

CAO BAKKERSBEDRIJF

01-04-2015 t/m 30-09-2016

INHOUD

Korte inhoudsopgave van dit CAO-boekje

Uitgebreide inhoudsopgave van de CAO

Hoofdstuk	1: Loon
Hoofdstuk	2: Personeel Algemeen, Financieel Administratief, ICT, Kwaliteit & Productontwikkeling, Logistiek, Productie, Technische Dienst
Hoofdstuk	3: Personeel Commercie
Hoofdstuk	4: Opleiding
Hoofdstuk	5: Persoonlijke toeslag(en)
Hoofdstuk	6: Algemene bepalingen
Hoofdstuk	7: Vakantierechten
Hoofdstuk	8: Verlof
Hoofdstuk	9: Ziekte
Hoofdstuk	10: Arbeidstijden
Hoofdstuk	11: Ongewenste omgangsvormen
Hoofdstuk	12: Einde dienstverband
Hoofdstuk	13: Werkgelegenheid
Hoofdstuk	14: Vakbondswerk, sociaal jaarverslag
Hoofdstuk	15: Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden, geschillen CAO-contractanten
Hoofdstuk	16: Sociaal Fonds Bakkersbedrijf
Hoofdstuk	17: Gezondheidsbewakingssysteem
Hoofdstuk	18: Duurzame inzetbaarheid / Vitaliteitsregeling
Hoofdstuk	19: Werkingssfeer, duur, vredesbepaling
Hoofdstuk	20: Definities

Trefwoordenregister

Bijlage A:	Lijst referentiefuncties bakkersbedrijf
Bijlage B:	Functiehandboek
Bijlage C:	Overzicht van de voornaamste regels op het gebied van arbeids- en rusttijden in de bakkerijsector
Bijlage D:	Statuten, financieringsreglement en bestedingsdoelen Sociaal Fonds Bakkersbedrijf
Bijlage E:	Beoordelingsformulier en richtlijnen toepassing periodieken
Bijlage F:	Aanmeldingsformulier dispensatie / Salarisschaal 1A / Referentiefunctie Algemeen medewerker productie/inpak (P.09)
Bijlage G1:	Melding Deelname Vitaliteitsregeling
Bijlage G2:	Melding Geen Deelname Vitaliteitsregeling
Bijlage G3:	Melding Inhoud Afwijkende Regeling Vitaliteitsregeling
Bijlage G4:	Melding Wijziging Vitaliteitsloon Vitaliteitsregeling
Bijlage G5:	Melding Beëindiging Regeling Vitaliteitsregeling
Bijlage G6:	Melding Aanvraag Overgangsregeling Werkgever
Bijlage G7:	Addendum arbeidsovereenkomst t.b.v. vitaliteitsregeling

Uitgebreide inhoudsopgave van de CAO	Pagina
VOORWOORD	8
Hoofdstuk 1: LOON	10
ALGEMEEN	10
1.1: Loonbestanddelen	
1.2: Loonbetaling	10
1.3: Verhouding individuele afspraken en CAO-bepalingen	10
1.4: Aanpassing lonen	10
BIJZONDERE SITUATIES	10
1.5: Loon bij incidentele wijziging arbeidstijdpatroon	10
1.6: Loon bij wijziging arbeidstijdpatroon door reorganisatie	11
FUNCTIELOON - BIJZONDERE SITUATIES	11
1.7: Combinatiefunctie/vervanging van functie	11
1.8: Salarisschaal bij functiewijziging	11
1.9: Functiewijziging oudere werknemers	11
1.10: Bedrijfs hulpverlening	12
1.11: Gratificatie langdurig dienstverband	12
Hoofdstuk 2: PERSONEEL ALGEMEEN, FINANCIËEL ADMINISTRATIEF, ICT, KWALITEIT & PRODUCTONTWIKKELING, LOGISTIEK, PRODUCTIE, TECHNISCHE DIENST	13
FUNCTIELOON - ALGEMEEN	13
2.1: Functie-uurloon	13
2.2: Functiejaarsysteem / Periodieken	13
FUNCTIELOON EN FUNCTIEGROEPEN	13
2.3: Indeling bedrijfsfuncties	13
2.4: Functies en salarisschaal	14
2.5: Salarisschalen	17
TOESLAGEN PERSONEEL LOGISTIEK, PRODUCTIE, TECHNISCHE DIENST	
2.6: Bedrijfskledingtoeslag	20
2.7: Toeslag arbeid in koel- en vriescellen	20
2.8: Toeslag voor het werken op bepaalde uren	20
2.9: Speciale toeslag voor avonduren voorafgaand aan feestdagen	25
2.10: Toeslag voor arbeid op wekelijkse rustdag en feestdagen in israëlitische c.q. islamitische ondernemingen	25
2.11: Beloning consignatiediensten	25
2.12: Overwerk	25

Hoofdstuk 3: PERSONEEL COMMERCIE	27
FUNCTIELOON - ALGEMEEN	27
3.1: Functie-uurloon	27
3.2: Functiejaarsysteem / Periodieken	27
FUNCTIELOON EN FUNCTIEGROEPEN	27
3.3: Indeling bedrijfsfuncties	27
3.4: Functies en salarisschaal	28
3.5: Salarisschalen	29
TOESLAGEN VERKOOPMEDEWERKER EN BEDRIJFS-/FILIAALLEIDER	32
3.6: Toeslag voor het werken op bepaalde uren	32
3.7: Toeslag voor arbeid op wekelijkse rustdag en feestdagen in israëlitische c.q. islamitische ondernemingen	32
3.8: Overwerk	32
TOESLAG BEZORGER	33
3.9: Toeslag voor arbeid op zaterdag	33
Hoofdstuk 4: OPLEIDING	34
4.1: Gelegenheid geven tot volgen vakopleiding	34
4.2: Indeling leerlingen in salarisschalen	34
4.3: Overeengekomen arbeidsduur	34
4.4: Studievergoeding	34
4.5: Verlof voor afleggen examens	34
4.6: Afwijkende regeling voor leerlingen met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd	34
4.7: Bijdrageregeling beroepspraktijkvorming	35
4.8: Bijdrageregeling bijscholing	35
4.9: Scholingsplan	35
Hoofdstuk 5: PERSOONLIJKE TOESLAG(EN)	36
5.1: Beloning boven CAO	36
Hoofdstuk 6: ALGEMENE BEPALINGEN	37
6.1: Schriftelijk aangaan arbeidsovereenkomst	37
6.2: Loonbriefje	37
6.3: Registratie en overzicht vakantiedagen	37
6.4: Bericht salarisschaal/aantal functie jaren/periodieken	37
6.5: Fiscale faciliteit	37
6.6: Vakbondscontributie	37
6.7: Verzekering tegen het WIA-werknemersrisico	38
6.8: Verrekening WGA-premie	38
6.9: Risico-inventarisatie en -evaluatie	38
6.10: Aanpassing arbeidsduur	38
6.11: Veiligheidsschoenen en bedrijfskleding	38
6.12: Woon-werkverkeer	39
6.13: Pensioen	39

Hoofdstuk 7: VAKANTIERECHTEN	40
7.1: Opbouw aanspraak op vakantie (geldt tot en met 31 december 2015)	40
7.1a: Opbouw aanspraak op vakantie (geldt vanaf 1 januari 2016)	40
7.2: Vaststellen tijdstippen van vakantie	41
7.3: Vakantietoeslag	41
Hoofdstuk 8: VERLOF	42
8.1: Arbeidsduur in feestweken	42
8.2: Arbeidsduur in feestweken in israëlitische en islamitische ondernemingen	42
8.3: Speciale regeling voor het werken op uren voorafgaand aan feestdagen	42
8.4: Verlofregelingen	42
8.5: Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof	43
8.6: Onbetaald verlof	45
8.7: Voortzetting dienstverband na onbetaald verlof	45
Hoofdstuk 9: ZIEKTE	46
9.1: Uitkering bij arbeidsongeschiktheid in 1e en 2e ziektejaar	46
9.2: Uitkering bij arbeidsongeschiktheid in 3e en 4e ziektejaar	46
9.3: Arbeidsongeschiktheid bij 67+	46
9.4: Intentieverklaring gedeeltelijke arbeidsongeschikten	47
9.5: Vakantie-aanspraak bij ziekte (geldt tot en met 31 december 2015)	47
9.5a: Vakantie-aanspraak bij ziekte (geldt vanaf 1 januari 2016)	47
9.6: Inhouden vakantiedagen bij ziekte	48
Hoofdstuk 10: ARBEIDSTIJDEN	49
10.1: (Verbod tot) het (doen) verrichten van arbeid tijdens vakantie	49
10.2: (Verbod tot) het (doen) verrichten van arbeid tijdens dienstbetrekking	49
10.3: Algemeen	49
10.4: Mededeling arbeids- en rusttijdenpatroon	49
10.5: Nachtarbeid	50
10.6: Consignatie	51
Hoofdstuk 11: ONGEWENSTE OMGANGSVORMEN	52
11.1: Definities	52
11.2: Uitbreiding begrip werknemer	52
11.3: Uitgangspunt	52
11.4: Verplichting werkgevers en werknemers	52
11.5: Vertrouwenspersonen	53
11.6: Taak vertrouwenspersonen	53
11.7: Instructies vertrouwenspersonen	53
11.8: Toegankelijkheid vertrouwenspersonen	53
11.9: Klachtencommissie	53
11.10: Samenstelling Klachtencommissie	53
11.11: Taak Klachtencommissie	54
Hoofdstuk 12: EINDE DIENSTVERBAND	55
12.1: Opzegging	55
12.2: Bij bereiken AOW-leeftijd	55
12.3: Bij overlijden van de werknemer	55
12.4: Getuigschrift	56

Hoofdstuk 13: WERKGELEGENHEID	57
13.1: Inzichtelijkheid arbeidsmarkt en bevordering instroom	57
13.2: Werkgelegenheid	57
13.3: Uitzendkrachten	58
13.4: Payrollwerknemers	58
13.5: Reorganisatie van bedrijven	59
Hoofdstuk 14: VAKBONDSWERK, SOCIAAL JAARVERSLAG	60
14.1: Vakbondswerk binnen de onderneming	60
14.2: Sociaal jaarverslag	61
Hoofdstuk 15: ADVIESCOMMISSIE ARBEIDSVOORWAARDEN, GESCHILLEN CAO-CONTRACTANTEN	62
15.1: Taak en bevoegdheden Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden	62
15.2: Procedure dispensatieverzoeken	62
15.3: Samenstelling Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden	63
15.4: Werkwijze Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden	63
15.5: Geschillenreglement / Geschil tussen werkgever en werknemer	64
15.6: Regeling van geschillen tussen contractanten van de CAO	64
15.7: Adres Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden	65
Hoofdstuk 16: SOCIAAL FONDS BAKKERSBEDRIJF	66
16.1: Sociaal Fonds Bakkersbedrijf	66
Hoofdstuk 17: GEZONDHEIDSBEWAKINGSSYSTEEM	67
17.1: Doelstelling	67
17.2: Maatregelen en instructies	67
Hoofdstuk 18: DUURZAME INZETBAARHEID / VITALITEITSREGELING	68
18.1: Doel van de regeling	68
18.2: Voorwaarde voor deelname	68
18.3: Inhoud van de regeling	68
18.4: Loon	69
18.5: Bruto toeslagen	69
18.6: Ziekte	69
18.7: Vakantiedagen	69
18.8: Formaliteiten voor de werkgever	70
18.9: Formaliteiten voor de werknemer	70
18.10: Afwijkingen van de regeling	70
18.11: Overgangsregeling werkgever	71
18.12: Overgangsregeling werknemer	71
18.13: Evaluatie van de regeling	71
18.14: Beëindiging regeling door cao-partijen	71
Hoofdstuk 19: WERKINGSFFEER, DUUR, VREDESBEPALING	74
19.1: Werkings sfeer	74
19.2: Rechtsgeldigheid en duur	74
19.3: Vredesbepaling	74

Hoofdstuk 20: DEFINITIES	75
20.1: Bakkersbedrijf	75
20.2: Bakkersartikelen	75
20.3: Werkgever	76
20.4: Werknemer	76
20.5: Israëlitische/islamitische onderneming	77
20.6: Werknemer in volledige dienst	77
20.7: Feestdagen	77
20.8: (Functie-uur)loon	77
20.9: Ploegendienst	77
20.10: Arbeidstijdpatroon	77
20.11: Uitzendkrachten	78
20.12: Payrollwerknemers	78
20.13: Ongehuwd samenwonenden	78
20.14: UWV, WIA-, IVA- en WGA-uitkering	78
TREFWOORDENREGISTER	80

VOORWOORD

Voor u ligt de CAO Bakkersbedrijf van 01-04-2015 tot en met 30-09-2016. De integrale CAO-tekst is eveneens te vinden op www.sociaalfondsbakkersbedrijf.nl inclusief actuele informatie over arbeidsvoorwaarden, arbeidsmarkt, arbeidsomstandigheden, scholing en vorming.

CAO-partijen hebben een aantal afspraken gemaakt waarvan een tweetal structurele loonaanpassingen, een introductie van het uitgangspunt 'gelijk loon bij gelijk werk' met betrekking tot uitzendkrachten en een introductie van een vitaliteitsregeling (Hoofdstuk 18) met bijbehorende overgangsregelingen het meest in het oog springen.

Naast de loonaanpassingen per 1 november 2015 (maand/4-weken/week) en per 1 april 2016 (maand)/27 maart 2016 (4 weken/week) (artikel 1.4) wordt eveneens uw aandacht gevraagd voor:

- een nieuwe gratificatieregeling per 1 januari 2016 voor langdurige dienstverbanden (artikel 1.11);
- de vakbondscontributie in de vrije ruimte van de Werkkostenregeling wordt ondergebracht voor zover er nog ruimte aanwezig is (artikel 6.6);
- het schrappen per 1 januari 2016 van 0,2 x het gemiddeld aantal uren per week aan vakantie uren (artikel 7.1);
- het schrappen per 1 januari 2016 van de senioredagen (artikel 7.1 lid c) en jubileumdagen (artikel 7.1 lid d);
- de vergoeding bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst van een langdurig zieke werknemer zal niet naast de transitievergoeding verschuldigd zijn (artikel 9.2 CAO);

CAO-partijen hebben afgesproken tijdens de looptijd van deze CAO:

- de vaardigheden van medewerkers in de sector te blijven ontwikkelen (een leven lang leren) o.a. door de inzet van de Nationale Bakkerij Academie (NBA);
- zich in te spannen om tot WW-afspraken te komen (derde WW-jaar) op basis van de afspraken die sociale partners op centraal/landelijk niveau hebben gemaakt.

Algemeen Verbindend Verklaring

Door algemeen verbindend verklaring (AVV) zijn de meeste bepalingen van deze CAO van toepassing voor alle werkgevers en werknemers die bij inwerkingtreding of gedurende de looptijd van de AVV onder de werkingssfeer vallen of komen te vallen.

Sommige bepalingen worden bij het verzoek tot AVV buiten beschouwing gelaten. Deze bepalingen zijn daarom slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers.

Bovendien komt het voor dat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen buiten de AVV laat. Ook deze bepalingen zijn slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers. CAO-bepalingen die naar hun aard niet voor AVV in aanmerking komen zijn bijvoorbeeld bepalingen over pensioenen, herverzekering van eigen risico's van werkgevers en bepalingen die geen verband houden met arbeid.

Van deze CAO zijn buiten het verzoek tot AVV gelaten:

de korte en uitgebreide inhoudsopgave, voorwoord, de lonen en toeslagen (bedrijfshulpverlening, bedrijfskleding, koel- en vriescellen) per 1 april 2015, de artikelen 6.9, 6.13, 8.4, 9.3, 9.5.e, 9.5a.e, 10.1, 10.2, 13.2.a, 14.1, 15.6, rekenvoorbeelden in Hoofdstuk 18, 19.2, 19.3, 20.4.b sub 4 en handtekeningen cao-partijen;

de N.B. onder 1.11, 2.4, 6.6, 6.13, 10.3, 16.1, 17.2, 18.3, 18.5, 18.7; bijlage C bij deze CAO.

In hoeverre ook andere bepalingen buiten de AVV blijven, zal blijken uit de behandeling van het AVV-verzoek door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

In het AVV-besluit is te vinden welke bepalingen binnen de AVV vallen. Het besluit tot AVV wordt door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gepubliceerd op de site van de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (www.cao.szw.nl) en op de site van de Staatscourant (www.staatscourant.nl).

De AVV treedt in werking met ingang van de dag na datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en loopt tot uiterlijk de einddatum van de CAO.

Hoofdstuk 1: LOON

ALGEMEEN

1.1: Loonbestanddelen

Het loon bestaat uit:

- a. functieloon:** het functieloon wordt gevonden door het aantal uren dat de werknemer in dienst is te vermenigvuldigen met het toepasselijke functie-uurloon; en voor zover van toepassing;
- b. toeslagen, die in deze CAO geregeld worden;**
- c. persoonlijke toeslag** (zie artikel 5.1).

1.2: Loonbetaling

Het functieloon dient betaald te zijn voor het einde van een loonbetalingstijdvak.

De toeslagen dienen betaald te zijn uiterlijk voor het einde van het loonbetalingstijdvak volgend op het loonbetalingstijdvak waarin het recht daarop is ontstaan.

Een loonbetalingstijdvak mag niet langer zijn dan een maand.

1.3: Verhouding individuele afspraken en CAO-bepalingen

In deze CAO wordt onder meer de beloning van werknemers geregeld door aan hen aanspraak te verlenen op een bepaald functieloon en bepaalde toeslagen. Het is toegestaan om aan werknemers aanvullingen hierop toe te kennen (persoonlijke toeslag).

1.4: Aanpassing lonen

Deze CAO voorziet ten opzichte van de direct daaraan voorafgaande CAO in de volgende algemene verhoging van de functie-uurlonen/salarisschalen en de in deze CAO geregelde, in geld uitgedrukte toeslagen, waarbij het tijdstip afhankelijk is van loonbetaling per maand of per (4)we(e)k(en):

- 1 november 2015: 1%;
- 1 april/27 maart 2016: 0,5%

Deze verhoging is in de hierna genoemde bedragen verwerkt.

BIJZONDERE SITUATIES

1.5: Loon bij incidentele wijziging arbeidstijdpatroon

Ingeval van wijziging van een reeds aan de werknemer meegedeeld arbeidstijdpatroon, die niet op verzoek van de werknemer plaatsvindt, zal de beloning minimaal gelijk zijn aan de beloning op basis van het reeds meegedeelde arbeidstijdpatroon.

1.6: Loon bij wijziging arbeidstijdpatroon door reorganisatie

Indien de werknemer ten minste 3 jaar in een bepaald arbeidstijdpatroon heeft gewerkt, en daarin wordt in verband met een reorganisatie een wijziging aangebracht waardoor hij aanspraak verliest op toeslag voor het werken op bepaalde uren, zal hij daarvoor gedurende 6 maanden een compensatie ontvangen die gelijk is aan 50% van dat verlies.

FUNCTIELOON – BIJZONDERE SITUATIES

1.7: Combinatiefunctie/vervanging van functie

a. Onder een combinatiefunctie wordt verstaan de samenvoeging van meerdere functies, die ook afzonderlijk beschreven en afzonderlijk ingedeeld kunnen worden. Er wordt vanuit gegaan, dat de werknemer die de combinatiefunctie vervult beide functies volledig beheerst. Daartoe dient hij ze regelmatig uit te oefenen. Hoe vaak of met welke tijdsintervallen die functie-uitoefening plaatsvindt, c.q. in welke mate beide functies in elkaar geïntegreerd zijn, is voor de indeling van de combinatiefunctie in de salarisschaal, conform de instructie in Bijlage B, niet van belang.

b. Ten aanzien van werknemers die tijdelijk worden belast met werkzaamheden, ingedeeld in een hogere salarisschaal (vervanging), geldt het volgende: tot aan het eind van de eerste volle week van de vervanging blijft de beloning gebaseerd op de salarisschaal die voorafgaand aan de vervanging van toepassing was; vanaf dat moment wordt de werknemer voor de resterende duur van de vervanging hoger beloond, en wel conform de bij die vervangende werkzaamheden passende hogere functie-indeling. Bij beëindiging van de tijdelijke functievervulling vervalt deze hogere beloning.

1.8: Salarisschaal bij functiewijziging

Indien de functie van een werknemer wijzigt, zijn vanaf dat moment op hem van toepassing de salarisschaal en het functieloon die bij zijn nieuwe functie horen. Voor zover de beloning uitgaat boven het vanaf dat moment toepasselijke functieloon en de toeslagen waarop krachtens deze CAO recht bestaat, wordt die beloning aangemerkt als persoonlijke toeslag in de zin van artikel 5.1.

1.9: Functiewijziging oudere werknemers

a. De werknemer van 55 tot 67 jaar, die anders dan op eigen verzoek in een lagere salarisschaal gaat werken, blijft, in afwijking van artikel 1.8, recht houden op een functieloon volgens de eerder door hem uitgeoefende hogere salarisschaal.

b. De werknemer van 60 jaar en ouder, die regelmatig gedurende 5 jaar of meer in de bedrijfstak in ploegendienst werkzaam is, kan op zijn verzoek op een wachtlijst worden geplaatst, teneinde zo mogelijk een functie te verkrijgen uitsluitend in de dagdienst, met dien verstande dat daarbij zijn loon niet ongunstiger mag worden.

