



Redactionele aanpassingen met ingang van CAO voor de Tandtechniek 2012-2013

De volgende artikelen zijn in de CAO voor de Tandtechniek van 1 juli 2012 tot 30 juni 2013 aangepast.

Artikel 2 Verplichtingen van de werkgever

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

Artikel 3 Verplichtingen van de werknemer

1. Werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook als daartoe geen nadrukkelijke opdracht is gegeven.
2. Werknemer is gehouden om alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. Het is de werknemer, zonder schriftelijke toestemming van de werkgever, niet toegestaan, direct, noch indirect, om voor een andere werkgever, of voor eigen rekening of risico, of voor een andere opdrachtgever werkzaam te zijn.
4. Werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles hetgeen hem in zijn dienstbetrekking bekend is geworden, omtrent alle bijzonderheden van het bedrijf van de werkgever of daarmee verbandhoudend. Bij overtreding van deze verplichting kan de werkgever een schadevergoeding eisen.
5. De werknemer zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen oordeelkundig en ook in overeenstemming met de bestemming daarvan gebruiken en behandelen en daarvoor zorg dragen als een goed werknemer. Indien de werknemer aan de aan hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen schade veroorzaakt door roekeloosheid of schuld, heeft de werkgever de mogelijkheid deze schade op de werknemer te verhalen.

Artikel 4 Aanstelling

Aanpassing van artikel 4 lid 3 sub g.

3. De schriftelijke arbeidsovereenkomst bevat tenminste:
 - a. de datum van indiensttreding;
 - b. de functie waarin de werknemer wordt aangesteld en de functiegroep waarin deze functie is ingedeeld;
 - c. het aantal toegekende functiejaren;
 - d. de wekelijkse arbeidsduur;
 - e. het salaris;
 - f. de tijdsduur, indien het een dienstverband voor bepaalde tijd betreft;
 - g. het al dan niet toepasselijk zijn van de CAO;**
 - h. de van toepassing zijnde proeftijd.

De arbeidsovereenkomst moet door de werknemer voor akkoord worden ondertekend.

Toelichting:

Hier stond: 'de toepasselijkheid van deze CAO'. Met de nieuwe tekst heeft u de vrijheid om in de arbeidsovereenkomst niet automatisch te verwijzen naar de CAO voor de Tandtechniek. Dit is

BRANCHEVERENIGING



TANDTECHNIEK

overigens alleen relevant voor situaties wanneer een CAO voor de Tandtechniek NIET algemeen verbindend verklaard zou worden. Immers, een algemeen verbindend verklaarde CAO is van toepassing op alle werkgevers en werknemers werkzaam in de desbetreffende branche. De afgelopen 20 jaar zijn de CAO's voor de Tandtechniek altijd algemeen verbindend verklaard. Niettemin: tijdens de afgelopen CAO-onderhandelingen heeft de Algemene Vergadering van de Branchevereniging Tandtechniek het voorliggende conceptvoorstel voor een nieuwe CAO-overeenkomst in eerste instantie – mede omwille van de dramatische daling van de omzetten en het ongewisse toekomstperspectief – afgewezen. Mede vanwege de financiële gevolgen voor de werkgevers van de slechte dekkingsgraad van het Pensioenfonds voor de Tandtechniek is toch tot een overeenkomst gekomen.

Conclusie: om in de toekomst maximale (onderhandelings)vrijheid te hebben zou het verstandig zijn de verwijzing naar de CAO niet op te nemen. Wanneer een komende CAO niet tot stand komt en/of een algemeen verbindend verklaring niet tot stand komt bent u ook niet meer gebonden aan een CAO als de Branchevereniging Tandtechniek geen deel uitmaakt van de partijen die tot overeenstemming zijn gekomen. Nadeel kan echter wel zijn dat u zaken die mede ten gunste van de werkgevers zijn geregeld in de CAO (artikel 9 verhalen opleidingskosten bijvoorbeeld) expliciet moet regelen in de arbeidsovereenkomst.

Artikel 6 Ontslag Aanpassing artikel 6, lid 4

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

Toelichting:

Ondermeer is '65-jarige leeftijd wordt bereikt' vervangen door AOW gerechtigde leeftijd. Verder is het artikel over VUT komen te vervallen.

Artikel 7 Vakopleiding Aanpassing artikel 7, lid 4

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



d. Het forfait is voor de lopende CAO vastgesteld op € 5,70 per dag/retour (€ 2,85 enkele reisafstand).

Artikel 9 Terugbetaling opleidingskosten bij ontslag

1. De werknemer, die bij een werkgever een opleiding volgt, of heeft gevolgd, zoals genoemd in artikel 7 lid 2a t/m 2d en tijdens de opleiding of binnen een jaar na afsluiting van de opleiding zijn arbeidsovereenkomst zelf beëindigt, is verplicht aan de werkgever naar rato van de totale bij deze werkgever gevolgde opleidingsperiode een vergoeding te betalen ad € 1200,= per leerjaar bij wijze van tegemoetkoming in betaalde dan wel gederfde begeleidingskosten. In verband met het naar rato berekenen van de opleidingsperiode, wordt het opleidingsjaar geacht aan te vangen op 1 augustus en te eindigen op 31 juli. Een aangevangen maand dient als een volledige maand te worden beschouwd.

2. In afwijking van lid 1 kan de werkgever met een werknemer een aparte overeenkomst sluiten met betrekking tot de terugbetaling van kosten, anders dan kosten genoemd in lid 1, welke de werkgever ten behoeve van de werknemer heeft gemaakt in verband met diens deelneming aan een opleiding, genoemd in artikel 7 lid 2a t/m 2d, zoals boeken, lesgeld, examengeld, materialen en gereedschappen e.d. De terugbetaling moet schriftelijk geregeld zijn. De periode van één jaar, genoemd in lid 1 kan in deze aparte overeenkomst naar eigen inzicht worden aangepast.

3. Indien de werknemer een andere cursus en/of opleiding dan genoemd in artikel 7 lid 2a t/m 2d op kosten van de werkgever gaat volgen kan de werkgever met de werknemer een afzonderlijke overeenkomst sluiten. De terugbetaling moet schriftelijk geregeld zijn. De periode van één jaar, genoemd in lid 1 kan in deze afzonderlijke overeenkomst naar eigen inzicht worden aangepast.

4. Het bepaalde in lid 1 is niet van toepassing indien de leerling de arbeidsovereenkomst is aangegaan met een bedrijf dat gedurende