1.10: Bedrijfshulpverlening

De werknemer die door de werkgever als BHV-er is aangesteld ontvangt voor de kwalificatie bedrijfshulpverlener de volgende toeslag:

	per week:	per 4 wkn:	per maand:
per 1 april 2015:	€ 4,07	€ 16,28	€ 17,64
per 1 november 2015:	€ 4,11	€ 16,44	€ 17,81
per 1 april/27 maart 2016:	€ 4,13	€ 16,52	€ 17,90

1.11: Gratificatie langdurig dienstverband

Met ingang van 1 januari 2016 verstrekt werkgever in het loonbetalingstijdvak waarin het jubileum valt eenmalig aan werknemer 50% van het bruto maandloon bij een dienstverband van 25 jaar, 75% van het bruto maandloon bij een dienstverband van 30 jaar en 100% van het bruto maandloon bij een dienstverband van 40 jaar.

NB: Bij een loonbetalingstijdvak van een week/4-weken dient het bruto loon te worden omgerekend naar een bruto loon op maandbasis. Voor zover de fiscale regelgeving de mogelijkheid biedt voor een onbelaste vergoeding wordt het bruto loon netto uitgekeerd. In 2015 is een onbelaste vergoeding mogelijk bij 25 jaar en 40 jaar dienstverband.

Hoofdstuk 2: PERSONEEL ALGEMEEN, FINANCIËEL ADMINISTRATIEF, ICT, KWALITEIT & PRODUCTONTWIKKELING, LOGISTIEK, PRODUCTIE, TECHNISCHE DIENST

FUNCTIELOON - ALGEMEEN

2.1: Functie-uurloon

Hierna worden in tabellen de functie-uurlonen genoemd. Welk functie-uurloon op de werknemer van toepassing is, hangt af van:

- a. de functie;
- b. de salarisschaal waarin de functie is ingedeeld;
- c. de leeftijd;
- d. het aantal functiejaren respectievelijk periodieken

2.2: Functiejaarsysteem / Periodieken

- a. De functies zijn ingedeeld in salarisschalen, die tot en met de 22-jarige leeftijd gebaseerd zijn op leeftijd en daarna op functiejaren en beoordelingsafhankelijke periodieken.
- b. Treedt een werknemer in dienst, die al 22 jaar of ouder is, dan wordt het aantal functiejaren op nul gesteld, tenzij schriftelijk een hoger aantal is overeengekomen.
- c. Na vaststelling van het aantal functiejaren bij indiensttreding of na het bereiken van de 22-jarige leeftijd, zal het aantal functiejaren telkens met ingang van 1 januari met één functiejaar worden verhoogd, totdat het laatste functiejaar in de salarisschaal is bereikt.
- d. Wordt een werknemer op of na 1 oktober 22 jaar, of treedt een werknemer, die al 22 jaar of ouder is, op of na 1 oktober in dienst, of vindt een bevordering op of na 1 oktober plaats, dan zal de eerste verhoging van het aantal functiejaren één jaar later plaatsvinden dan per de eerstvolgende 1 januari.
- e. Periodieken (gearceerde uurlonen) kunnen worden toegekend of onthouden na een voorafgaand beoordelingsgesprek respectievelijk dienen elk jaar per 1 januari te worden toegekend wanneer werkgever voor 1 januari geen beoordelingsgesprek met werknemer houdt. Werkgever dient voor een beoordelingsgesprek als minimum het in Bijlage E opgenomen beoordelingsformulier en –richtlijnen te hanteren of een ander systeem dat daaraan gelijkwaardig is.

FUNCTIELOON EN FUNCTIEGROEPEN

2.3: Indeling bedrijfsfuncties

De bedrijfsfuncties dienen aan de hand van de referentiefuncties in Bijlage A en instructies in Bijlage B te worden ingedeeld in de van toepassing zijnde salarisschaal.

2.4: Functies en salarisschaal

Funcatiegroep algemeen

A.06	Medewerker facilitaire dienst	Salarisschaal 2
A.04	Telefonist(e)/receptionist(e)	Salarisschaal 3
A.01	Medewerker HRM	Salarisschaal 6
A.05	Secretaresse I	Salarisschaal 6
A.05	Secretaresse II	Salarisschaal 7
A.05	Secretaresse III	Salarisschaal 8
A.02	Personeelsfunctionaris	Salarisschaal 9
A.03	Manager HR	> Salarisschaal 11

Funcatiegroep financieel administratief

F.02	Administratief medewerker I	Salarisschaal 4
F.02	Administratief medewerker II	Salarisschaal 5
F.03	Medewerker crediteurenadministratie I	Salarisschaal 5
F.03	Medewerker crediteurenadministratie II	Salarisschaal 6
F.03	Medewerker crediteurenadministratie III	Salarisschaal 7
F.04	Medewerker debiteurenadministratie I	Salarisschaal 5
F.04	Medewerker debiteurenadministratie II	Salarisschaal 6
F.04	Medewerker debiteurenadministratie III	Salarisschaal 7
F.05	Medewerker financiële administratie I	Salarisschaal 6
F.05	Medewerker financiële administratie II	Salarisschaal 7
F.05	Medewerker financiële administratie III	Salarisschaal 8
F.07	Medewerker salarisadministratie	Salarisschaal 7
F.06	Administrateur I	Salarisschaal 8
F.06	Administrateur II	Salarisschaal 9
F.06	Administrateur III	Salarisschaal 10
F.01	Manager Financiën I	Salarisschaal 10
F.01	Manager Financiën II	Salarisschaal 11
F.01	manager Financiën III	> Salarisschaal 11

Funcatiegroep ict

I.04	Helpdeskmedewerker	Salarisschaal 6
I.03	Systeembeheerder I	Salarisschaal 8
I.03	Systeembeheerder II	Salarisschaal 9
I.03	Systeembeheerder III	Salarisschaal 10
I.02	Applicatiebeheerder/analist	Salarisschaal 9
I.01	Manager ICT	> Salarisschaal 11

Functiegroep kwaliteit & productontwikkeling

K.03	Kwaliteitsanalist	Salarisschaal 7
K.02	Productontwikkelaar	Salarisschaal 10
K.04	KAM specialist	Salarisschaal 10
K.01	Hoofd kwaliteit en productontwikkeling	> Salarisschaal 11

Functiegroep logistiek

L.06	Verdeler I	Salarisschaal 2
L.06	Verdeler II	Salarisschaal 3
L.02	Magazijnmedewerker I	Salarisschaal 2
L.02	Magazijnmedewerker II	Salarisschaal 3
L.02	Magazijnmedewerker III	Salarisschaal 4
L.01	Chauffeur I	Salarisschaal 3
L.01	Chauffeur II	Salarisschaal 4
L.03	Chef magazijn I	Salarisschaal 4
L.03	Chef magazijn II	Salarisschaal 5
L.03	Chef magazijn III	Salarisschaal 6
L.05	Medewerker bedrijfsbureau I	Salarisschaal 6
L.05	Medewerker bedrijfsbureau II	Salarisschaal 7
L.05	Medewerker bedrijfsbureau III	Salarisschaal 8
L.04	Inkoper	Salarisschaal 10

Functiegroep productie

<i>P.09</i>	<i>Algemeen medewerker productie/inpak</i>	Salarisschaal 1A*
P.02	Assistent ambachtelijke bakkerij I	Salarisschaal 1
P.02	Assistent ambachtelijke bakkerij II	Salarisschaal 2
P.07	Productiemedewerker I	Salarisschaal 1
P.07	Productiemedewerker II	Salarisschaal 2
P.05	Operator inpak I	Salarisschaal 2
P.05	Operator inpak II	Salarisschaal 3
P.05	Operator inpak III	Salarisschaal 4
P.01	Broodbakker I	Salarisschaal 3
P.01	Broodbakker II	Salarisschaal 4
P.01	Broodbakker III	Salarisschaal 5
P.03	Banketbakker I	Salarisschaal 3
P.03	Banketbakker II	Salarisschaal 4
P.03	Banketbakker III	Salarisschaal 5
P.06	Operator productie I	Salarisschaal 3
P.06	Operator productie II	Salarisschaal 4
P.06	Operator productie III	Salarisschaal 5
P.04	Teamleider productie/inpak I	Salarisschaal 6
P.04	Teamleider productie/inpak II	Salarisschaal 7
P.04	Teamleider productie/inpak III	Salarisschaal 8
P.08	Manager productie I	Salarisschaal 9
P.08	Manager productie II	Salarisschaal 10
P.08	Manager productie III	Salarisschaal 11

***NB:** Salarisschaal 1A mag slechts worden toegepast na voorafgaande toestemming (dispensatie) van de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden.

In **Bijlage F** treft u aan een Aanvraagformulier dispensatie, salarisschaal 1A en de referentiefunctie Algemeen medewerker productie/inpak (P.09). U kunt uw dispensatieverzoek (aanvraagformulier) richten aan:

Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden
Antwoordnummer 4092
3500 VB Utrecht

Functiegroep technische dienst

T.02	Medewerker TD I	Salarisschaal 6
T.02	Medewerker TD II	Salarisschaal 7
T.02	Medewerker TD III	Salarisschaal 8
T.01	Hoofd TD I	Salarisschaal 8
T.01	Hoofd TD II	Salarisschaal 9
T.01	Hoofd TD III	Salarisschaal 10

2.5: Salarisschalen

Voor de functies vermeld in artikel 2.4 is de volgende functie-uurloontabel per 1 april 2015 van toepassing.

SALARISSCHALEN PER 1 april 2015

leeftijd	schaal										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
16	4,22	4,63									
17	4,82	5,32	5,42	5,53	5,66						
18	5,56	6,12	6,22	6,35	6,52						
19	6,42	7,08	7,20	7,33	7,53						
20	7,51	8,30	8,44	8,60	8,79						
21	8,83	9,79	9,96	10,12	10,36						
22	10,35	11,49	11,68	11,87	12,14						
Functiejaar											
en											
0	10,35	11,49	11,68	11,87	12,14	12,40	12,57	12,90	13,26	13,70	14,27
1	10,68	11,71	11,94	12,16	12,46	12,78	13,02	13,40	13,84	14,38	15,03
2	11,00	11,94	12,20	12,45	12,78	13,17	13,47	13,90	14,41	15,08	15,82
3	11,33	12,17	12,46	12,74	13,11	13,57	13,91	14,40	14,98	15,77	16,59
4	11,65	12,40	12,72	13,04	13,44	13,94	14,36	14,90	15,57	16,45	17,36
5	11,97	12,63	12,98	13,33	13,76	14,33	14,81	15,41	16,14	17,14	18,14
6	12,29	12,85	13,24	13,63	14,09	14,72	15,26	15,91	16,72	17,84	18,91
7	12,62	13,09	13,52	13,91	14,40	15,11	15,72	16,41	17,29	18,52	19,69
8	12,94	13,31	13,77	14,21	14,73	15,49	16,17	16,91	17,87	19,21	20,45
9	13,26	13,56	14,04	14,49	15,06	15,88	16,61	17,41	18,44	19,90	21,23
10				14,79	15,38	16,27	17,05	17,92	19,01	20,59	22,00
11					15,71	16,65	17,51	18,42	19,59	21,28	22,78
12							17,96	18,92	20,17	21,97	23,54
13								19,41	20,74	22,65	24,32
14									21,31	23,35	25,09
15											25,87

Voor de functies vermeld in artikel 2.4 is de volgende functie-uurloontabel per 1 november 2015 van toepassing.

SALARISSCHALEN PER 1 november 2015

leeftijd	schaal										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
16	4,26	4,68									
17	4,87	5,37	5,47	5,59	5,72						
18	5,62	6,18	6,28	6,41	6,59						
19	6,48	7,15	7,27	7,40	7,61						
20	7,59	8,38	8,52	8,69	8,88						
21	8,92	9,89	10,06	10,22	10,46						
22	10,10*	11,60	11,80	11,99	12,26						
Functiejaar en											
0	10,10*	11,60	11,80	11,99	12,26	12,52	12,70	13,03	13,39	13,84	14,41
1	10,79	11,83	12,06	12,28	12,58	12,91	13,15	13,53	13,98	14,52	15,18
2	11,11	12,06	12,32	12,57	12,91	13,30	13,60	14,04	14,55	15,23	15,98
3	11,44	12,29	12,58	12,87	13,24	13,71	14,05	14,54	15,13	15,93	16,76
4	11,77	12,52	12,85	13,17	13,57	14,08	14,50	15,05	15,73	16,61	17,53
5	12,09	12,76	13,11	13,46	13,90	14,47	14,96	15,56	16,30	17,31	18,32
6	12,41	12,98	13,37	13,77	14,23	14,87	15,41	16,07	16,89	18,02	19,10
7	12,75	13,22	13,66	14,05	14,54	15,26	15,88	16,57	17,46	18,71	19,89
8	13,07	13,44	13,91	14,35	14,88	15,64	16,33	17,08	18,05	19,40	20,65
9	13,39	13,70	14,18	14,63	15,21	16,04	16,78	17,58	18,62	20,10	21,44
10				14,94	15,53	16,43	17,22	18,10	19,20	20,80	22,22
11					15,87	16,82	17,69	18,60	19,79	21,49	23,01
12							18,14	19,11	20,37	22,19	23,78
13								19,60	20,95	22,88	24,56
14									21,52	23,58	25,34
15											26,13

* Werknemers die tussen 1-10-2014 en 1-11-2015 in dienst zijn getreden respectievelijk 22 jaar zijn geworden behouden hun uurloon van € 10,35 (per 1-9-2014) totdat het 1e functiejaar dient te worden toegepast

Voor de functies vermeld in artikel 2.4 is de volgende functie-uurloontabel per 1 april/27 maart 2016 van toepassing.

SALARISSCHALEN PER 1 april 2016 / 27 maart 2016

leeftijd	schaal										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
16	4,28	4,70									
17	4,89	5,40	5,50	5,62	5,75						
18	5,65	6,21	6,31	6,44	6,62						
19	6,51	7,19	7,31	7,44	7,65						
20	7,63	8,42	8,56	8,73	8,92						
21	8,96	9,94	10,11	10,27	10,51						
22	10,15	11,66	11,86	12,05	12,32						
Functiejaar en											
0	10,15	11,66	11,86	12,05	12,32	12,58	12,76	13,10	13,46	13,91	14,48
1	10,84	11,89	12,12	12,34	12,64	12,97	13,22	13,60	14,05	14,59	15,26
2	11,17	12,12	12,38	12,63	12,97	13,37	13,67	14,11	14,62	15,31	16,06
3	11,50	12,35	12,64	12,93	13,31	13,78	14,12	14,61	15,21	16,01	16,84
4	11,83	12,58	12,91	13,24	13,64	14,15	14,57	15,13	15,81	16,69	17,62
5	12,15	12,82	13,18	13,53	13,97	14,54	15,03	15,64	16,38	17,40	18,41
6	12,47	13,04	13,44	13,84	14,30	14,94	15,49	16,15	16,97	18,11	19,20
7	12,81	13,29	13,73	14,12	14,61	15,34	15,96	16,65	17,55	18,80	19,99
8	13,14	13,51	13,98	14,42	14,95	15,72	16,41	17,17	18,14	19,50	20,75
9	13,46	13,77	14,25	14,70	15,29	16,12	16,86	17,67	18,71	20,20	21,55
10					15,61	16,51	17,31	18,19	19,30	20,90	22,33
11					15,95	16,90	17,78	18,69	19,89	21,60	23,13
12							18,23	19,21	20,47	22,30	23,90
13								19,70	21,05	22,99	24,68
14									21,63	23,70	25,47
15											26,26

TOESLAGEN PERSONEEL LOGISTIEK, PRODUCTIE, TECHNISCHE DIENST

2.6: Bedrijfskledingtoeslag

Wordt door de werkgever aan het productiepersoneel geen bedrijfskleding verstrekt, dan dient de werkgever aan de werknemer een toeslag te betalen die afhankelijk is van het aantal uren dat hij werkzaam is. Deze toeslag bedraagt:

- bij een werkweek tot 10 uur: geen toeslag;
- bij een werkweek van 10 tot 20 uur: 50% van de hierna genoemde bedragen;
- bij een werkweek van 20 uur of meer: 100% van de hierna genoemde bedragen.

bedrijfskledingtoeslag	per week	per 4 wkn	per maand
per 1 april 2015	€ 5,68	€ 22,73	€ 24,62
per 1 november 2015	€ 5,74	€ 22,96	€ 24,87
per 1 april/27 maart 2016	€ 5,77	€ 23,08	€ 25,00

2.7: Toeslag arbeid in koel- en vriescellen

Voor het verrichten van arbeid in koel- en vriescellen waarin de temperatuur maximaal 7 graden Celsius bedraagt ontvangt de werknemer, afhankelijk van het aantal uren dat hij dat doet, de volgende toeslag:

Koel- en vriescellentoeslag per 1 april 2015:

	per week	per 4 wkn	per maand
tot 10 uren	geen toeslag		
10 tot 20 uren	€ 6,54	€ 26,15	€ 28,34
meer dan 20 uur	€ 13,20	€ 52,80	€ 57,19

Koel- en vriescellentoeslag per 1 november 2015:

	per week	per 4 wkn	per maand
tot 10 uren	geen toeslag		
10 tot 20 uren	€ 6,61	€ 26,44	€ 28,64
meer dan 20 uur	€ 13,33	€ 53,32	€ 57,76

Koel- en vriescellentoeslag per 1 april/27 maart 2016:

	per week	per 4 wkn	per maand
tot 10 uren	geen toeslag		
10 tot 20 uren	€ 6,64	€ 26,56	€ 28,77
meer dan 20 uur	€ 13,40	€ 53,60	€ 58,07

2.8 Toeslag voor het werken op bepaalde uren

a. De werknemer ontvangt voor werkzaamheden verricht op de in het hieronder staande schema genoemde tijdstippen de daarbij genoemde toeslagen, uitgedrukt in een percentage van zijn functie-uurloon.

b. De werkgever kan de toeslag voor het werken op zondag geheel of gedeeltelijk vervangen door het verlenen van overeenkomende vrije tijd.

c. Zijn er tegelijkertijd meerdere toeslagen van toepassing – bijvoorbeeld als er op Koningsdag gewerkt wordt vóór 06.00 uur – , dan bestaat slechts recht op de toeslag met het hoogste percentage.

d. Bakkersbedrijven, waarin slechts een of meerdere handelingen worden verricht die een deel van het productieproces van brood uitmaken, worden geacht ondernemingen met continue ovens (gaasmat- en balancelovens) te zijn.

e. Bakkersbedrijven met (een) continueoven(s) met een (totaal) vermogen van meer dan 400 kW hanteren van maandag tot en met zaterdag tussen 00.00 uur en 04.00 uur een toeslag van 37%.

f. Bakkersbedrijven met (een) charge-oven(s) of (een) continue-oven(s) met een (totaal) vermogen van maximaal 400 KW hanteren voor arbeid op zondag een toeslag van 50% voor de eerste 4 gewerkte uren en 100% voor de overige uren. De werknemer, die vóór 1 april 2014 op zondagen werkzaam was, kan niet worden verplicht op zondag te werken voor zover op die uren een lagere toeslag dan 100% wordt toegepast.

Blijft de werknemer na 1 april 2014 op zondag werken, dan is op hem de eerste zin van dit lid van toepassing tenzij een hogere toeslag wordt afgesproken. Indien werknemer vóór 1 april 2014 op zondagen werkzaam was, na 1 april 2014 onafgebroken op zondag is blijven werken én daarvoor een 100% toeslag heeft ontvangen dan wordt deze toeslag geacht te zijn afgesproken.

TOESLAGTABEL VOOR HET WERKEN OP BEPAALDE UREN VOOR ONDERNEMINGEN MET CHARGE-OVENS

	Chr. feest- dagen	zondag – art. 2.8.f*	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag
24-1 uur	100%	50%*	34%	34%	34%	34%	34%	34%
1-2 uur	100%	50%*	34%	34%	34%	34%	34%	34%
2-3 uur	100%	50%*	34%	34%	34%	34%	34%	34%
3-4 uur	100%	50%*	34%	34%	34%	34%	34%	34%
4-5 uur	100%	50%*	34%	34%	34%	34%	34%	34%
5-6 uur	100%	50%*	34%	34%	34%	34%	34%	34%
6-7 uur	100%	50%*						
7-8 uur	100%	50%*						
8-9 uur	100%	50%*						
9-10 uur	100%	50%*						
10-11 uur	100%	50%*						
11-12 uur	100%	50%*						
12-13 uur	100%	50%*						34%
13-14 uur	100%	50%*						34%
14-15 uur	100%	50%*						34%
15-16 uur	100%	50%*						34%
16-17 uur	100%	50%*						34%
17-18 uur	100%	50%*						34%
18-19 uur	100%	50%*	34%	34%	34%	34%	34%	100%
19-20 uur	100%	50%*	34%	34%	34%	34%	34%	100%
20-21 uur	100%	50%*	34%	34%	34%	34%	34%	100%
21-22 uur	100%	50%*	34%	34%	34%	34%	34%	100%
22-23 uur	100%	50%*	34%	34%	34%	34%	34%	100%
23-24 uur	100%	50%*	34%	34%	34%	34%	34%	100%
	Koningsdag:		50%					
	5 mei lustrumviering:		50%					

TOESLAGTABEL VOOR HET WERKEN OP BEPAALDE UREN VOOR ONDERNEMINGEN MET (EEN) CONTINUE-OVEN(S) MET EEN (TOTAAL) VERMOGEN VAN MAXIMAAL 400 KW

	Chr. feest- dagen	zondag – art. 2.8.f*	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag
24-1 uur	100%	50%*	34%	34%	34%	34%	34%	34%
1-2 uur	100%	50%*	34%	34%	34%	34%	34%	34%
2-3 uur	100%	50%*	34%	34%	34%	34%	34%	34%
3-4 uur	100%	50%*	34%	34%	34%	34%	34%	34%
4-5 uur	100%	50%*	34%	34%	34%	34%	34%	34%
5-6 uur	100%	50%*	34%	34%	34%	34%	34%	34%
6-7 uur	100%	50%*						34%
7-8 uur	100%	50%*						34%
8-9 uur	100%	50%*						34%
9-10 uur	100%	50%*						34%
10-11 uur	100%	50%*						34%
11-12 uur	100%	50%*						34%
12-13 uur	100%	50%*						34%
13-14 uur	100%	50%*						34%
14-15 uur	100%	50%*						34%
15-16 uur	100%	50%*						34%
16-17 uur	100%	50%*						34%
17-18 uur	100%	50%*						34%
18-19 uur	100%	50%*	34%	34%	34%	34%	34%	100%
19-20 uur	100%	50%*	34%	34%	34%	34%	34%	100%
20-21 uur	100%	50%*	34%	34%	34%	34%	34%	100%
21-22 uur	100%	50%*	34%	34%	34%	34%	34%	100%
22-23 uur	100%	50%*	34%	34%	34%	34%	34%	100%
23-24 uur	100%	50%*	34%	34%	34%	34%	34%	100%
	Koningsdag:		50%					
	5 mei lustrumviering:		50%					

TOESLAGTABEL VOOR HET WERKEN OP BEPAALDE UREN VOOR ONDERNEMINGEN MET (EEN) CONTINUE-OVEN(S) MET EEN (TOTAAL) VERMOGEN VAN MEER DAN 400 KW

	zondag + christelijke feestdagen	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag
24-1 uur	100%	37%	37%	37%	37%	37%	37%
1-2 uur	100%	37%	37%	37%	37%	37%	37%
2-3 uur	100%	37%	37%	37%	37%	37%	37%
3-4 uur	100%	37%	37%	37%	37%	37%	37%
4-5 uur	100%	34%	34%	34%	34%	34%	34%
5-6 uur	100%	34%	34%	34%	34%	34%	34%
6-7 uur	100%						34%
7-8 uur	100%						34%
8-9 uur	100%						34%
9-10 uur	100%						34%
10-11 uur	100%						34%
11-12 uur	100%						34%
12-13 uur	100%						34%
13-14 uur	100%						34%
14-15 uur	100%						34%
15-16 uur	100%						34%
16-17 uur	100%						34%
17-18 uur	100%						34%
18-19 uur	100%	34%	34%	34%	34%	34%	100%
19-20 uur	100%	34%	34%	34%	34%	34%	100%
20-21 uur	100%	34%	34%	34%	34%	34%	100%
21-22 uur	100%	34%	34%	34%	34%	34%	100%
22-23 uur	100%	34%	34%	34%	34%	34%	100%
23-24 uur	100%	34%	34%	34%	34%	34%	100%
Koningsdag:			50%				
5 mei lustrumviering:			50%				

2.9: Speciale toeslag voor avonduren voorafgaand aan feestdagen

De werknemer ontvangt voor de uren waarop hij op de dag voorafgaand aan christelijke feestdagen na 18.00 uur werkt een extra toeslag van 50% van zijn functie-uurloon.

2.10: Toeslag voor arbeid op wekelijkse rustdag en feestdagen in israëlitische c.q. islamitische ondernemingen

In de israëlitische respectievelijk islamitische ondernemingen geldt het volgende: de in artikel 2.8 bedoelde toeslag voor op zondagen en christelijke feestdagen gewerkte uren is niet van toepassing; in plaats daarvan geldt dat de werknemer voor alle uren, gewerkt op de volgens deze godsdiensten geldende wekelijkse rustdag of op israëlitische respectievelijk islamitische feestdagen, recht heeft op een toeslag van 50% respectievelijk 100%.

Op arbeid die in israëlitische respectievelijk islamitische ondernemingen wordt verricht op zondagen of christelijke feestdagen, zijn de toeslagen die in het schema van artikel 2.8 vermeld staan op maandag t/m vrijdag van toepassing.

2.11: Beloning consignatiediensten

- a. Indien de werknemer consignatie wordt opgelegd, ontvangt hij per uur een vergoeding van 15% van zijn functie-uurloon.
- b. Wordt de werknemer tijdens een consignatie opgeroepen om arbeid te verrichten, dan ontvangt hij voor de tijd dat hij de arbeid verricht zijn functieloon met toeslagen. Hierbij wordt de gewerkte tijd geacht minimaal 1 uur te zijn.

2.12: Overwerk

- a. Er is sprake van overwerk indien de werknemer in een periode van 4 weken in opdracht van de werkgever meer dan 152 uren heeft gewerkt. Bij het berekenen van dit aantal uren, worden uren waarop niet gewerkt is, maar waarvoor wel recht op loon bestaat, zoals vakantie- en verlofuren en uren waarop de werknemer ziek was, als gewerkte uren meegeteld.
- b. Voor in overwerk verrichte arbeid ontvangt de werknemer:
 - voor de eerste 8 overuren per 4 weken: 125% van het functie-uurloon;
 - voor de verdere overuren per 4 weken: 150% van het functie-uurloon.Na overleg met de werknemer kan de werkgever deze vergoeding geheel of gedeeltelijk verlenen in de vorm van vrije tijd. Deze vrije tijd dient door de werkgever verleend te worden uiterlijk in de periode van 4 weken volgend op de periode van 4 weken waarin de overuren zijn gemaakt.
- c. Werkt een werknemer volgens een rooster, dat de tijdstippen vastlegt waarop hij in een in de toekomst gelegen periode van meerdere weken moet werken en dat voorziet in wisselende diensten, dan geldt in afwijking van lid a, eerste zin, dat er sprake is van overwerk indien hij:
 - in opdracht van de werkgever meer uren heeft gewerkt dan het rooster aangeeft, en;
 - hij meer dan gemiddeld 38 uur per week heeft gewerkt.

Lid a, tweede zin, en lid b zijn van toepassing.

Hierbij wordt er van uitgegaan dat dit rooster voorziet in een gemiddelde werkweek van 38 uur of minder. De situatie waarin het rooster voorziet in een gemiddelde werkweek van meer dan 38 uur, wordt gelijkgesteld aan de situatie waarin de werknemer in opdracht van de werkgever meer uren heeft gewerkt dan het rooster aangeeft.

Hoofdstuk 3: PERSONEEL COMMERCIE

FUNCTIELOON - ALGEMEEN

3.1: Functie-uurloon

Hierna worden in tabellen de functie-uurlonen genoemd. Welk functie-uurloon op de werknemer van toepassing is, hangt af van:

- a. de functie;
- b. de salarisschaal waarin de functie is ingedeeld;
- c. de leeftijd;
- d. het aantal functiejaren respectievelijk periodieken.

3.2: Functiejaarsysteem / Periodieken

- a. De functies zijn ingedeeld in salarisschalen, die tot en met de 22-jarige leeftijd gebaseerd zijn op leeftijd en daarna op functiejaren en beoordelingsafhankelijke periodieken.
- b. Treedt een werknemer in dienst, die al 22 jaar of ouder is, dan wordt het aantal functiejaren op nul gesteld, tenzij schriftelijk een hoger aantal is overeengekomen.
- c. Na vaststelling van het aantal functiejaren bij indiensttreding of na het bereiken van de 22-jarige leeftijd, zal het aantal functiejaren telkens met ingang van 1 januari met één functiejaar worden verhoogd, totdat het laatste functiejaar in de salarisschaal is bereikt.
- d. Wordt een werknemer op of na 1 oktober 22 jaar, of treedt een werknemer, die al 22 jaar of ouder is, op of na 1 oktober in dienst, of vindt een bevordering op of na 1 oktober plaats, dan zal de eerste verhoging van het aantal functiejaren één jaar later plaatsvinden dan per de eerstvolgende 1 januari.
- e. Periodieken (gearceerde uurlonen) kunnen worden toegekend of onthouden na een voorafgaand beoordelingsgesprek respectievelijk dienen elk jaar per 1 januari te worden toegekend wanneer werkgever voor 1 januari geen beoordelingsgesprek met werknemer houdt. Werkgever dient voor een beoordelingsgesprek als minimum het in Bijlage E opgenomen beoordelingsformulier en –richtlijnen te hanteren of een ander systeem dat daaraan gelijkwaardig is.

FUNCTIELOON EN FUNCTIEGROEPEN

3.3: Indeling bedrijfsfuncties

De bedrijfsfuncties dienen aan de hand van de referentiefuncties in Bijlage A en instructies in Bijlage B te worden ingedeeld in de van toepassing zijnde salarisschaal.

3.4: Functies en salarisschaal

Functiegroep commercie

C.01	Verkoopmedewerker I	Salarisschaal 2
C.01	Verkoopmedewerker II	Salarisschaal 3
C.01	Verkoopmedewerker III	Salarisschaal 4
C.08	Bezorger	Salarisschaal 3
C.07	Medewerker verkoop binnendienst	Salarisschaal 4
C.02	Bedrijfs-/filiaalleider I	Salarisschaal 5
C.02	Bedrijfs-/filiaalleider II	Salarisschaal 6
C.02	Bedrijfs-/filiaalleider III	Salarisschaal 7
C.04	Winkel accountmanager	Salarisschaal 8
C.03	Regiomanager	Salarisschaal 10
C.05	Key accountmanager	Salarisschaal 10
C.06	Formule specialist	Salarisschaal 10

3.5: Salarisschalen

Voor de functies vermeld in artikel 3.4 is de volgende functie-uurloontabel per 1 april 2015 van toepassing.

SALARISSCHALEN PER 1 april 2015

leeftijd	schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	3,57	3,79								
17	4,08	4,35	4,57	4,97	5,55					
18	4,69	4,98	5,26	5,72	6,38					
19	5,43	5,75	6,07	6,62	7,37					
20	6,34	6,74	7,11	7,75	8,64					
21	7,49	7,94	8,37	9,14	10,18					
22	8,77	9,31	9,82	10,71	11,94					
Functiejaar en										
0		9,31	9,82	10,71	11,94	12,19	12,46	12,65	12,96	13,40
1		9,57	10,12	10,94	12,20	12,43	12,78	13,06	13,45	13,95
2		9,81	10,41	11,19	12,44	12,69	13,10	13,47	13,93	14,51
3		10,07	10,71	11,44	12,70	12,94	13,42	13,88	14,42	15,07
4		10,32	11,01	11,68	12,95	13,19	13,74	14,29	14,90	15,64
5		10,57	11,30	11,92	13,20	13,45	14,06	14,70	15,39	16,19
6		10,82	11,60	12,17	13,46	13,71	14,37	15,12	15,88	16,75
7						13,95	14,68	15,53	16,36	17,30
8							14,99	15,94	16,84	17,87
9								16,35	17,32	18,42
10									17,82	18,98
11										19,54

Voor de functies vermeld in artikel 3.4 is de volgende functie-uurloontabel per 1 november 2015 van toepassing.

SALARISSCHALEN PER 1 november 2015

leeftijd	schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	3,61	3,83								
17	4,12	4,39	4,62	5,02	5,61					
18	4,74	5,03	5,31	5,78	6,44					
19	5,48	5,81	6,13	6,69	7,44					
20	6,40	6,81	7,18	7,83	8,73					
21	7,56	8,02	8,45	9,23	10,28					
22	8,86	9,40	9,92	10,82	12,06					
Functiejaar en										
0		9,40	9,92	10,82	12,06	12,31	12,58	12,78	13,09	13,53
1		9,67	10,22	11,05	12,32	12,55	12,91	13,19	13,58	14,09
2		9,91	10,51	11,30	12,56	12,82	13,23	13,60	14,07	14,66
3		10,17	10,82	11,55	12,83	13,07	13,55	14,02	14,56	15,22
4		10,42	11,12	11,80	13,08	13,32	13,88	14,43	15,05	15,80
5		10,68	11,41	12,04	13,33	13,58	14,20	14,85	15,54	16,35
6		10,93	11,72	12,29	13,59	13,85	14,51	15,27	16,04	16,92
7						14,09	14,83	15,69	16,52	17,47
8							15,14	16,10	17,01	18,05
9								16,51	17,49	18,60
10									18,00	19,17
11										19,74

Voor de functies vermeld in artikel 3.4 is de volgende functie-uurloontabel per 1 april/27 maart 2016 van toepassing.

SALARISSCHALEN PER 1 april 2016 / 27 maart 2016

leeftijd	schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	3,63	3,85								
17	4,14	4,41	4,64	5,05	5,64					
18	4,76	5,06	5,34	5,81	6,47					
19	5,51	5,84	6,16	6,72	7,48					
20	6,43	6,84	7,22	7,87	8,77					
21	7,60	8,06	8,49	9,28	10,33					
22	8,90	9,45	9,97	10,87	12,12					
Functiejaar en										
0		9,45	9,97	10,87	12,12	12,37	12,64	12,84	13,16	13,60
1		9,72	10,27	11,11	12,38	12,61	12,97	13,26	13,65	14,16
2		9,96	10,56	11,36	12,62	12,88	13,30	13,67	14,14	14,73
3		10,22	10,87	11,61	12,89	13,14	13,62	14,09	14,63	15,30
4		10,47	11,18	11,86	13,15	13,39	13,95	14,50	15,13	15,88
5		10,73	11,47	12,10	13,40	13,65	14,27	14,92	15,62	16,43
6		10,98	11,78	12,35	13,66	13,92	14,58	15,35	16,12	17,00
7						14,16	14,90	15,77	16,60	17,56
8							15,22	16,18	17,10	18,14
9								16,59	17,58	18,69
10									18,09	19,27
11										19,84

TOESLAGEN VERKOOPMEDEWERKER EN BEDRIJFS-/FILIAALLEIDER

3.6: Toeslag voor het werken op bepaalde uren

De werknemer ontvangt voor werkzaamheden verricht op de hieronder genoemde dagen/tijdstippen de daarbij genoemde toeslagen, uitgedrukt in een percentage van zijn functie-uurloon:

a. zondagen, Koningsdag en 5 mei lustrumviering: 50%;

De werknemer, die vóór 1 april 2014 op zondagen werkzaam was, kan niet worden verplicht op zondag te werken voor zover op die uren een lagere toeslag dan 100% wordt toegepast.

Blijft de werknemer na 1 april 2014 op zondag werken, dan is op hem lid a van dit artikel van toepassing tenzij een hogere toeslag wordt afgesproken. Indien werknemer vóór 1 april 2014 op zondagen werkzaam was, na 1 april 2014 onafgebroken op zondag is blijven werken én daarvoor een 100% toeslag heeft ontvangen dan wordt deze toeslag geacht te zijn afgesproken.

b. christelijke feestdagen: 100%;

c. maandag t/m zaterdag na 19.00 uur: 35%; op deze toeslag heeft de werknemer slechts aanspraak indien hij een overeengekomen arbeidsduur van ten minste 10 uur per week heeft.

Zijn er tegelijkertijd meerdere toeslagen van toepassing – bijvoorbeeld als er op een christelijke feestdag gewerkt wordt na 19.00 uur – , dan bestaat slechts recht op de toeslag met het hoogste percentage.

De werkgever kan de toeslag voor het werken op zondag geheel of gedeeltelijk vervangen door het verlenen van overeenkomende vrije tijd.

3.7: Toeslag voor arbeid op wekelijkse rustdag en feestdagen in israëlitische c.q. islamitische ondernemingen

In de israëlitische respectievelijk islamitische ondernemingen geldt het volgende: de in artikel 3.6 bedoelde toeslag voor op zondagen en christelijke feestdagen gewerkte uren is niet van toepassing; in plaats daarvan geldt dat de werknemer voor alle uren gewerkt op de volgens deze godsdiensten geldende wekelijkse rustdag of op israëlitische respectievelijk islamitische feestdagen recht heeft op een toeslag van 50% respectievelijk 100%.

Op arbeid die in israëlitische respectievelijk islamitische ondernemingen verricht wordt op zondagen of christelijke feestdagen, is de toeslag betreffende maandag t/m zaterdag van toepassing.

3.8: Overwerk

a. Er is sprake van overwerk indien de werknemer in een periode van 4 weken in opdracht van de werkgever meer dan 152 uren heeft gewerkt.

Bij het berekenen van dit aantal uren, worden uren waarop niet gewerkt is, maar waarvoor wel recht op loon bestaat, zoals vakantie- en verlofuren en uren waarop de werknemer ziek was, als gewerkte uren meegeteld.

b. Voor in overwerk verrichte arbeid ontvangt de werknemer:

- voor de eerste 8 overuren per 4 weken: 125% van het functie-uurloon;

- voor de verdere overuren per 4 weken: 150% van het functie-uurloon.

Na overleg met de werknemer kan de werkgever deze vergoeding geheel of gedeeltelijk verlenen in de vorm van vrije tijd. Deze vrije tijd dient door de werkgever verleend te worden uiterlijk in de periode van 4 weken volgend op de periode van 4 weken waarin de overuren zijn gemaakt.

c. Werkt een werknemer volgens een rooster, dat de tijdstippen vastlegt waarop hij in een in de toekomst gelegen periode van meerdere weken moet werken en dat voorziet in wisselende diensten, dan geldt in afwijking van lid a, eerste zin, dat er sprake is van overwerk indien hij:

- in opdracht van de werkgever meer uren heeft gewerkt dan het rooster aangeeft, en;

- hij meer dan gemiddeld 38 uur per week heeft gewerkt.

Lid a, tweede zin, en lid b zijn van toepassing.

Hierbij wordt er van uitgegaan dat dit rooster voorziet in een gemiddelde werkweek van 38 uur of minder. De situatie waarin het rooster voorziet in een gemiddelde werkweek van meer dan 38 uur, wordt gelijkgesteld aan de situatie waarin de werknemer in opdracht van de werkgever meer uren heeft gewerkt dan het rooster aangeeft.

TOESLAG BEZORGER

3.9: Toeslag voor arbeid op zaterdag

De werknemer ontvangt voor uren, gewerkt op zaterdag, een toeslag van 15% van zijn functie-uurloon.

Hoofdstuk 4: OPLEIDING

4.1: Gelegenheid geven tot volgen vakopleiding

De werkgever is gehouden de werknemer de gelegenheid te geven deel te nemen aan de vakopleiding volgens de Wet Educatie en Beroepsonderwijs.

4.2: Indeling leerlingen in salarisschalen

Afhankelijk van de functie waarvoor wordt opgeleid, de te verrichten werkzaamheden en de beschikbare kennis en ervaring van de leerling zijn de salarisschalen van artikel 2.5 of artikel 3.5 van toepassing.

4.3: Overeengekomen arbeidsduur

De met de werknemer, die de vakopleiding volgt, overeengekomen arbeidsduur mag maximaal 32 en minimaal 15 uur per week bedragen.

4.4: Studievergoeding

Voor de werknemer die aan deze vakopleiding deelneemt en die nog geen 21 jaar oud is geldt, dat hij, naast de beloning die hem overigens krachtens deze CAO toekomt, recht heeft op een studievergoeding, die gelijk is aan een bedrag dat als volgt wordt berekend:

12,5% over het verdiende functieloon in de weken waarin hij de lessen, die in het kader van de vakopleiding worden gegeven, heeft gevolgd of niet-verwijtbaar heeft verzuimd.

Dit bedrag wordt telkens gelijktijdig met de eerste loonbetaling uitgekeerd zodra een jaar is verstreken sinds de werknemer is gestart met de vakopleiding, dan wel zodra de werknemer ophoudt de vakopleiding te volgen of 21 jaar wordt, of de arbeidsovereenkomst eindigt.

4.5: Verlof voor afleggen examens

Voor het afleggen van een examen voor een door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap erkend diploma of certificaat, voor zover dat relevant is voor de bedrijfstak van het bakkersbedrijf, heeft de werknemer recht op verzuim met behoud van loon, zoals geregeld in artikel 8.5.b.10.

4.6: Afwijkende regeling voor leerlingen over arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

a. Ten aanzien van een werknemer die aan de vakopleiding deelneemt geldt in afwijking van artikel 7:668a lid 1 van het Burgerlijk Wetboek de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd indien:

- arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden hebben opgevolgd en een periode van 72 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden;
- meer dan 6 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden.

b. Indien redelijkerwijs verwacht mag worden dat de vakopleiding binnen een jaar kan worden afgerond, mag de duur van een af te sluiten arbeidsovereenkomst maximaal één jaar bedragen.

4.7: Bijdrageregeling beroepspraktijkvorming

Ten behoeve van werknemers, werkgevers, uitzendbureaus en payrollbedrijven, die de bijdrage bedoeld in artikel 16.1 afdragen, heeft het bestuur van de Stichting Sociaal Fonds Bakkersbedrijf een regeling in het leven geroepen die voorziet in bijdragen in de kosten van de opleiding en van het geven van beroepspraktijkvorming. Voornoemde regeling is opgenomen in Bijlage D van deze CAO.

4.8: Bijdrageregeling bijscholing

Ten behoeve van werknemers, werkgevers, uitzendbureaus en payrollbedrijven, die de bijdrage bedoeld in artikel 16.1 afdragen, heeft het bestuur van de Stichting Sociaal Fonds Bakkersbedrijf een regeling in het leven geroepen die voorziet in bijdragen in de kosten van bijscholingscursussen. Voornoemde regeling is opgenomen in Bijlage D van deze CAO.

4.9: Scholingsplan

De werkgever ontwikkelt een scholingsplan op ondernemingsniveau, met als uitgangspunt dat de werknemer een erkend diploma behaalt. De werkgever kan hierbij gebruik maken van een format dat via www.sociaalfondsbakkersbedrijf.nl beschikbaar wordt gesteld.

Hoofdstuk 5: PERSOONLIJKE TOESLAG(EN)

5.1: Beloning boven CAO

- a. De beloning die uitgaat boven het functieloon en de toeslagen waarop volgens deze CAO recht bestaat, wordt aangeduid als persoonlijke toeslag.
- b. Als het functieloon en/of de toeslagen waarop volgens deze CAO recht bestaat, worden verhoogd (zie artikel 1.4), blijft de persoonlijke toeslag onveranderd, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen. De persoonlijke toeslag wordt met de in artikel 1.4 aangegeven percentages verhoogd wanneer dat voortvloeit uit artikel 2.35.i of artikel 4.25.i van de CAO Bakkersbedrijf (01-03-2012 t/m 30-04-2013).

Hoofdstuk 6: ALGEMENE BEPALINGEN

6.1: Schriftelijk aangaan arbeidsovereenkomst

- a. De werkgever en de werknemer zijn verplicht om de arbeidsovereenkomst schriftelijk aan te gaan.
- b. De werkgever is gehouden iedere werknemer bij indiensttreding of functiewijziging schriftelijk te berichten over de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, het daarbij behorende functieloon en, voor zover van toepassing, het aantal functie jaren of periodieken waarop dat functieloon is gebaseerd.

6.2: Loonbriefje

De werkgever is verplicht aan de werknemer bij het uitbetalen van het loon een loonbriefje te verstrekken. Hieruit dient de samenstelling van het loon te blijken, uitgesplitst in functieloon en de diverse toeslagen. Na instemming van de werknemer mag het loonbriefje digitaal door de werkgever worden verstrekt.

6.3: Registratie en overzicht vakantiedagen

De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemer opgenomen vakantiedagen. Twee keer per jaar dient de werkgever aan de werknemer een overzicht van de opgenomen vakantiedagen te verstrekken. Dit overzicht moet door de werknemer worden geparafeerd.

6.4: Bericht salarisschaal/aantal functie jaren/periodieken

Een keer per jaar, bij voorkeur tegelijk met het verstrekken van de jaaropgave, bericht de werkgever schriftelijk aan de werknemer in welke salarisschaal de werknemer is ingedeeld, en, voor zover van toepassing, op welk aantal functie jaren of periodieken het functieloon is gebaseerd.

6.5: Fiscale faciliteit

In het kader van een fiscale regeling kan worden overeenkomen dat bruto loonbestanddelen en vakantiedagen worden aangewend. Bij aanwending van vakantiedagen moet er een minimumaanspraak van 4 weken overblijven.

6.6: Vakbondscontributie

Vakbondscontributie zal op verzoek van werknemer door werkgever in de vrije ruimte van de Werkkostenregeling worden ondergebracht voor zover er nog ruimte aanwezig is. Werkgever inventariseert in het eerste kwartaal van het kalenderjaar de werkkosten en welke werknemers van deze regeling gebruik willen maken. De werknemer zorgt ervoor dat alle informatie, gegevens en documenten, die de werkgever daarvoor nodig heeft, vóór 1 november aan de werkgever worden verstrekt. Werkgever zal in december het factuurbedrag van de vakbondscontributie met behulp van de cafetariaregeling in mindering brengen op het bruto loon van werknemer en bij het netto loon optellen en uitbetalen.

NB: Cafetarieregeling is een regeling waarbij een werknemer met zijn werkgever overeenkomt dat een deel van zijn loon wordt 'uitbetaald' in de vorm van een belastingvrije vergoeding.

6.7: Verzekering tegen het WIA-werknemersrisico

Op verzoek van de werknemer sluit de werkgever een door de werknemer gewenste verzekering af tegen inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid. De premie komt voor rekening van de werknemer en mag op zijn loon worden ingehouden.

6.8: Verrekening WGA-premie

De werkgever mag, met inachtneming van de wettelijke regels, de helft van de gedifferentieerde WGA-premie respectievelijk (bij eigenrisicodragers) van de WGA-lasten op het nettoloon van de werknemers inhouden.

6.9: Risico-inventarisatie en -evaluatie

De werkgever zal de in de Arbeidsomstandighedenwet voorgeschreven risico-inventarisatie en -evaluatie met de betrokken werknemers bespreken. Daarbij worden tussen de werkgever en de betrokken werknemers afspraken gemaakt over de maatregelen die met voorrang zullen worden genomen in verband met de gesignaleerde risico's.

6.10: Aanpassing arbeidsduur

De werkgever is niet verplicht om een verzoek van de werknemer tot vermeerdering van de uit zijn arbeidsovereenkomst voortvloeiende arbeidsduur in behandeling te nemen respectievelijk in te willigen.

6.11: Veiligheidsschoenen en bedrijfskleding

- a. De werkgever is verplicht om aan de werknemer, die in koel- of vriescellen arbeid moet verrichten, doelmatige beschermende kleding ter beschikking te stellen.
- b. De werkgever zal jaarlijks aan de werknemer in de verkoop 2 schorten c.q. 2 jasschorten ter beschikking stellen.
- c. De werkgever is verplicht aan de werknemer in de bezorging binnen een redelijke tijd na diens aanstelling bedrijfskleding ter beschikking te stellen, alsmede kleding ter bescherming bij barre weersomstandigheden.
- d. Als de werkgever bedrijfskleding ter beschikking stelt, dient hij, voor zover daartoe op grond van de arbeidsomstandigheden aanleiding bestaat, ook veiligheidsschoenen ter beschikking te stellen.
- e. Het ter beschikking stellen, onderhouden/wassen van veiligheidsschoenen/bedrijfskleding kan nader worden geregeld in een bedrijfsreglement.
- f. Indien de werkgever veiligheidsschoenen/bedrijfskleding ter beschikking stelt, is de werknemer verplicht deze te dragen tijdens het verrichten van de werkzaamheden. Het is de werknemer niet toegestaan deze te dragen buiten het verrichten van de werkzaamheden.
- g. Ongeacht of wel of geen bedrijfskleding ter beschikking wordt gesteld, is de werknemer verplicht tijdens het verrichten van de hem opgedragen werkzaamheden doelmatig en behoorlijk gekleed te gaan.

6.12: Woon-werkverkeer

Op bedrijfsniveau zullen afspraken worden gemaakt over de vergoeding van kosten van werknemers voor het woon-werkverkeer

6.13: Pensioen

- a. Voor werknemers, waarop van toepassing zijn de statuten en reglementen van het Bedrijfspensioenfonds voor het Bakkersbedrijf, geldt een verplichte deelname aan het Bedrijfspensioenfonds voor het Bakkersbedrijf. De contactgegevens zijn te raadplegen op www.bakkerspensioen.nl en/of www.sociaalfondsbakkersbedrijf.nl.
- b. De werkgever betaalt jaarlijks een premie, zoals deze is of wordt vastgesteld door het bestuur van het Pensioenfonds, gehoord de organisaties van werkgevers en werknemers. Deze premie bedraagt in 2015: 14% van de loonsom.
- c. De werkgever is gerechtigd een deel van de verschuldigde premie te verhalen op de werknemer. Het aandeel van de werknemer bedraagt in 2015: 5,08%. Het aandeel van de werkgever bedraagt in 2015: 8,92%. De werkgever is gerechtigd de werknemersbijdrage van het loon in te houden in evenveel termijnen als waarin het loon wordt uitbetaald.
- d. Per 1 januari 2016 bedraagt de premie 24,4% van de pensioengrondslag (salaris minus minimaal fiscale franchise). Het aandeel van de werknemer bedraagt in 2016: 8,85%. Het aandeel van de werkgever bedraagt in 2016: 15,55%. De werkgever is gerechtigd de werknemersbijdrage, zijnde 8,85% (2016) van de pensioengrondslag, van het loon in te houden in evenveel termijnen als waarin het loon wordt uitbetaald.
- e. Voor werknemers die aan de vitaliteitsregeling deelnemen is artikel 18.3 lid d van deze CAO van toepassing.

NB: De minimaal fiscale franchise in 2016 bedraagt: € 12.953,-

Hoofdstuk 7: VAKANTIERECHTEN

7.1: Opbouw aanspraak op vakantie (geldt tot en met 31 december 2015)

a. De aanspraak van de werknemer op vakantie met behoud van loon bedraagt op jaarbasis: $5,2 \times$ het gemiddeld aantal uren per week waarvoor recht op loon bestaat. Voor zover de werknemer in een week over meer dan 38 uur recht op loon heeft gehad, blijven die uren in dit kader buiten beschouwing.

In de term “vakantie met behoud van loon” wordt onder loon verstaan: het gemiddelde functieloon met toeslagen, exclusief de uren in de tweede volzin van dit artikellid, dat in de aan de vakantie voorafgaande laatste 3 volledige maanden respectievelijk 3 volledige periodes van 4 weken is verdiend.

b. De werknemer die gedurende een jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest, heeft recht op extra vakantie-uren op jaarbasis. Dit recht wordt als volgt berekend: $2/5 \times$ de overeengekomen arbeidsduur per week.

c. Bovendien hebben werknemers, die een langdurig dienstverband bij dezelfde werkgever hebben, recht op extra vakantie-uren, en wel per jaar:

- bij 25 jaar: $3/5 \times$ de overeengekomen arbeidsduur per week;
- bij 30 jaar: $4/5 \times$ de overeengekomen arbeidsduur per week;
- bij 40 jaar: $5/5 \times$ de overeengekomen arbeidsduur per week.

De extra vakantie-uren moeten voor het eerst worden gegeven in het jaar, waarin het dienstjubileum valt.

Het bovenstaande is eveneens van toepassing indien werknemer in dienst is geweest bij verschillende werkgevers, die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars onmiddellijke opvolgers te zijn.

d. De werknemer die op 1 mei de hieronder vermelde leeftijd heeft, heeft recht op de daarachter vermelde extra vakantie-uren per jaar:

- 45 jaar: $1/5 \times$ de overeengekomen arbeidsduur per week;
- 50 jaar: $2/5 \times$ de overeengekomen arbeidsduur per week;
- 55 jaar: $3/5 \times$ de overeengekomen arbeidsduur per week;
- 60 jaar: $5/5 \times$ de overeengekomen arbeidsduur per week.

e. Indien zowel de aanspraak onder c als onder d van toepassing is, bestaat slechts recht op de hoogste aanspraak.

7.1a: Opbouw aanspraak op vakantie (geldt vanaf 1 januari 2016)

a. De aanspraak van de werknemer op vakantie met behoud van loon bedraagt op jaarbasis: $5 \times$ het gemiddeld aantal uren per week waarvoor recht op loon bestaat. Deze aanspraak bestaat uit wettelijke vakantie uren, zijnde $4 \times$ het gemiddeld aantal uren per week, en bovenwettelijke vakantie uren, zijnde $1 \times$ het gemiddeld aantal uren per week.

Voor zover de werknemer in een week over meer dan 38 uur recht op loon heeft gehad, blijven die uren in dit kader buiten beschouwing.

In de term “vakantie met behoud van loon” wordt onder loon verstaan: het gemiddelde functieloon met toeslagen, exclusief de uren in de tweede volzin van dit artikellid, dat in de aan de vakantie voorafgaande laatste 3 volledige maanden respectievelijk 3 volledige periodes van 4 weken is verdiend.

b. De werknemer die gedurende een jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest, heeft recht op extra vakantie uren op jaarbasis. Dit recht wordt als volgt berekend: $2/5 \times$ de overeengekomen arbeidsduur per week.

7.2: Vaststellen tijdstippen van vakantie

- a. Indien er in de betreffende onderneming sprake is van een bedrijfssluiting, is de werkgever bevoegd om te bepalen dat de vakantie met de bedrijfssluiting samenvalt, een en ander na overleg met de werknemers en rekening houdend met de schoolvakanties.
- b. Overigens stelt de werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.
- c. Indien de werknemer langer dan drie weken aaneengesloten afwezig wenst te zijn, dient hij dit ten minste drie maanden van tevoren aan de werkgever kenbaar te maken.
- d. In het vastgestelde tijdvak van de vakantie kunnen door de werkgever nadien nog slechts dan wijzigingen aangebracht worden ingeval zich onvoorziene omstandigheden voordoen, die wijzigingen met het oog op de bedrijfsvoering noodzakelijk maken.
- e. Christelijke feestdagen mogen niet als snipperdagen gelden. Indien de vakantie van een werknemer valt in een week waarin een christelijke feestdag valt, dan telt deze feestdag niet als een vakantiedag. Voor werknemers in israëlitische en islamitische ondernemingen geldt hetzelfde voor israëlitische respectievelijk islamitische feestdagen.

7.3: Vakantietoeslag

- a. De werknemer heeft recht op vakantietoeslag. Deze bedraagt 8% over het in een periode van een jaar verdiende loon, exclusief vakantietoeslag.
- b. De werkgever mag voor de sub a bedoelde periode van een jaar nemen:
 1. of het laatste aan de uitbetaling voorafgaande kalenderjaar;
 2. of de direct aan de uitbetaling voorafgaande periode van een jaar.
- c. De vakantietoeslag wordt uiterlijk op 1 juni uitbetaald.

Hoofdstuk 8: VERLOF

8.1: Arbeidsduur in feestweken

In ondernemingen, israëlitische en islamitische uitgezonderd, geldt het volgende.

a. Valt een christelijke feestdag, de avond (vanaf 18.00 uur) voorafgaande aan christelijke feestdagen, Koningsdag of een 5 mei lustrumviering op een (gedeelte van een) dag waarop de werknemer volgens het voor hem geldende normale rooster had moeten werken, dan geldt als uitgangspunt dat de werknemer op (dat gedeelte van) die dag vrijaf heeft met behoud van loon. Wordt de werknemer op die dag geen vrijaf verleend, dan heeft hij recht op vervangende vrije tijd met behoud van loon.

Werkt de werknemer in de betreffende week meer uren dan conform zijn normale wekelijkse arbeidsduur, verminderd met het aantal uren waarvoor hij aanspraak heeft op vrijaf met behoud van loon, dan dienen die meer gewerkte uren als overuren te worden aangemerkt.

b. Valt een christelijke feestdag, de avond (vanaf 18.00 uur) voorafgaande aan christelijke feestdagen, Koningsdag of een 5 mei lustrumviering op een dag waarop de werknemer volgens het voor hem geldende normale rooster niet had behoeven te werken, dan verschaft dit feit aan de werknemer geen recht op vervangende vrije tijd of compensatie in geld of op enige andere aanspraak.

c. In dit artikel wordt onder loon verstaan: het gemiddelde functieloon met toeslagen, exclusief de overuren, dat in de aan het kort verzuim van werk voorafgaande laatste 3 volledige maanden respectievelijk 3 volledige periodes van 4 weken is verdiend.

8.2: Arbeidsduur in feestweken in israëlitische en islamitische ondernemingen

In de israëlitische respectievelijk islamitische ondernemingen geldt het in het vorige artikel bepaalde, met dien verstande dat in plaats van "christelijke feestdag(en)" wordt gelezen: israëlitische respectievelijk islamitische feestdag(en).

8.3: Speciale regeling voor het werken op uren voorafgaand aan feestdagen

Indien een werknemer op een dag voorafgaand aan een christelijke feestdag minder werkt dan normaal in verband met het feit dat er op die christelijke feestdag geen of minder dan normale afzet van bakkersartikelen plaatsvindt, mogen de minder gewerkte uren worden ingehaald op de betreffende christelijke feestdag.

8.4: Verlofregelingen

Op grond van de Wet Arbeid en Zorg kan de werknemer recht hebben op zwangerschaps- en bevallingsverlof (16 weken), adoptie-/pleegzorgverlof (4 weken), kraamverlof (2 werkdagen), partnerverlof (3 werkdagen), kortdurend zorgverlof (2 x de wekelijkse arbeidsduur per jaar), langdurend zorgverlof (6 x de wekelijkse arbeidsduur per jaar), calamiteiten- en ander kort verzuimverlof (zie ook volgend artikel) en ouderschapsverlof (26 x de wekelijkse arbeidsduur). Meer informatie hierover is te vinden op www.rijksoverheid.nl

8.5: Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

- a. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
 1. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
 2. een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
 3. de uitoefening van het actief kiesrecht.
- b. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:
 1. de **bevalling** van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont c.q. de **regeling van adoptie**; in die gevallen bestaat recht op 2 dagen verzuim met behoud van loon, zijnde de dag van bevalling en een dag op te nemen binnen een jaar na de bevalling;
 2. het **overlijden** c.q. de **begrafenis c.q. crematie** van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn;
 - a. indien de overledene de echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont is, of een eigen inwonend ongehuwd (pleeg)kind, bestaat recht op zoveel dagen verzuim met behoud van loon als er zijn van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis c.q. crematie;
 - b. indien de overledene een eigen (pleeg)kind, een aangehuwd kind, een ouder of schoonouder of een kleinkind is, bestaat recht op 1 dag verzuim met behoud van loon bij zowel het overlijden als de begrafenis c.q. crematie;
 - c. indien de overledene een grootouder, broer, zus, zwager of schoonzus van de werknemer is, bestaat recht op 1 dag verzuim met behoud van loon bij de begrafenis c.q. crematie;
 3. het **huwelijk** van de werknemer c.q. de officiële viering bij het sluiten van een geregistreerd partnerschap of samenlevingscontract; in dat geval bestaat recht op 2 dagen verzuim met behoud van loon, zijnde de dag van het huwelijk c.q. de officiële viering bij het sluiten van een geregistreerd partnerschap of samenlevingscontract en een dag op te nemen binnen een jaar na de dag van het huwelijk c.q. de officiële viering bij het sluiten van een geregistreerd partnerschap of samenlevingscontract;
 4. het **bijwonen van het huwelijk c.q. de officiële viering bij het sluiten van een geregistreerd partnerschap of samenlevingscontract** van eigen (pleeg)kinderen, kleinkinderen, ouders, broers, zusters, zwagers en schoonzusters; in dat geval bestaat recht op 1 dag verzuim met behoud van loon, mits daarvan een week van tevoren aan de werkgever kennis wordt gegeven;
 5. melding voorgenomen huwelijk of partnerregistratie van de werknemer; in dat geval bestaat recht op 1 dag verzuim met behoud van loon, mits daarvan een week van tevoren aan de werkgever kennis wordt gegeven;
 6. **25- of 40-jarig huwelijksfeest c.q. geregistreerd partnerschap** dan wel het feest ter viering van het 25- of 40-jarig bestaan van het samenlevingscontract van de werknemer en 25-, 40-, 50-, of 60-jarig huwelijksfeest van ouders, schoonouders of grootouders; in dat geval bestaat recht op 1 dag verzuim met

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

7. **25- of 40-jarig dienstjubileum** van de werknemer; in dat geval bestaat recht op 1 dag verzuim met behoud van loon;
8. het **regelen van de begrafenis** c.q. crematie van ouders of schoonouders; in dat geval bestaat recht op verzuim met behoud van loon gedurende de redelijkerwijs noodzakelijke uren tot een maximum van 10 uur;
9. **noodzakelijke medische verzorging** van de werknemer; in dat geval bestaat recht op verzuim met behoud van loon gedurende de werkelijk benodigde tijd, voor zover deze verzorging aantoonbaar niet buiten arbeidstijd kan plaats hebben;
10. **afleggen van een examen** voor een door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap erkend diploma of certificaat, voor zover dat relevant is voor de bedrijfstak van het bakkersbedrijf; in dat geval bestaat recht op verzuim met behoud van loon gedurende de werkelijk benodigde tijd, inclusief reistijd, met een maximum van 2 dagen;
11. bij **verhuizing** van de werknemer; in dat geval bestaat maximaal 1 keer per jaar recht op 1 dag verzuim met behoud van loon;
12. **treurdagen** volgens joodse voorschriften voorgeschreven bij het overlijden van een bloedverwant in de eerste graad van een werknemer die tot een israëlitisch kerkgenootschap behoort; in dat geval bestaat recht op 3 dagen verzuim met behoud van loon indien de werknemer zich gedurende de treurdagen aan de kerkelijke voorschriften heeft gehouden;
13. **vakbondsverlof**; aan werknemers, uitzendkrachten en payrollwerknemers, die lid zijn van een werknemersorganisatie dan wel de daartoe behorende jongerenorganisatie, zal desverlangd en voor zover de werkzaamheden, in overleg met de betrokken werknemers geregeld kunnen worden, vrijaf gegeven worden met behoud van loon, voor zover zij als officieel afgevaardigde een congres van hun bond, een vergadering van de bondsraad of het daarmee gelijk te stellen orgaan, een vakgroepsvergadering, een vergadering van het vakgroepbestuur of een vakbondscursus - niet zijnde een cursus in het kader van de WOR - , die van relevante betekenis is voor het bakkersbedrijf, wensen bij te wonen zulks echter tot een maximum van **zes dagen** per jaar respectievelijk, indien de werknemer een vakbondskaderlid is die in een bondsorgaan is afgevaardigd, **twaalf dagen** per jaar.
Hierbij geldt dat de werkgever niet gehouden is het hier bedoelde verlof tegelijkertijd te verlenen aan meer dan:
 - in de onderneming zijn 1 t/m 40 werknemers in dienst: 2 werknemers;
 - in de onderneming zijn 41 t/m 80 werknemers in dienst: 3 werknemers;
 - in de onderneming zijn 81 t/m 120 werknemers in dienst: 4 werknemers;
 - in de onderneming zijn 121 t/m 160 werknemers in dienst: 5 werknemers;en zo vervolgens.
Ten behoeve van werkgevers, uitzendbureaus en payrollbedrijven, die de bijdrage bedoeld in artikel 16.1 afdragen, heeft het bestuur van de Stichting Sociaal Fonds Bakkersbedrijf een regeling in het leven geroepen die voorziet in vergoeding van de verletkosten van dit vakbondsverlof. Voornoemde regeling is opgenomen in Bijlage D van deze CAO.
14. de **verlenging van de verblijfsvergunning**; in dat geval bestaat recht op verzuim met behoud van loon gedurende de werkelijk benodigde tijd om de werknemer in de gelegenheid te stellen terzake hiervan regelingen te treffen;

- c. Ook als dat niet uitdrukkelijk is aangegeven zullen de bovenstaande bepalingen inzake verzuim wegens familieomstandigheden overeenkomstig worden toegepast indien de werknemer ongehuwd samenwoont.
- d. In dit artikel wordt onder loon verstaan: het gemiddelde functieloon met toeslagen, exclusief de overuren, dat in de aan het kort verzuim van werk voorafgaande laatste 3 volledige maanden respectievelijk 3 volledige periodes van 4 weken is verdiend.

8.6: Onbetaald verlof

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

8.7: Voortzetting dienstverband na onbetaald verlof

Ten aanzien van overeengekomen onbetaald verlof van de werknemer geldt, dat het dienstverband als niet onderbroken wordt voortgezet, indien de werkzaamheden binnen de afgesproken tijd dan wel op het afgesproken tijdstip worden hervat. Aanspraken op vakantie en vakantietoeslag worden niet verworven gedurende de periode van onbetaald verlof.

Hoofdstuk 9: ZIEKTE

9.1: Uitkering bij arbeidsongeschiktheid in 1^e en 2^e ziektejaar

a. In afwijking van wat in artikel 7:629 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek is bepaald over de omvang van het loon bij arbeidsongeschiktheid, keert de werkgever bij arbeidsongeschiktheid aan de werknemer uit gedurende:

1. het 1e half jaar van de arbeidsongeschiktheid: 100% van het loon;
2. het 2e half jaar van de arbeidsongeschiktheid: 95% van het loon;
3. het 3e en 4e half jaar van de arbeidsongeschiktheid: 85% van het loon.

b. Onder loon wordt hier verstaan: het gemiddelde functieloon met toeslagen, exclusief de overuren, dat in de aan de eerste ziektedag voorafgaande laatste 3 volledige maanden respectievelijk 3 volledige periodes van 4 weken is verdiend. Bij de berekening van dit loon wordt met een eventuele aanpassing van de arbeidsduur in deze referentieperiode naar rato rekening gehouden. Dit loon wordt op de tijdstippen en met de percentages als aangegeven in artikel 1.4, met inachtneming van artikel 5.1, aangepast.

c. Als het UWV de werkgever verplicht om ook na het 2^e ziektejaar loon door te betalen, keert de werkgever aan de werknemer gedurende maximaal een jaar uit: 85% van het loon.

d. De uitkering van de werkgever, bedoeld in lid a, wordt verminderd met het bedrag van de aan de werknemer krachtens wettelijk voorgeschreven sociale verzekeringen toekomstige uitkeringen. Kortingen daarop, veroorzaakt door toedoen van de werknemer, blijven ten laste van de werknemer en worden dus bij de berekening bedoeld in de vorige zin buiten beschouwing gelaten.

9.2: Uitkering bij arbeidsongeschiktheid in 3^e en 4^e ziektejaar

Als de werknemer na de periode, waarop artikel 9.1 betrekking heeft, nog steeds arbeidsongeschikt is, geldt voor de daarop aansluitende periode van 2 jaar het volgende.

- a. Werkgever verstrekt aan werknemer een uitkering ter hoogte van 5% van het loon zoals bedoeld onder artikel 9.1 sub b ongeacht of werknemer een WIA-uitkering (IVA- of WGA-uitkering) ontvangt.
- b. Indien de arbeidsovereenkomst binnen deze periode van 2 jaar op initiatief van de werkgever wordt beëindigd zal werkgever de uitkering, zoals bedoeld in lid a van dit artikel, over de resterende periode in een eenmalig bedrag uitkeren.
- c. Indien werkgever de transitievergoeding aan werknemer uitkeert is de uitkering bedoeld onder lid a van dit artikel niet verschuldigd tot de hoogte van het bedrag van de transitievergoeding.

9.3: Arbeidsongeschiktheid bij 67+

Aan de werknemer die 67 jaar of ouder is, wordt in afwijking van artikel 9.1 en 9.2 bij arbeidsongeschiktheid door de werkgever slechts gedurende maximaal 3 maanden 100% van het loon uitgekeerd, en daarna waartoe de wet verplicht.

9.4: Intentieverklaring gedeeltelijk arbeidsongeschikten

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

9.5: Vakantie-aanspraak bij ziekte (geldt tot en met 31 december 2015)

a. Wettelijke vakantiedagen.

De werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte verwerft, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op vakantie van 4 maal de overeengekomen arbeidsduur per week of, als de overeengekomen arbeidsduur in uren per jaar is uitgedrukt, van een overeenkomstige tijd.

b. Bovenwettelijke vakantiedagen.

De werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte verwerft, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op vakantie van 1,2 maal de overeengekomen arbeidsduur per week over het tijdvak van de laatste 6 maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie voor een evenredig gedeelte van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige arbeidsduur arbeid zou hebben verricht.

c. De aanspraak op vakantie, bedoeld in lid b, vervalt, conform het in artikel 7:640a BW bepaalde, 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

d. Werknemers, die ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat zijn de hen toekomende vakantiedagen geheel of gedeeltelijk op te nemen, kunnen deze alsnog op een ander, na overleg met de werkgever vast te stellen tijdstip opnemen.

e. De aan werknemers uit te betalen vakantietoeslag zal, ongeacht de duur van de arbeidsongeschiktheid, met inachtneming van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, nimmer meer bedragen dan de toeslag, die verschuldigd is over een tijdvak van één jaar. Deze toeslag dient te worden uitbetaald vóór 1 juni.

9.5a: Vakantie-aanspraak bij ziekte (geldt vanaf 1 januari 2016)

a. Wettelijke vakantiedagen.

De werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte verwerft, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op vakantie van 4 maal de overeengekomen arbeidsduur per week of, als de overeengekomen arbeidsduur in uren per jaar is uitgedrukt, van een overeenkomstige tijd.

b. Bovenwettelijke vakantiedagen.

De werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte verwerft aanspraak op vakantie van 1 maal de overeengekomen arbeidsduur per week over het tijdvak van de laatste 6 maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie voor een evenredig gedeelte van datgene waarop hij recht

zou hebben gehad als hij gedurende de volledige arbeidsduur arbeid zou hebben verricht.

c. De aanspraak op vakantie, bedoeld in lid b, vervalt, conform het in artikel 7:640a BW bepaalde, 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

d. Werknemers, die ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat zijn de hen toekomende vakantiedagen geheel of gedeeltelijk op te nemen, kunnen deze alsnog op een ander, na overleg met de werkgever vast te stellen tijdstip opnemen.

e. De aan werknemers uit te betalen vakantietoeslag zal, ongeacht de duur van de arbeidsongeschiktheid, met inachtneming van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, nimmer meer bedragen dan de toeslag, die verschuldigd is over een tijdvak van één jaar. Deze toeslag dient te worden uitbetaald vóór 1 juni.

9.6: Inhouden vakantiedagen bij ziekte

a. Maximaal 3 x per jaar kan de werkgever per geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer diens tegoed aan bovenwettelijke vakantie-uren verminderen met: $1/5$ x de overeengekomen arbeidsduur per week.

b. Lid a is niet van toepassing in geval van zwangerschaps-/bevallingsverlof en in geval de arbeidsongeschiktheid veroorzaakt wordt door de zwangerschap.

Hoofdstuk 10: ARBEIDSTIJDEN

10.1: (Verbod tot) het (doen) verrichten van arbeid tijdens vakantie

Gedurende zijn vakantie mag door de werknemer in volledige dienst geen arbeid worden verricht in loondienst.

Een werkgever mag een werknemer in volledige dienst geen werk laten verrichten op dagen, waarop hij van een andere werkgever vakantie heeft gekregen.

10.2: (Verbod tot) het (doen) verrichten van arbeid tijdens dienstbetrekking

a. Het is de werknemer, die in volledige dienst is, verboden arbeid in loondienst te verrichten bij een andere werkgever, hetzij in het bakkersbedrijf, hetzij in enig ander bedrijf.

b. Het is de werkgever verboden een werknemer, die in volledige dienst is bij een andere werkgever, hetzij in het bakkersbedrijf, hetzij in enig ander bedrijf, in zijn onderneming te werk te stellen.

c. Het is de werknemer verboden tijdens zijn arbeidstijd werkzaamheden te verrichten, hetzij voor eigen rekening, hetzij voor rekening van derden, tenzij met schriftelijke toestemming van de werkgever.

10.3: Algemeen

De volgende artikelen uit dit hoofdstuk zijn van toepassing op personen die arbeid verrichten in bakkersbedrijven, indien en voor zover op hen de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen van toepassing zijn. In deze artikelen worden deze personen aangeduid als "werknemer".

N.B.: De volgende artikelen zijn grotendeels ontleend aan de wet, en vormen een uitwerking of afwijking van de hoofdnorm van de Arbeidstijdenwet. Gelet op deze beperkte functie, behelzen deze artikelen niet alle regels ten aanzien van arbeids- en rusttijden. In bijlage C is een overzicht opgenomen van de voornaamste regels die op het gebied van de arbeids- en rusttijden van toepassing zijn in bakkersbedrijven.

10.4: Mededeling arbeids- en rusttijdenpatroon

De werkgever deelt het arbeidstijds- en rusttijdenpatroon, dat op een bepaalde werkweek betrekking heeft, ten minste 4 weken voor aanvang van die werkweek aan de werknemers mede.

In het aan de werknemers meegedeelde arbeidstijdpatroon kunnen door de werkgever nadien nog slechts dan wijzigingen aangebracht worden ingeval zich onvoorziene omstandigheden voordoen, die wijzigingen met het oog op de bedrijfsvoering noodzakelijk maken.

10.5: Nachtarbeid

a. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat een werknemer in elke periode van:

1. 52 aaneengesloten weken ten hoogste 140 malen arbeid verricht in een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur, of
2. 2 aaneengesloten weken ten hoogste 38 uren arbeid verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur.

b.1. In brood- en banketbakkerijen waar op ambachtelijke wijze werkzaamheden worden verricht en waar uitsluitend of in hoofdzaak wordt geproduceerd voor een of meer eigen brood- en banketwinkels, mag de werkgever bij calamiteiten de arbeid zodanig organiseren, dat een werknemer in elke periode van 4 aaneengesloten weken ten hoogste 20 malen arbeid verricht in een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur.

b.2. Onder calamiteiten wordt verstaan: situaties waarin het normale evenwicht tussen werk en werkenden is verstoord door een of meerdere van de volgende bijzondere factoren:

- a. ziekte of zorgverlof;
- b. door toerisme in bepaalde perioden en bepaalde regio's sterk gestegen vraag naar producten van werkgever.

b.3. Van de in lid b.1 bedoelde bevoegdheid kan slechts tijdelijk gebruik worden gemaakt; dat wil zeggen zolang als redelijkerwijze nodig is om, al dan niet door het nemen van organisatorische maatregelen, een situatie te bereiken waarin weer sprake is van evenwicht tussen werk en werkenden. Deze periode zal niet langer mogen duren dan 2 maanden.

b.4. Indien de werkgever van de in lid b.1 genoemde bevoegdheid gebruik wil maken:

- gedurende een langere periode dan 2 maanden; of
- in verband met calamiteiten, veroorzaakt door andere bijzondere factoren dan genoemd in lid b.2;

kan hij daartoe bij de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden, bedoeld in artikel 15.1, een gemotiveerd verzoek indienen.

c. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat een werknemer na het verrichten van een reeks van 3 en ten hoogste 6 achtereenvolgende nachtdiensten een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 36 uren.

d. Ten aanzien van de jeugdige werknemer die een opleiding tot brood- en banketbakker, tot broodbakker of tot leidinggevende in de bakkerij volgt door middel van hetzij een beroepsbegeleidende hetzij een beroepsopleidende leerweg in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs en die uitsluitend arbeid in nachtdienst verricht die noodzakelijk is in het kader van die opleiding, geldt dat de werkgever de arbeid zodanig organiseert, dat de jeugdige werknemer die arbeid in nachtdienst verricht:

1. geen arbeid verricht tussen 22.00 uur en 04.00 uur;
2. ten hoogste 8 uren per nachtdienst en 40 uren per week arbeid verricht;
3. ten hoogste 4 maal in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren arbeid in nachtdienst verricht;
4. na het verrichten van arbeid in nachtdienst een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 14 uren.

e. De in lid d, onder 3, bedoelde aaneengesloten periode vangt aan op het eerste tijdstip van de dag waarop de jeugdige werknemer arbeid verricht.

10.6: Consignatie

a. De werkgever organiseert de arbeid zodanig dat de werknemer in elke aaneengesloten periode van 28 maal 24 uren ten minste:

1. 14 maal een periode van 24 achtereenvolgende uren geen consignatie wordt opgelegd en

2. 2 maal een aaneengesloten periode van 48 uren geen arbeid verricht noch consignatie wordt opgelegd.

b. Indien de aard van de arbeid het noodzakelijk maakt dat de werknemer tijdens een pauze op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid verricht en dit door het op een andere wijze organiseren van de arbeid redelijkerwijze niet is te voorkomen, wordt deze consignatie tijdens pauzes voor de toepassing van het bepaalde sub a niet als consignatie aangemerkt. De tijd tijdens de arbeidsgebonden pauze waarop arbeid van de werknemer zich uitsluitend beperkt tot het bereikbaar zijn om op oproep de bedongen arbeid te verrichten, geldt als pauze.

Hoofdstuk 11: ONGEWENSTE ONGANGSVORMEN

11.1: Definities

a. Onder ongewenste omgangsvormen wordt verstaan: gedragingen, handelingen en/of uitlatingen die binnen of in verband met de werksituatie plaatsvinden en die door medewerkers tot wie ze gericht zijn als ongewenst worden ervaren. Ongewenste omgangsvormen bestaat uit: 1. seksuele intimidatie, 2. agressie en geweld, 3. discriminatie, 4. pesten.

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

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

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

c. Van agressie en geweld is onder meer sprake indien een werknemer of een groep van werknemers tijdens het verrichten van de werkzaamheden psychisch, fysiek of verbaal wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen.

d. Van discriminatie is onder meer sprake indien ongeoorloofd onderscheid wordt gemaakt tussen werknemers en achterstellen van een werknemer of een groep van werknemers op basis van kenmerken die in een werkrelatie niet van belang zijn.

e. Van pesten is onder meer sprake indien systematisch vernederend, intimiderend of vijandig gedrag is gericht op steeds dezelfde werknemer of een groep van werknemers, die zich hiertegen niet kan verweren.

11.2: Uitbreiding begrip werknemer

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

11.3: Uitgangspunt

Ongewenste omgangsvormen zijn onaanvaardbaar en zal dus niet worden getolereerd. Degene die zich schuldig maakt aan ongewenste omgangsvormen moet rekenen op sancties.

11.4: Verplichting werkgevers en werknemers

a. De werkgever dient ervoor te zorgen dat de werknemers zo veel mogelijk worden gevrijwaard van ongewenste omgangsvormen.

b. Werknemers dienen daar waar dat in hun vermogen ligt een bijdrage te leveren aan de bestrijding van ongewenste omgangsvormen.

11.5: Vertrouwenspersonen

De bij deze CAO betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties zullen ervoor zorgen dat er ten behoeve van de bedrijfstak bakkersbedrijf één of enkele vertrouwenspersonen zullen worden aangesteld. Voor informatie zie: www.sociaalfondsbakkersbedrijf.nl.

11.6: Taak vertrouwenspersonen

Tot de taak van een vertrouwenspersoon behoort onder andere:

- a. de opvang, begeleiding en ondersteuning van degene die is geconfronteerd met ongewenste omgangsvormen;
- b. het op verzoek ondernemen van actie, bijvoorbeeld in de vorm van bemiddeling, ter voorkoming of bestrijding van ongewenste omgangsvormen;
- c. het zonodig doorverwijzen naar andere hulpverlenende instanties;
- d. het adviseren omtrent de mogelijkheid en wenselijkheid tot het indienen van een klacht bij de hierna genoemde Klachtencommissie;
- e. het behulpzaam zijn bij de indiening van een klacht bij de Klachtencommissie en bij de behandeling daarvan door de Klachtencommissie;
- f. het verstrekken van inlichtingen aan zowel werkgevers als werknemers over de mogelijkheden tot voorkoming en bestrijding van ongewenste omgangsvormen;
- g. de nazorg van personen die met ongewenste omgangsvormen zijn geconfronteerd.

11.7: Instructies vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersoon dient zich aan de volgende instructies te houden:

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

11.8: Toegankelijkheid vertrouwenspersonen

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

11.9: Klachtencommissie

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

11.10: Samenstelling Klachtencommissie

De Klachtencommissie bestaat uit twee personen, die in onderling overleg door de bij deze CAO betrokken werkgeversorganisaties worden aangewezen en twee personen die door de bij deze CAO betrokken werknemersorganisaties worden aangewezen. Op dezelfde wijze worden vier plaatsvervangende leden aangewezen.

De leden van de Klachtencommissie benoemen uit hun midden een voorzitter en een waarnemend voorzitter.

De Klachtencommissie kan zich bij haar werkzaamheden laten bijstaan door een secretaris, die echter geen deel uitmaakt van de commissie. De secretaris heeft toegang tot alle vergaderingen van de commissie, hij is gerechtigd deel te nemen aan de besprekingen en daarbij zijn oordeel kenbaar te maken doch heeft geen stemrecht. De commissie vergadert indien de voorzitter of twee leden dit noodzakelijk achten. Besluiten worden genomen met meerderheid van stemmen.

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

11.11: Taak Klachtencommissie

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

De Klachtencommissie stelt zelf vast welke werkwijze de meest geëigende is voor de behandeling van de betreffende klacht, met inachtneming van de volgende bepalingen. De Klachtencommissie hoort de partijen die bij de beweerde ongewenste omgangsvormen betrokken zijn. De partijen kunnen zich daarbij laten bijstaan. De Klachtencommissie kan ook anderen horen en kan de situatie ter plaatse in ogenschouw nemen.

De Klachtencommissie maakt verslagen van het horen van de partijen en van de anderen. De betrokkenen ontvangen een afschrift van de verslagen voor zover betrekking hebbend op hetgeen door hen aan de Klachtencommissie is meegedeeld. De partijen hebben recht op inzage van de stukken die op de klacht betrekking hebben. Ten aanzien van de verslagen van het horen van de partijen geldt dit slechts nadat de partijen zijn gehoord en alle verslagen gereed zijn.

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

Hoofdstuk 12: EINDE DIENSTVERBAND

12.1: Opzegging

- a. Een arbeidsovereenkomst, die voor bepaalde tijd is aangegaan, kan niet tussentijds worden opgezegd, tenzij schriftelijk anders overeengekomen.
- b. Bij opzegging van een arbeidsovereenkomst dient de toepasselijke opzegtermijn in acht genomen te worden. Indien de laatste dag van de opzegtermijn niet samenvalt met de laatste dag van een loonbetalingstijdvak, eindigt de arbeidsovereenkomst op de eerstvolgende laatste dag van een loonbetalingstijdvak.
- c. Het is verboden de arbeidsovereenkomst in december feitelijk te laten eindigen, tenzij schriftelijk anders overeengekomen.

12.2: Bij bereiken AOW-leeftijd

De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege zodra de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

12.3: Bij overlijden van de werknemer

- a. De arbeidsovereenkomst eindigt door het overlijden van de werknemer.
- b. Niettemin is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag van het overlijden, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.
- c. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
- d. De overlijdensuitkering, als bedoeld in lid b, kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.
- e. Lid b geldt niet indien de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan het overlijden door toepassing van artikel 7:629 lid 3 van het Burgerlijk Wetboek, geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 7:629 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek of indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

f. Van dit artikel kan niet ten nadele van de nagelaten betrekkingen worden afgeweken.

12.4: Getuigschrift

De werkgever is verplicht bij het einde van de arbeidsovereenkomst de werknemer op diens verzoek een getuigschrift uit te reiken, dat ten minste vermeldt:

- a. de aard van de verrichte arbeid en de arbeidsduur per dag of per week;
- b. de begindatum en de einddatum van het dienstverband.

Hoofdstuk 13: WERKGELEGENHEID

13.1: Inzichtelijkheid arbeidsmarkt en bevordering instroom

Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt en de instroom van nieuwe werknemers in het bakkersbedrijf te bevorderen:

- a. zal de werkgever alle daarvoor relevante vacatures kenbaar maken aan het desbetreffende UWV. Indien voorzien is in de betreffende vacature zal deze weer worden afgemeld bij het UWV;
- b. zullen CAO-partijen er voor zorgen dat er publicitaire activiteiten over het bakkersbedrijf plaatsvinden om een positief imago daarvan te handhaven of te verbeteren.

13.2: Werkgelegenheid

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

- a. Over algemene voor de bedrijfstak van belang zijnde vraagstukken, waaronder mede begrepen plannen en investeringsbeslissingen met belangrijke gevolgen voor de werkgelegenheid, zal tussen partijen overleg worden gepleegd. De aard van de te behandelen onderwerpen en de procedure van behandeling zullen in onderling overleg door partijen worden vastgesteld.
- b. Ingeval de werkgever van oordeel is, dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden, daaronder mede begrepen afstoting van activiteiten en liquidatie, in belangrijke mate tot inkrimping van het aantal medewerkers in vaste dienst moet worden overgegaan, zal hij in overleg treden met de vakverenigingen op een zodanig tijdstip dat de gevolgen die hieruit voor de werknemers voortvloeien nog beïnvloedbaar zijn.
- c. De werkgever zal de ondernemingsraad vooraf en tijdig informeren over omvangrijke investeringen die van ingrijpend belang zijn voor de werkgelegenheid, een en ander met inachtneming van de WOR. Tevens dient de werkgever de ondernemingsraad te informeren over het eventueel gebruikmaken en de aanwending van overheidssubsidies, voor zover deze worden gegeven om de werkgelegenheid in de onderneming veilig te stellen.
- d. De werkgever zal, daar waar een sociaal jaarverslag wordt opgesteld, dit voor 1 juli van enig jaar voor de bespreking in de ondernemingsraad ter visie van het personeel leggen. Het sociaal jaarverslag zal op hun verzoek aan alle medewerkers ter beschikking worden gesteld.
- e. Alvorens de werkgever een verzoek tot werktijdverkorting bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaarden-wetgeving indient, doet hij van dit voornemen mededeling aan de vakverenigingen en zal hij met hen overleg plegen over de consequenties voor de werknemers, op wie de werktijdverkorting van toepassing zal zijn.
- f. Binnen het kader van de herverdeling van de arbeid dient overwerk te worden beperkt, in het bijzonder in die sector van de bedrijfstak, waar gepland overwerk wordt verricht, dan wel lange arbeidstijden voorkomen.
- g. In situaties waarin de bedrijfsleiding het noodzakelijk acht van de diensten van een uitzendbureau gebruik te maken, zal de OR hierover worden geïnformeerd en geraadpleegd. De vakbonden hebben de bevoegdheid om over dit onderwerp inlichtingen te vragen.

13.3: Uitzendkrachten

- a. De werkgever zal niet meer uren door uitzendkrachten laten werken dan gemiddeld 25% van het aantal uren per loonbetalingstijdvak, dat door werknemers, die een arbeidsovereenkomst met de werkgever hebben, wordt gewerkt.
- b. De werkgever (inlener) is verplicht zich ervan te verzekeren dat aan uitzendkrachten loon en overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig het bepaalde in hoofdstuk 2 en 3 van deze CAO.
- c. Tevens is de werkgever (inlener) verplicht zich ervan te verzekeren dat het uitzendbureau waarvan hij uitzendkrachten inleent voldoet aan de bepalingen van artikel 16.1 van deze CAO, voor zover de daar bedoelde loonsom betrekking heeft op aan de werkgever (inlener) ter beschikking gestelde arbeidskrachten en voor zover het uitzendbureau over voornoemde loonsom niet tevens afdraagt aan de Stichting Fonds Uitzendbranche (SFU) en of andere vergelijkbare fondsen die in de uitzendbranche van toepassing zijn.
- d. Ter nakoming van de in lid b en c bedoelde verplichtingen dient de werkgever (inlener):
 1. voor zover het gaat om bepalingen inzake lonen en vergoedingen dan wel andere bepalingen die individuele arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten betreffen: in de overeenkomst van opdracht met het uitzendbureau onherroepelijk te bedingen dat het uitzendbureau de bedoelde CAO-bepalingen jegens de ter beschikking gestelde werknemers (uitzendkrachten) in acht zal nemen;
 2. voor zover het gaat om bepalingen die verplichtingen voor uitzendondernemingen ten opzichte van CAO-partijen dan wel door CAO-partijen aangewezen rechtspersonen (stichtingen/fondsen) inhouden: in de overeenkomst van opdracht te bepalen dat deze CAO-bepalingen door de uitzendonderneming dienen te worden nageleefd.
- e. Indien de werkgever gebruik maakt van een uitzendbureau dat rechtstreeks of door algemeen verbindend verklaring aan een CAO gebonden is waarin de doorwerking van een of meer van de in lid b en c genoemde bepalingen is geregeld, wordt hij geacht met betrekking tot die bepalingen de in lid d bedoelde verplichting te zijn nagekomen.
- f. Indien en voor zover de werkgever (inlener) de in lid b en/of c bedoelde verplichtingen niet nakomt, is hij ten opzichte van de ingeleende uitzendkracht aansprakelijk voor naleving van de in die leden bedoelde CAO-bepalingen als ware de uitzendkracht bij de werkgever zelf in dienst.
- g. Deze regeling inzake uitzendarbeid wordt schriftelijk gemeld bij partijen van de CAO voor Uitzendkrachten, onder overlegging van de in lid b en c bedoelde bepalingen.

13.4: Payrollwerknemers

- a. De werkgever (inlener) is verplicht zich ervan te verzekeren dat aan payrollwerknemers die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld, worden betaald overeenkomstig het bepaalde in de hoofdstukken 2 en 3 van deze CAO.
- b. De werkgever (inlener) is verplicht zich ervan te verzekeren dat het payrollbedrijf waarvan hij de payrollwerknemers inleent, voldoet aan de bepalingen van artikel 16.1 van deze CAO voor zover de daar bedoelde loonsom betrekking heeft op aan de werkgever (inlener) ter beschikking gestelde payrollwerknemers en voor zover het payrollbedrijf over voornoemde loonsom niet tevens afdraagt aan fondsen die in de payrollbranche van toepassing zijn.

c. Ter nakoming van de in lid a en b bedoelde verplichtingen dient de werkgever (inlener):

1. voor zover het gaat om bepalingen inzake lonen en vergoedingen dan wel andere bepalingen die individuele arbeidsvoorwaarden van payrollwerknemers betreffen: in de overeenkomst van opdracht met het payrollbedrijf onherroepelijk te bedingen dat het payrollbedrijf de bedoelde CAO-bepalingen jegens de ter beschikking gestelde payrollwerknemers in acht zal nemen;
2. voor zover het gaat om bepalingen die verplichtingen voor payrollbedrijven ten opzichte van CAO-partijen dan wel door CAO-partijen aangewezen rechtspersonen (stichtingen/fondsen) inhouden: in de overeenkomst van opdracht te bepalen dat deze CAO-bepalingen door het payrollbedrijf dienen te worden nageleefd.

d. Indien de werkgever gebruik maakt van een payrollbedrijf dat rechtstreeks of door algemeen verbindend verklaring aan een CAO gebonden is waarin de doorwerking van een of meer van de in lid a en b genoemde bepalingen is geregeld, wordt hij geacht met betrekking tot die bepalingen de in lid c bedoelde verplichting te zijn nagekomen.

e. Indien en voor zover de werkgever (inlener) de in lid a en/of b bedoelde verplichtingen niet nakomt, is hij ten opzichte van de ingeleende payrollwerknemer aansprakelijk voor naleving van de in die leden bedoelde CAO-bepalingen als ware de payrollwerknemer bij de werkgever zelf in dienst.

f. Deze regeling inzake payrollwerknemers wordt, indien aanwezig, schriftelijk gemeld bij partijen van een ondernemings- en/of bedrijfstak-cao van payroll ondernemingen, onder overlegging van de in lid a en b bedoelde bepalingen.

13.5: Reorganisatie van bedrijven

Bestaande arbeidsvoorwaarden dienen te worden gehandhaafd indien de werknemer als gevolg van reorganisatie of fusie van één of meerdere ondernemingen noodzakelijkerwijs in dezelfde dan wel in een andere functie of positie te werk wordt gesteld.

Hoofdstuk 14: VAKBONDSWERK, SOCIAAL JAARVERSLAG

14.1: Vakbondswerk binnen de onderneming

Indien een vakvereniging het vakbondswerk binnen de onderneming wenst te effectueren kan zij dit realiseren nadat hierover overleg is gepleegd met de werkgever. Het vakbondswerk wordt verricht op basis van de hieronder vermelde uitgangspunten en volgens de hieronder vermelde regels.

De werkgever kan op verzoek van de vakvereniging een of meer hierna vermelde faciliteiten ter beschikking van het vakbondswerk stellen.

Uitgangspunten

Onder vakbondswerk in de onderneming wordt verstaan de formele organisatievorm van een erkende vakbond in de onderneming met eigen taken en bevoegdheden binnen en onder verantwoordelijkheid van de vakbond. Vakbondswerk in de onderneming is alleen mogelijk indien in de desbetreffende onderneming georganiseerden werkzaam zijn.

Het heeft ten doel de behartiging van de belangen van de leden, werkzaam in de onderneming, en bevordering van de communicatie binnen de vakbond.

Als voorwaarde voor invoering van het vakbondswerk geldt dat de normale werkzaamheden binnen de onderneming op gelijke wijze kunnen worden voortgezet, terwijl de bestaande communicatie- en overlegstructuren zowel binnen de onderneming bv. in de ondernemingsraden, als daarbuiten, zoals het overleg tussen de vakverenigingen, met inbegrip van het overleg over de CAO onaangetast zullen blijven. Het vakbondswerk laat de verantwoordelijkheid van de onderneming voor het formuleren en uitwerken van haar eigen doelstellingen onverlet.

De contacten tussen de onderneming en de vakverenigingen blijven als regel verlopen tussen het bestuur van de onderneming en de bezoldigde vakbondsbestuurders.

In bijzondere gevallen en na voorafgaand overleg met het bestuur van de onderneming kan de bezoldigde vakbondsbestuurder zich laten vergezellen door de vakbondsafgevaardigde.

Regels en faciliteiten

a. De vakverenigingen kunnen elk binnen de onderneming een bedrijfsafdeling formeren en uit het bestuur van deze bedrijfsafdeling één vakbondsafgevaardigde aanwijzen. Van de samenstelling van het bestuur en de aanwijzing van een vakbondsafgevaardigde en van wijzigingen hierin wordt terstond aan de werkgever schriftelijk mededeling gedaan.

b. Een bestuurslid van een bedrijfsafdeling zal van het uitoefenen van deze functie binnen de onderneming geen nadelige invloed ondervinden in zijn positie als werknemer. Indien de werkgever tot ontslag van een bestuurslid van een bedrijfsafdeling wil overgaan zal deze dezelfde maatstaven aanleggen als die welke gelden voor werknemers die niet een dergelijke functie vervullen binnen de vakverenigingen.

c. Het bestuur van de bedrijfsafdeling vergadert in beginsel buiten werktijd.

De vakbondsafgevaardigde kan binnen de onderneming, maar buiten werktijd contact hebben met de overige in de onderneming werkzame leden van de vakverenigingen, tenzij met de bedrijfsleiding anders is overeengekomen.

d. De vakbondsafgevaardigde kan contact hebben met de ondernemingsraad, indien het initiatief daartoe van de ondernemingsraad uitgaat. Overleg met de leden van de

ondernemingsraad zal geschieden tijdens de bij het reglement van de ondernemingsraad vastgestelde uren voor onderling beraad van de leden van de ondernemingsraad.

e. De vakbondsafgevaardigde kan, buiten werktijd en indien dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten werktijd mogelijk is, met goedkeuring van de werkgever ook binnen werktijd, contacten hebben met de bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen.

f. Bestuursleden die in verband met hun dienstrooster de bestuursvergaderingen niet kunnen bijwonen, kunnen hiertoe met toestemming van de werkgever zonedig van dienst wisselen of vrijaf krijgen met behoud van loon.

Hierover dienen zij ten minste 2 dagen tevoren met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris overleg te plegen.

In dringende gevallen kan van deze regel worden afgeweken. De werkgever registreert de afwezigheid of de werkonderbreking.

g. De werkgever zal - als regel buiten werktijd - nadat hem daarom door de vakbondsafgevaardigde is verzocht, de bedrijfsruimte beschikbaar stellen voor vergaderingen van het bestuur van de bedrijfsafdeling en/of alle leden met of zonder aanwezigheid van een bezoldigde functionaris van de vakverenigingen.

h. Indien zulks voor een behoorlijke communicatie tussen de leden van de vakverenigingen en de bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen nodig is, kan onder verantwoordelijkheid van de vakverenigingen van de publicatieborden gebruik gemaakt worden voor het aankondigen van bijeenkomsten van de leden van de vakverenigingen. Voor de vermenigvuldiging van de stukken ten aanzien van bovengenoemde aankondigingen kan van de vermenigvuldigingsapparatuur van de onderneming gebruik worden gemaakt tegen integrale kostprijs. Alvorens van de vermenigvuldigingsapparatuur en de publicatieborden gebruik wordt gemaakt, dient overleg te worden gepleegd met een daartoe door de werkgever aangewezen functionaris.

i. De werkgever is bevoegd - onder opgaaf van redenen - de verleende faciliteiten op te schorten ingeval de vakbondsafgevaardigde(n) c.q. de vakverenigingen zich niet aan de gestelde uitgangspunten, regels of bestaande afspraken houden.

j. De vakbondsafgevaardigde wordt vanwege zijn werkzaamheden in het kader van het vakbondswerk in de onderneming niet benadeeld in zijn positie in de onderneming bv. ten aanzien van promotie of beloning.

k. De ondernemer kan de dienstbetrekking van een werknemer die de functie bekleedt van vakbondsafgevaardigde dan wel korter dan 2 jaar geleden deze functie bekleed heeft, niet doen beëindigen dan indien de beëindiging ook zou zijn geschied wanneer hij genoemde functie niet zou hebben bekleed.

14.2: Sociaal jaarverslag

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

Hoofdstuk 15: ADVIESCOMMISSIE ARBEIDSVOORWAARDEN, GESCHILLEN CAO-CONTRACTANTEN

15.1: Taak en bevoegdheden Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden

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

- a. het verrichten van krachtens deze CAO opgedragen werkzaamheden en het uitoefenen van door het Georganiseerd Overleg in het Bakkersbedrijf toegekende bevoegdheden ter bevordering van de getrouwe naleving van deze CAO;
- b. het verlenen van dispensatie aan werkgever, vallende onder de werkingssfeer van de cao, van de toepassing van één of meer bepalingen in deze overeenkomst respectievelijk het verlenen van dispensatie in de zin van Bijlage F. Voor de uitvoering van dit artikellid bestaat de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden uitsluitend en integraal uit partijen bij deze CAO;
- c. het coördineren, monitoren en verlenen van dispensatie van de vitaliteitsregeling (Hoofdstuk 18). Met het oog op de bescherming van CAO-rechten zal de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden in beginsel financieel compenserende voorwaarden stellen aan de verleende dispensatie.
- d. het geven van adviezen aan het Georganiseerd Overleg in het Bakkersbedrijf over de uitleg en de toepassing van de bepalingen van deze CAO;
- e. het op verzoek van belanghebbenden doen van uitspraken, op aan recht en billijkheid ontleende gronden in die gevallen, waarin geschillen mochten zijn ontstaan naar aanleiding van deze CAO.

15.2: Procedure dispensatieverzoeken

1. Een verzoek tot dispensatie dient te worden ingediend bij CAO-partijen, p/a de secretaris van de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden, Antwoordnummer 4092, 3500 VB Utrecht.
2. Het verzoek dient schriftelijk te worden ingediend bij CAO-partijen onder vermelding van "Dispensatie".
3. Het verzoek dient ten minste te vermelden:
 - a. Naam en adres van de verzoeker;
 - b. Ondertekening door de verzoeker;
 - c. Een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
 - d. De argumenten van verzoeker om voor dispensatie in aanmerking te komen;
 - e. De dagtekening.
4. Indien CAO-partijen van mening zijn dat het verzoek onvoldoende omschreven, gemotiveerd of gedocumenteerd is, dan zal binnen 2 weken aan verzoeker worden medegedeeld op welke punten en met welke documenten het verzoek dient te worden aangevuld. Aan verzoeker zal een termijn van 2 weken worden gesteld om de aanvullende gegevens bij CAO-partijen in te dienen.
5. Het verzoek zal niet in behandeling worden genomen indien de aanvullende gegevens niet (voldoende) worden verstrekt. Verzoeker zal hierover schriftelijk worden geïnformeerd.
6. CAO-partijen zullen binnen 2 weken na ontvangst van een voldoende omschreven, gemotiveerd en gedocumenteerd verzoek dan wel binnen 2 weken

- na ontvangst van de gevraagde aanvullende gegevens aan verzoeker berichten dat het verzoek in behandeling zal worden genomen.
7. Bij de beoordeling of tot dispensatieverlening kan worden overgegaan, zullen CAO-partijen als criteria hanteren:
 - a. Of er (tijdelijk) sprake is van bijzondere omstandigheden, afwijkend van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is, op grond waarvan het in redelijkheid niet van verzoeker kan worden gevergd dat de CAO (-of bepalingen daarvan) onverkort wordt toegepast en;
 - b. Of er sprake is van een andere, tenminste aan deze CAO (-of bepalingen daarvan) gelijkwaardige regeling die tot stand is gekomen in samenspraak met een werknemersorganisatie die onafhankelijk is van werkgever.
 8. CAO-partijen doen zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 8 weken nadat het verzoek in behandeling is genomen, uitspraak. CAO-partijen kunnen deze termijn eenmaal met 8 weken verlengen.
 9. CAO-partijen zullen de uitspraak schriftelijk en gemotiveerd mededelen aan verzoeker.

15.3: Samenstelling Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden

- a. De Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden bestaat uit twee leden-werkgevers en twee leden-werknemers, aangewezen door de bij deze CAO betrokken werkgeversorganisaties c.q. werknemersorganisaties.
- b. Op dezelfde wijze worden vier plaatsvervangende leden aangewezen.
- c. De leden benoemen uit hun midden een voorzitter en een waarnemend voorzitter; wordt als voorzitter een lid-werkgever benoemd, dan wordt tot waarnemend voorzitter een lid-werknemer benoemd en omgekeerd.
- d. De voorzitter en waarnemend voorzitter hebben als zodanig zitting gedurende een jaar. Daarna worden op de wijze als omschreven in lid c opnieuw voor de tijd van een jaar een voorzitter en waarnemend voorzitter benoemd, met dien verstande dat, indien in het verstreken jaar een lid-werkgever het voorzitterschap heeft bekleed, voor de nieuwe periode een lid-werknemer tot voorzitter wordt benoemd en omgekeerd.
- e. In afwijking van lid c en d kunnen de leden tot voorzitter benoemen een persoon die niet uit hun midden komt, en wel voor onbepaalde tijd. Deze kan deelnemen aan de besprekingen en daarbij zijn oordeel kenbaar maken, maar heeft geen stemrecht.
- f. De commissie kan zich laten bijstaan door een secretaris, die geen deel uitmaakt van de commissie. Deze heeft toegang tot alle vergaderingen, kan deelnemen aan de besprekingen en zijn oordeel kenbaar maken, maar heeft geen stemrecht.

15.4: Werkwijze Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden

- a. De commissie vergadert indien de voorzitter of twee leden dit noodzakelijk achten.
- b. Besluiten worden genomen met meerderheid van stemmen. Over personen wordt schriftelijk, over zaken mondeling gestemd.
- c. De leden, de voorzitter en de secretaris zijn gehouden zoveel mogelijk discretie te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen ter kennis komt.
- d. Alle leden van het Georganiseerd Overleg in het Bakkersbedrijf hebben toegang tot de vergadering. Zij kunnen aan de discussies deelnemen. Zij hebben geen stemrecht. Op hen is het vorige lid van toepassing.
- e. De besluiten worden, indien de commissie dit noodzakelijk acht, gepubliceerd in de organen van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties.

15.5: Geschillenreglement / Geschil tussen werkgever en werknemer

- a. Werkgevers en werknemers kunnen tezamen tot de Adviescommissie een verzoek richten om bij ontstane geschillen naar aanleiding van de CAO een uitspraak te doen, gebaseerd op gronden van recht en billijkheid.
- b. Dit verzoek dient vergezeld te gaan van een door beide partijen getekende verklaring, dat zij ermee akkoord gaan dat de Adviescommissie een bindende uitspraak doet in het onderhavige geschil.
- c. De Commissie benoemt een college van bindend advies, bestaande uit twee leden van de Commissie, zijnde één werkgevers- en één werknemerslid, bijgestaan door de secretaris zonder beslissingsrecht.
- d. Indien beide adviseurs niet tot overeenstemming geraken ten aanzien van het uit te brengen advies, dient de beslissing genomen te worden door de Adviescommissie.
- e. De Adviescommissie heeft het recht alvorens een geschil in behandeling te nemen aan partijen een waarborgsom te vragen in verband met de kosten, verbonden aan de behandeling van het geschil.
- f. Geschillen worden zoveel mogelijk schriftelijk behandeld, waarbij partijen in de gelegenheid worden gesteld over en weer hun standpunt toe te lichten.
- g. Indien de adviseurs het nodig oordelen of één der partijen hierom verzoekt, worden partijen opgeroepen om in persoon te verschijnen, waarbij zij dan het recht hebben getuigen en/of deskundigen mee te brengen.
- h. De oproeping geschiedt door de secretaris bij aangetekend schrijven, zulks met een termijn van minstens 7 dagen.
- i. De uitspraak, die geldt als bindend advies, bevat tevens een regeling betreffende de kosten van behandeling van het geschil.
- j. Bij aangetekend schrijven worden partijen door de secretaris op de hoogte gesteld van de uitspraak door toezending van een gewaarmerkt afschrift.

15.6: Regeling van geschillen tussen contractanten van de CAO

- a. Geschillen ontstaan tussen twee of meer contractanten van de CAO Bakkersbedrijf naar aanleiding van deze CAO zullen, indien deze in het Georganiseerd Overleg niet tot een minnelijke oplossing kunnen worden gebracht, worden voorgelegd ter fine van bindend advies aan een college van drie personen, te benoemen door het Georganiseerd Overleg. Het geschil is aanwezig, indien een der contractanten van mening is, dat dat het geval is.
- b. De te benoemen personen mogen generlei arbeid verrichten of functie bezitten bij of ten behoeve van een onderneming in het bakkersbedrijf noch bij een der contracterende werkgevers- of werknemersorganisaties. Een der te benoemen personen dient jurist te zijn en ervaring te bezitten op het terrein van de praktische rechtstoepassing.
- c. Indien over de te benoemen personen in het Georganiseerd Overleg geen overeenstemming kan worden bereikt binnen 4 weken kan de meest gerede partij zich richten tot de President van de Rechtbank te Den Haag met het verzoek tot het benoemen van een commissie als hiervoor bedoeld.
- d. De benoemde adviseurs stellen zelf richtlijnen vast volgens welke het geschil zal worden behandeld en beslecht, ook voor wat de kosten betreft.

15.7: Adres Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden

Het postadres van de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden luidt:
Antwoordnummer 4092, 3500 VB UTRECHT.

Hoofdstuk 16: SOCIAAL FONDS BAKKERSBEDRIJF

16.1: Sociaal Fonds Bakkersbedrijf

- a. De werkgever is jaarlijks een bijdrage verschuldigd aan de "Stichting Sociaal Fonds Bakkersbedrijf".
- b. Zij bedraagt jaarlijks 1% van de voor zijn onderneming geldende loonsom. Voor het loonbegrip wordt uitgegaan van het loon in de zin van hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen respectievelijk in de verloningsperioden van het boekjaar, met uitzondering van:
1. uitkeringen en verstrekkingen ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de Werkloosheidswet en hierop door de werkgever verstrekte aanvullingen;
 2. het genot van een door de werkgever ter beschikking gestelde auto;
 3. het loon dat betrekking heeft op de periode vanaf de eerste dag van de maand waarin de 67 jarige leeftijd wordt bereikt.
- c. De hierboven bedoelde bijdrage voorziet in heffingen terzake van: de kosten ter bevordering van goede arbeidsverhoudingen en goede arbeidsomstandigheden in het bakkersbedrijf, een goede uitvoering en een optimaal functioneren van de arbeidsvoorwaarden als overeengekomen in de CAO Bakkersbedrijf, een goede toepassing van de werking van wettelijke regelingen inzake arbeidsomstandigheden en arbobeleid en een optimale werking van de arbeidsmarkt in het bakkersbedrijf.
- De aanspraken die werknemers, uitzendkrachten, payrollwerknemers en werkgevers, uitzendbureaus en payrollbedrijven, die de bijdrage als omschreven in dit artikel sub a en b, tegenover de Stichting Sociaal Fonds Bakkersbedrijf hebben, staan in Bijlage D.
- d. De bepalingen van de statuten, financieringsreglement, bestedingsdoelen en lopende subsidieregelingen van de "Stichting Sociaal Fonds Bakkersbedrijf" worden geacht een integrerend bestanddeel uit te maken van de CAO (zie bijlage D).
- e. Dit artikel is niet van toepassing op leden van de Vereniging van Grootbedrijven in Levensmiddelen (VGL).

N.B.: De grondslag voor de premieheffing wordt gevonden in kolom 8 van de loonstaat. Dat is eveneens van toepassing op de directeur-groootaandeelhouder.
Het loon in de zin van hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen betreft het brutoloon.

Hoofdstuk 17: GEZONDHEIDSBEWAKINGSSYSTEEM

17.1: Doelstelling

CAO-partijen hebben met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, ter bestrijding van de negatieve gevolgen van blootstelling aan grondstoffen in het productieproces een gezondheidssysteem ontwikkeld. Het gezondheidsbewakingssysteem richt zich op het vaststellen en beheren van (zorg)maatregelen die door werkgevers moeten worden getroffen en een structurele monitoring/bewaking van de gezondheid van werknemers die in de bedongen werkzaamheden worden blootgesteld aan grondstoffen.

17.2: Maatregelen en instructies

- a. Werkgever is verplicht de (zorg)maatregelen te treffen die voortvloeien uit het gezondheidsbewakingssysteem.
- b . Werkgever instrueert, d.m.v. de arbeidsovereenkomst en/of huishoudelijk reglement, de werknemer om de voorschriften van het gezondheidsbewakingssysteem in acht te nemen.
- c. Werknemer is verplicht de aan hem gerichte instructies en voorschriften in acht te nemen.

N.B.: Een uitleg over preventieve (zorg)maatregelen en de monitoring / bewaking van gezondheid van medewerkers is te vinden op de website www.blijmetstofvrij.nl

Hoofdstuk 18: DUURZAME INZETBAARHEID / VITALITEITSREGELING

18.1: Doel van de regeling

CAO-partijen hebben in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid, meer in het bijzonder de preventie van uitval vanwege afnemende belastbaarheid en het langer doorwerken als gevolg van het verhogen van de AOW-leeftijd, een vitaliteitsregeling ontwikkeld welke in werking treedt op 1 januari 2016. Deze regeling van specifieke arbeidsvoorwaarden beoogt een financieel verantwoorde samenwerking tussen werkgever en werknemer te creëren waarin een duurzame inzetbaarheid van werknemers van 60 jaar en ouder wordt bevorderd.

18.2: Voorwaarde voor deelname

a. Met ingang van 1 januari 2016 heeft een werknemer van 60 jaar of ouder, die alle formaliteiten in acht neemt, het recht gebruik te maken van de vitaliteitsregeling.

b. Werkgever stuurt op verzoek van werknemer een **Melding Deelname**

Vitaliteitsregeling (Bijlage G1) aan de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden

(Antwoordnummer 4092, 3500 VB UTRECHT of aca@sociaalfondbakkersbedrijf.nl):

- binnen 14 dagen na 1 januari 2016 voor elke deelnemende werknemer van 60 jaar en ouder;

- binnen 14 dagen na de dag waarop de deelnemende werknemer 60 jaar is geworden;

- binnen 14 dagen na de dag waarop de werknemer van 60 jaar en ouder schriftelijk aan werkgever heeft medegedeeld te willen deelnemen aan de regeling.

c. De vitaliteitsregeling vangt aan op de ingangsdatum van deelname zoals vermeld op de Melding Deelname Vitaliteitsregeling (Bijlage G1). De Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden kan in bijzondere omstandigheden een andere (latere) datum aanwijzen.

18.3: Inhoud van de regeling

a. De vitaliteitsregeling staat voor: 80% arbeid, 90% loon en 100% pensioenopbouw.

b. De gemiddelde arbeidsduur van werknemer, gebaseerd op een referentieperiode, behoudens bijzondere omstandigheden, van 3 volledige maanden voorafgaande aan de ingangsdatum van deelname, wordt aangepast tot 80%. De arbeidsduur wordt in beginsel aangepast in de vorm van een dag of een dienst tenzij partijen anders overeenkomen.

c. Het functieloon en bruto toeslagen (100%) worden in beginsel aangepast tot 80%. De nieuwe arbeidsduur en het nieuwe arbeidsrooster kunnen leiden tot een hoger of lager percentage aan bruto toeslagen. Het nieuwe bedrag aan functieloon en bruto toeslagen (80%) na de ingangsdatum wordt vermenigvuldigd met factor 9/8 (1,125). Dit geeft een nieuw functieloon met bruto toeslagen (90%) en wordt op de loonstrook vermeld als: vitaliteitsloon.

d. Werkgever draagt 24,4% (in 2016) van de pensioengrondslag (10/9 of 1,11 x vitaliteitsloon minus minimaal fiscale franchise) af aan het pensioenfonds. Het aandeel van de werknemer bedraagt in 2016: 7,97%. Het aandeel van de werkgever bedraagt in 2016: 16,43%. De werkgever is gerechtigd de werknemersbijdrage, zijnde 7,97% (2016) van de pensioengrondslag, op het vitaliteitsloon in te houden in evenveel termijnen als waarin het vitaliteitsloon wordt uitbetaald.

N.B.: Voor de vitaliteitsregeling geldt een afwijkende verdeling van de pensioenpremie!
De minimaal fiscale franchise in 2016 bedraagt: € 12.953,-

Vitaliteitsloon = gewijzigd(e) functieloon/bruto toeslagen x 1,125.
Pensioengrondslag = vitaliteitsloon x 1,11 -/- minimaal fiscale franchise

18.4: Vitaliteitsloon

Het loon bestaat uit functieloon en bruto toeslagen. Het vitaliteitsloon wordt verkregen door het als gevolg van de regeling aangepaste loon te vermenigvuldigen met factor 1,125.

18.5: Bruto toeslagen

Als gevolg van de aanpassing van de arbeidsduur en het arbeidsrooster, zoals beschreven in artikel 18.3 lid b en c van deze CAO, wijzigen sommige bruto toeslagen wel en sommige bruto toeslagen niet. Voor het vaststellen van het vitaliteitsloon dient rekening te worden gehouden met de volgende bruto toeslagen: onregelmatige uren (artikel 2.8 t/m 2.11, 3.6, 3.7, 3.9), overuren (artikel 2.12, 3.8), koel/vriescel (artikel 2.7), bedrijfshulpverlener (artikel 1.10), persoonlijk (artikel 5.1) en vakantie (artikel 7.3)

N.B.: Uitbetaling van vakantietoeslag vindt in beginsel 1 keer per jaar plaats.

De volgende bruto toeslagen worden op grond van artikel 18.3 lid c aangepast aan nieuwe arbeidsduur/arbeidsrooster:

- toeslag onregelmatige uren (artikel 2.8 t/m 2.11, 3.6, 3.7, 3.9)
- toeslag koel/vriescel (artikel 2.7)
- toeslag vakantie (artikel 7.3)

aangepast aan nieuwe arbeidsduur:

- toeslag overuren (artikel 2.12, 3.8)

aangepast aan nieuwe arbeidsduur tenzij partijen anders overeenkomen:

- toeslag persoonlijk (artikel 5.1)

N.B.: De persoonlijke toeslag die voortvloeit uit de Orba-indeling per 1 januari 2013 of een individuele afspraak tussen werkgever en werknemer wordt in beginsel aangepast tot 80% tenzij werkgever en werknemer hebben afgesproken dat de persoonlijke toeslag wordt verstrekt ongeacht de omvang van de arbeidsduur.

niet aangepast aan nieuwe arbeidsduur/arbeidsrooster:

- toeslag bedrijfshulpverlener (artikel 1.10)

18.6: Ziekte

Hoofdstuk 9 van deze CAO is van toepassing waarbij voor loon moet worden gelezen: vitaliteitsloon.

18.7: Vakantierechten

Hoofdstuk 7 van deze CAO is van toepassing met dien verstande dat de werknemer, die aan de regeling deelneemt, geen aanspraak maakt op de bovenwettelijke vakantie uren, zijnde 1 keer het gemiddeld aantal uren per week. Voor het woord loon in Hoofdstuk 7 van deze CAO moet worden gelezen: vitaliteitsloon.

NB: Bij opname van vakantie uren dienen de vakantie uren te worden geregistreerd op basis van de nieuwe arbeidsduur (80%).

18.8: Formaliteiten voor de werkgever

a. Werkgever stuurt een **Melding Geen Deelname Vitaliteitsregeling** (Bijlage G2) aan de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden (Antwoordnummer 4092, 3500 VB UTRECHT of aca@sociaalfondsbakkersbedrijf.nl):

- binnen 14 dagen na 1 januari 2016 voor elke werknemer van 60 jaar en ouder die heeft aangegeven (nog) niet deel te willen nemen aan de regeling;

- binnen 14 dagen na de dag waarop de werknemer 60 jaar is geworden en deze werknemer heeft aangegeven (nog) niet deel te willen nemen aan de regeling;

b. Werkgever stuurt een **Melding Inhoud Afwijkende Vitaliteitsregeling** (Bijlage G3) aan de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden (Antwoordnummer 4092, 3500 VB UTRECHT of aca@sociaalfondsbakkersbedrijf.nl):

- binnen 14 dagen nadat werkgever en werknemer schriftelijk, door beide partijen ondertekend, afwijkende regeling zijn overeengekomen. De afwijkende regeling kan niet eerder worden overeengekomen dan 1 maand voorafgaande aan de vitaliteitsregeling en dient op het Melding Inhoud Afwijkende Regeling formulier (Bijlage G3) te worden vermeld.

c. Werkgever stuurt bij structurele wijzigingen in arbeidsduur en/of arbeidsrooster ten behoeve van het opnieuw vaststellen van het vitaliteitsloon een **Melding Wijziging Vitaliteitsloon** formulier (Bijlage G4) aan de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden (Antwoordnummer 4092, 3500 VB UTRECHT of aca@sociaalfondsbakkersbedrijf.nl):

- ten minste 14 dagen voorafgaande aan de ingangsdatum.

18.9: Formaliteiten voor de werknemer

a. **Tot en met 31 maart 2016:** Werknemer van 60 jaar of ouder die gebruik wil maken van het recht tot deelname aan de regeling dient een schriftelijke (gedateerd en ondertekend) mededeling tot deelname aan zijn werkgever te verstrekken.

b. **Met ingang van 1 april 2016:** Werknemer van 60 jaar of ouder die gebruik wil maken van het recht tot deelname aan de regeling dient vanaf 1 april 2016 een schriftelijke (gedateerd en ondertekend) mededeling tot deelname aan zijn werkgever te verstrekken en hiervoor een aanzegtermijn van ten minste 1 maand voorafgaande aan de gewenste ingangsdatum in acht te nemen.

18.10: Afwijking van de regeling / Beëindiging deelname aan de regeling

a. Afwijking van de regeling is niet toegestaan tenzij, na een daarvoor ingediend **Melding Inhoud Afwijkende Vitaliteitsregeling** (Bijlage G3), schriftelijk toestemming (dispensatie) is verleend door de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden. Hoofdstuk 15 van deze CAO is van toepassing.

b. Deelname aan de regeling kan niet worden beëindigd tenzij, na een daarvoor ingediend **Melding Beëindiging Vitaliteitsregeling** (Bijlage G5), schriftelijk toestemming (dispensatie) is verleend door de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden. Hoofdstuk 15 van deze CAO is van toepassing.

c. De Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden zal met het oog op de bescherming van CAO-rechten in beginsel financieel compenserende voorwaarden stellen aan de verleende dispensatie onder lid a en b van dit artikel.

18.11: Overgangsregeling werkgever

De werkgever die meer dan 10% van zijn loonsom uitkeert aan werknemers die aan de vitaliteitsregeling deelnemen, komt in beginsel in aanmerking voor een financiële compensatie. Werkgever kan hiervoor in het eerste kwartaal 2017 een verzoek indienen door middel van een **Melding Aanvraag Overgangsregeling Werkgever Vitaliteitsregeling** (Bijlage G6) welke wordt beoordeeld en vastgesteld door de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden en uitgekeerd in het tweede kwartaal van 2017. Deze overgangsregeling is van toepassing in het jaar 2016 en dient de toegankelijkheid van de regeling te vereenvoudigen. CAO-partijen bepalen in het najaar 2017 of deze overgangsregeling wordt verlengd.

18.12: Overgangsregeling werknemer

De werknemer die vanaf 1 januari 2016 binnen 5 jaar (leeftijd 55 t/m 59 jaar) voorafgaande aan de ingangsdatum van zijn mogelijke deelname aan de vitaliteitsregeling wordt ontslagen en rechtens aanspraak maakt op een transitievergoeding of een sociaal plan, ontvangt vanaf 1 januari 2016 tot de ontslagdatum een vergoeding ter hoogte van de seniorendagen, jubileumdagen en 1 extra vakantiedag die in deze CAO van toepassing zijn tot 1 januari 2016. Werkgever kan een na 1 januari 2016 verstrekte gratificatie langdurig dienstverband welke verschuldigd is op grond van artikel 1.11 van deze CAO verrekenen met de vergoeding als bedoeld in de eerste zin van dit artikel. Deze overgangsregeling is van toepassing in het jaar 2016. CAO-partijen bepalen in het najaar 2016 of deze overgangsregeling wordt verlengd.

18.13: Evaluatie van de regeling

CAO-partijen evalueren de vitaliteitsregeling in 2020 dan wel zoveel eerder als één of meerdere CAO-partijen dat noodzakelijk achten.

18.14: Beëindiging regeling door cao-partijen

Indien CAO-partijen besluiten om de vitaliteitsregeling te beëindigen dan worden alle als gevolg van de vitaliteitsregeling vervallen CAO-rechten (artikel 7.1 lid a, voor wat betreft 1 vakantiedag, lid c en lid d CAO Bakkersbedrijf 01-04-2014 t/m 31-03-2015) hersteld en artikel 1.11 (Gratificatie langdurig dienstverband) beëindigd. Werkgever kan een na 1 januari 2016 verstrekte gratificatie langdurig dienstverband welke verschuldigd is op grond van artikel 1.11 van deze CAO verrekenen met de herstelde CAO-rechten als bedoeld in de eerste zin van dit artikel.

Voorbeeld opname vakantiedagen

Deelnemer aan de regeling bouwt op jaarbasis 4 x het gemiddeld aantal uren per week op.

Aanpassing arbeidsduur:

Van 24 uur naar 19,2 uur per week

Deelnemer bouwt $19,2 \text{ uur} \times 4 = 76,8$ vakantie uren per jaar op.

Deelnemer werkt op:

maandag: 3 uur

dinsdag: 8 uur

donderdag: 4 uur

vrijdag: 4,2 uur

Deelnemer neemt dinsdag en vrijdag een vrije dag op. Deelnemer neemt in deze week $8 + 4,2 = 12,2$ vakantie uren op. Resterende vakantie uren: $76,8 - 12,2 = 64,6$

Voorbeeld berekening vitaliteitsloon

Werknemer is 60 jaar en fulltime broodbakker. Werknemer heeft een functieloon van € 14,94 (referentiefunctie broodbakker II, salarisschaal 4, 10 functie jaren). Werknemer werkt 15 nachturen per week, heeft een persoonlijke toeslag van € 100,- bruto per maand en een toeslag bedrijfshulpverlening van € 17,81 bruto per maand.

Huidig functieloon: € 14,94 x 38 uur x 13 weken : 3 maanden = € 2.459,93 bruto per maand

Brutotoeslagen:

Toeslag onregelmatige uren: 65 nachturen (15 nachturen x 13 weken : 3 maanden) x 34% x € 14,94 = € 330,17 bruto per maand

Toeslag persoonlijk: € 100,- bruto per maand

Toeslag bedrijfshulpverlening: € 17,81 bruto per maand

Bruto loon: € 2.907,91 bruto per maand.

Aanpassing 1: arbeidsduur en arbeidsrooster:

30,4 uur per week

12 nachturen per week

Nieuw functieloon: € 14,94 x 30,4 x 13 weken : 3 maanden = € 1.967,94 bruto per maand

Brutotoeslagen: 52 nachturen (12 nachturen x 13 weken: 3 maanden) x 34% x € 14,94 =

€ 264,09 bruto per maand

Toeslag persoonlijk: € 80,- bruto per maand

Toeslag bedrijfshulpverlening: € 17,81 bruto per maand

Nieuw bruto loon: € 2.329,84 (80,01% van € 2.907,91)

Vitaliteitsloon: 1,125 x € 2.329,84 = € 2.621,07 (90,14% van € 2.907,91)

Aanpassing 2: arbeidsduur en arbeidsrooster:

30,4 uur per week

5 nachturen per week

Nieuw functieloon: € 14,94 x 30,4 x 13 weken : 3 maanden = € 1.967,94 bruto per maand

Brutotoeslagen: 21,7 nachturen (5 nachturen x 13 weken: 3 maanden) x 34% x € 14,94 =

€ 110,22 bruto per maand

Toeslag persoonlijk: € 100,- bruto per maand

N.B.: Voorbeeld waarin werkgever en werknemer hebben afgesproken dat de persoonlijke toeslag wordt verstrekt ongeacht de omvang van de arbeidsduur

Toeslag bedrijfshulpverlening: € 17,81 bruto per maand

Nieuw bruto loon: € 2.195,97 (75,52% van € 2.907,91)

Vitaliteitsloon: 1,125 x € 2.195,97 = € 2.470,47 (85% van € 2.907,91)

Aanpassing 3: arbeidsduur en arbeidsrooster:

30,4 uur per week

19 nachturen per week

Nieuw functieloon: € 14,94 x 30,4 x 13 weken : 3 maanden = € 1.967,94 bruto per maand

Brutotoeslagen: 82,3 nachturen (19 nachturen x 13 weken: 3 maanden) x 34% x € 14,94 =

€ 418,05 bruto per maand

Toeslag persoonlijk: € 80,- bruto per maand

Toeslag bedrijfshulpverlening: € 17,81 bruto per maand

Nieuw bruto loon: € 2.483,80 (85,42% van € 2.907,91)

Vitaliteitsloon: 1,125 x € 2.483,80 = € 2.794,27 (96,1% van € 2.907,91)

Hoofdstuk 19: WERKINGSSFEER, DUUR, VREDESBEPALING

19.1: Werkingssfeer

Deze overeenkomst is van toepassing op bakkersbedrijven.

19.2: Rechtsgeldigheid en duur

Deze CAO is in werking getreden met ingang van 1 april 2015 en eindigt op 30 september 2016, zonder dat enige opzegging noodzakelijk is.

De artikelen 19.1, 20.1, 20.2, 20.3 en 16.1 behouden evenwel hun geldigheid t/m 31 maart 2020.

19.3: Vredesbepaling

Partijen verplichten zich alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw na te komen en gedurende de duur van deze overeenkomst geen werkstaking te zullen toepassen of toepassing daarvan te zullen bevorderen en in het algemeen generlei actie te voeren of te steunen, ook niet van derden, die ten doel heeft anders dan door middel van overleg wijziging te brengen in het bepaalde in de CAO dan wel de arbeidsvoorwaarden van de werknemer. De werkgevers- en de werknemersorganisaties verbinden zich met alle hun ter beschikking staande middelen nakoming van het in deze CAO bepaalde door hun leden te zullen bevorderen.

Hoofdstuk 20: DEFINITIES

20.1: Bakkersbedrijf

a. In deze overeenkomst wordt verstaan onder bakkersbedrijf:

1. iedere onderneming die op enigerlei wijze een of meerdere bakkersartikelen vervaardigt en/of verkoopt; onder vervaardigen wordt hier verstaan: het verrichten van een of meerdere handelingen die deel uitmaken van een al dan niet onderbroken productieproces, dat gericht is op de verkrijging van bakkersartikelen;
2. iedere onderneming die uitsluitend of in hoofdzaak diensten verleent aan één onderneming – of aan meerdere ondernemingen die een economische eenheid vormen – als onder lid a.1. bedoeld; onder diensten wordt hier onder andere verstaan: inpakhandelingen, (technisch) onderhoud, verkoop, management- en beheersactiviteiten, schoonmaakwerkzaamheden, administratie en distributie.
3. iedere onderneming die werknemers ter beschikking stelt van een bakkersbedrijf, als onder lid a.1 bedoeld, om krachtens een door het bakkersbedrijf verstrekte – in beginsel langdurige – opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van het bakkersbedrijf, waarbij het bakkersbedrijf de werknemers heeft geworven, tenzij voor ten minste 50% van de loonsom van de onderneming werknemers ter beschikking worden gesteld aan opdrachtgevers in andere bedrijfstakken dan het bakkersbedrijf.

b. In deze overeenkomst wordt **niet** als bakkersbedrijf aangemerkt:

1. de onderneming waarin de onder a.1 genoemde handelingen beperkt blijven tot slechts de laatste (be)handeling om het bakkersartikel voor directe consumptie gereed te maken, bijvoorbeeld het afbakken, en deze handeling plaatsvindt als sequeel van een bedrijfsuitoefening, die naar haar aard op een ander terrein ligt dan die van het bakkersbedrijf;
2. de onderneming, waarin uitsluitend of in hoofdzaak fabrieksmatig:
 - bloem en andere grondstoffen tot beschuit, toast, knäckebröd, biscuit, biscuitfiguren, koekjes, banket, koek en wafels, ongeacht de soort worden verwerkt, dan wel waarin uitsluitend of in hoofdzaak fabrieksmatig producten worden vervaardigd, welke naar de aard der verwerkte grondstoffen en/of de wijze van verwerking van de grondstoffen vergelijkbaar zijn met de zojuist genoemde producten, zulks terwijl al deze producten uitsluitend of in hoofdzaak verkocht worden aan wederverkopers/bedrijfsmatige afnemers;
 - chocoladeartikelen worden vervaardigd;
3. de onderneming waarin de onder a.1 genoemde handelingen beperkt blijven tot slechts het inkopen van bakkersartikelen en het verkopen daarvan en de omzet van bakkersartikelen minder dan 50% uitmaakt van de totale omzet;
4. de onderneming waarop de CAO voor de groothandel in levensmiddelen, zoetwaren, tabak en/of tabaksproducten van toepassing is.

20.2: Bakkersartikelen

In deze overeenkomst wordt verstaan onder bakkersartikelen:

- a. brood: de gebakken eetwaar als bedoeld in artikel 1 sub d van het Warenwetbesluit meel en brood (Besluit d.d. 4 juni 1998, Staatsblad 1998, nummer 341);
- b. banket: gebak, toe bereid met slagroom, banketbakkersroom of een dergelijke grondstof, dan wel met vers of gesteriliseerd fruit;

- c. halffabricaten van bakkersartikelen: producten die nog een of meerdere (hitte)behandelingen dienen te ondergaan teneinde een voor directe consumptie gereed product te verkrijgen, waarbij het onverschillig is of die verdere behandeling al dan niet door de consument wordt uitgevoerd;
- d. overige bakkersartikelen: andere geheel of gedeeltelijk uit meel en/of bloem bereide artikelen, die gewoonlijk in brood- en/of banketbakkerijen vervaardigd worden, dan wel die naar de aard der verwerkte grondstoffen en/of de wijze van verwerking van de grondstoffen vergelijkbaar zijn met de zojuist bedoelde artikelen, zoals: beschuit, saucijzenbroodjes, worstenbroodjes, ander gebak dan sub b bedoeld, koek, koekjes, ragoutwerk, kerstbrood of dergelijke (gelegenheids)producten;
- e. chocoladeartikelen.

20.3: Werkgever

In deze overeenkomst wordt verstaan onder werkgever:

- a. de natuurlijke of rechtspersoon, die in Nederland een bakkersbedrijf exploiteert;
- b. de natuurlijke of rechtspersoon die niet zelf het bakkersbedrijf **exploiteert**, maar werknemers ter beschikking stelt van opdrachtgevers die natuurlijke of rechtspersoon zijn die het bakkersbedrijf uitoefenen, om krachtens een door de opdrachtgever verstrekte – in beginsel langdurige – opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de opdrachtgever, waarbij de opdrachtgever de werknemers heeft geworven, tenzij voor ten minste 50% van de loonsom van de werkgever werknemers ter beschikking worden gesteld van opdrachtgevers in andere bedrijfstakken dan het bakkersbedrijf.

20.4: Werknemer

- a. In deze overeenkomst wordt verstaan onder werknemer: een ieder, die in dienst van de werkgever werkzaamheden verricht.
- b. Deze overeenkomst is **niet** van toepassing op:
 - 1. degene die middelbaar beroepsonderwijs volgt en in dat kader in een onderneming gedurende een bepaalde periode bedrijfservaring opdoet;
 - 2. vakantiewerkers, waaronder worden verstaan scholieren of studenten, in de periode waarin zij schoolvakantie hebben, die door de overheid als zodanig is vastgesteld;
 - 3. verkooppersoneel dat ofwel gemiddeld 12 uren per 4 wekelijkse periode op de koopavond voor de werkgever arbeid verricht, ofwel wordt aangenomen voor 8 weken of korter;
 - 4. degene die 67 jaar of ouder is;
 - 5. degene wiens loon ten minste driemaal het wettelijk minimumloon, verhoogd met 8% vakantietoeslag, bedraagt, tenzij in de betreffende individuele arbeidsovereenkomst de CAO Bakkersbedrijf van toepassing is verklaard, dan wel degene voor wie in de onderneming een door de OR en de bij deze CAO betrokken werknemersorganisaties erkende rechtspositieregeling van toepassing is.

20.5: Israëlitische/islamitische onderneming

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. israëlitische onderneming: elke onderneming, waarin wordt gewerkt onder rabbinaal toezicht of rabbinale controle;
- b. islamitische onderneming: elke onderneming waarin uit geloofsovertuiging wordt gewerkt volgens islamitische voorschriften.

20.6: Werknemer in volledige dienst

In deze overeenkomst wordt verstaan onder werknemer in volledige dienst:

de werknemer die gemiddeld 38 uren per week in de onderneming te werk is gesteld.

20.7: Feestdagen

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. christelijke feestdagen: nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag en de beide kerstdagen;
- b. Koningsdag: de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd (op of omstreeks 27 april);
- c. israëlitische feestdagen: de paasweek, Pinksteren, Nieuwjaar, Grote Verzoendag, Loofhuttenfeest, Slotfeest en Vreugde der Wet;
- d. islamitische feestdagen: ledul-fitr (einde Ramadan), ledul-ad-ha (het grote feest);
- e. 5 mei lustrumviering: 5 mei in een jaar waarvan het cijfer eindigt op een 0 of een 5.

20.8: (Functie-uur)loon

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. functie-uurloon: de beloning als vermeld in de loontabellen.
- b. loon: al datgene wat de werknemer krachtens deze CAO dan wel individuele arbeidsovereenkomst verdient.
- c. vitaliteitsloon: functieloon en bruto toeslagen vermenigvuldigd met factor 1,125.
- d. wettelijk minimum(jeugd)-uurloon: het wettelijk minimum(jeugd)loon per week gedeeld door 38.

20.9: Ploegendienst

In deze overeenkomst wordt verstaan onder ploegendienst: een werkpatroon, waarin sprake is van wisseling van diensten, welke wisseling noodzakelijk is om aan de eisen van de Arbeidstijdenwet/het Arbeidstijdenbesluit inzake de beperking van nachturen te kunnen voldoen.

20.10: Arbeidstijdpatroon

In deze overeenkomst wordt verstaan onder arbeidstijdpatroon: een door de werkgever schriftelijk vastgelegd overzicht van de tijdstippen waarop de werknemer zijn arbeid in een bepaalde, in de toekomst gelegen periode zal moeten verrichten.

20.11: Uitzendkrachten

Uitzendkrachten zijn arbeidskrachten die ter beschikking worden gesteld door, of door bemiddeling van uitzendbureaus. Op deze personen is artikel 13.3 Uitzendkrachten van toepassing.

20.12: Payrollwerknemers

Payrollwerknemers zijn arbeidskrachten die in beginsel langdurig ter beschikking worden gesteld door payrollbedrijven. Op deze personen is artikel 13.4 Payrollwerknemers van toepassing.

20.13: Ongehuwd samenwonenden

In deze overeenkomst wordt verstaan onder ongehuwd samenwonenden: de situatie waarin twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren. Van een gezamenlijke huishouding is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

20.14: UWV, WIA-, IVA- en WGA-uitkering

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
- b. WIA-uitkering: uitkering op basis van de Wet Werk en Inkomen naar arbeidsvermogen
- c. IVA-uitkering: uitkering op basis van de WIA-regeling Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten
- d. WGA-uitkering: uitkering op basis van de WIA-regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

Vorenstaande is overeengekomen tussen:

Nederlandse Brood- en banketbakkers Ondernemers Vereniging
w.g. J.H.L. den Otter- voorzitter
w.g. mr. C.J.J. Havermans - directeur

Nederlandse Vereniging voor de Bakkerij
w.g. R.A.F. van Erp - voorzitter
w.g. W. Kannegieter - directeur

CNV Vakmensen
w.g. A. van Wijngaarden - voorzitter
w.g. H. van Beers - bestuurder

FNV
w.g. A.J.M. Heerts – voorzitter
w.g. L.F.M. van Beekum – bestuurder

TREFWOORDENREGISTER

	Artikel / Hoofdstuk
Aanpassing arbeidsduur	6.10
Aanpassing lonen	1.4
Adres Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden	15.7
Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden, Geschillen CAO-contractanten	15
Afwijkende regeling voor leerlingen over arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd	4.6
Afwijking van de vitaliteitsregeling / Beëindiging deelname aan de Vitaliteitsregeling	18.10
Algemeen arbeidstijden	10.3
Algemene bepalingen	6
Arbeitsduur in feestweken	8.1
Arbeitsduur in feestweken in Israëliische en islamitische ondernemingen	8.2
Arbeitsongeschiktheid bij 67+	9.3
Arbeitsstijdpatroon	20.10
Arbeitsstijden	10
Bakkersartikelen	20.2
Bakkersbedrijf	20.1
Bedrijfshulpverlening	1.10
Bedrijfskledingtoeslag	2.6
Beëindiging vitaliteitsregeling door CAO-partijen	18.14
Beloning boven CAO	5.1
Beloning consignatiediensten	2.11
Bericht salarisschaal / aantal functie jaren / periodieken	6.4
Bruto toeslagen	18.5
Bij bereiken AOW-leeftijd	12.2
Bij overlijden van de werknemer	12.3
Bijdrageregeling beroepspraktijkvorming	4.7
Bijdrageregeling bijscholing	4.8
Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof	8.5
Combinatiefunctie/vervanging van functie	1.7
Consignatie	10.6
Definities	20
Definities ongewenste omgangsvormen	11.1
Doel van de vitaliteitsregeling	18.1
Doelstelling gezondheidsbewakingssysteem	17.1
Duurzame inzetbaarheid / Vitaliteitsregeling	18
Einde dienstverband	12
Evaluatie van de vitaliteitsregeling	18.13
Feestdagen	20.7
Fiscale faciliteit	6.5
Formaliteiten voor de werkgever	18.8
Formaliteiten voor de werknemer	18.9
Functiejarensysteem / Periodieken	2.2, 3.2
Functie-uurloon	2.1, 3.1, 20.8
Functies en salarisschaal	2.4, 3.4
Functiewijziging oudere werknemers	1.9

Gelegenheid geven tot volgen vakopleiding	4.1
Geschillencommissie / geschil tussen werkgever en werknemer	15.5
Getuigschrift	12.4
Gezondheidsbewakingssysteem	17
Gratificatie langdurig dienstverband	1.11
Indeling bedrijfsfuncties	2.3, 3.3
Indeling leerlingen in salarisschalen	4.2
Inhoud van de vitaliteitsregeling	18.3
Inhouden vakantiedagen bij ziekte	9.6
Instructies vertrouwenspersonen	11.7
Intentieverklaring gedeeltelijk arbeidsongeschikten	9.4
Inzichtelijkheid arbeidsmarkt en bevordering instroom	13.1
Israëlitische/islamitische onderneming	20.5
Klachtencommissie	11.9
Loon	1
Loon bij incidentele wijziging arbeidstijdpatroon	1.5
Loon bij wijziging arbeidstijdpatroon door reorganisatie	1.6
Loonbestanddelen	1.1
Loonbetaling	1.2
Loonbriefje	6.2
Maatregelen en instructies gezondheidsbewakingssysteem	17.2
Mededeling arbeids- en rusttijdenpatroon	10.4
Nachtarbeid	10.5
Onbetaald verlof	8.6
Ongehuwd samenwonenden	20.13
Ongewenste omgangsvormen	11
Opbouw aanspraak op vakantie	7.1, 7.1a
Opleiding	4
Opzegging	12.1
Overeengekomen arbeidsduur	4.3
Overgangsregeling werkgever	18.11
Overgangsregeling werknemer	18.12
Overwerk	2.12, 3.8
Payrollwerknemers	13.4, 20.12
Pensioen	6.13
Personeel Algemeen, Financieel Administratief, ICT, Kwaliteit & Productontwikkeling, Logistiek, Productie, Technische dienst	2
Personeel Commercie	3
Persoonlijke toeslag(en)	5
Ploegendienst	20.9
Procedure dispensatieverzoeken	15.2
Rechtsgeldigheid en duur CAO	19.2
Regeling van geschillen tussen contractanten van de CAO	15.6
Registratie en overzicht vakantiedagen	6.3
Reorganisatie van bedrijven	13.5
Risico-inventarisatie en –evaluatie	6.9

Salarisschaal bij functiewijziging	1.8
Salarisschalen	2.5, 3.5
Samenstelling Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden	15.3
Samenstelling Klachtencommissie	11.10
Scholingsplan	4.9
Schriftelijk aangaan arbeidsovereenkomst	6.1
Sociaal Fonds Bakkersbedrijf	16, 16.1
Sociaal Jaarverslag	14.2
Speciale regeling voor het werken op uren voorafgaand aan feestdagen	8.3
Speciale toeslag voor avonduren voorafgaand aan feestdagen	2.9
Studievergoeding	4.4
Taak en bevoegdheden Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden	15.1
Taak Klachtencommissie	11.11
Taak vertrouwenspersonen	11.6
Toegankelijkheid vertrouwenspersonen	11.8
Toeslag arbeid in koel- en vriescellen	2.7
Toeslag bezorger / arbeid op zaterdag	3.9
Toeslag voor het werken op bepaalde uren	2.8, 3.6
Toeslag voor arbeid op wekelijkse rustdag en feestdagen in israëlitische c.q. islamitische ondernemingen	2.10, 3.7
Uitbreiding begrip werknemer	11.2
Uitgangspunt	11.3
Uitkering bij arbeidsongeschiktheid in 1 ^e en 2 ^e ziektejaar	9.1
Uitkering bij arbeidsongeschiktheid in 3 ^e en 4 ^e ziektejaar	9.2
Uitzendkrachten	13.3, 20.11
UWV, WIA-, IVA- en WGA-uitkering	20.14
Vakantie-aanspraak bij ziekte	9.5, 9.5a
Vakantierechten	7, 18.7
Vakantietoeslag	7.3
Vakbondscontributie	6.6
Vakbondswerk, Sociaal Jaarverslag	14
Vakbondswerk binnen de onderneming	14.1
Vaststellen tijdstippen van vakantie	7.2
Veiligheidsschoenen en bedrijfskleding	6.11
Verbod tot het doen verrichten van arbeid tijdens vakantie	10.1
Verhouding individuele afspraken en CAO-bepalingen	1.3
Verlof	8
Verlof voor afleggen examens	4.5
Verlofregelingen	8.4
Verplichting werkgevers en werknemers	11.4
Verrekening WGA-premie	6.8
Vertrouwenspersonen	11.5
Verzekering tegen het WIA-werknemersrisico	6.7
Vitaliteitsloon	18.4
Voorwaarde voor deelname vitaliteitsregeling	18.2
Voortzetting dienstverband na onbetaald verlof	8.7
Vredesbepaling	19.3
Werkgelegenheid	13, 13.2
Werkgever	20.3
Werkingsfeer CAO	19.1
Werknemer	20.4

Werknemer in volledige dienst	20.6
Werkwijze Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden	15.4
Woon-werkverkeer	6.12
Ziekte	9, 18.6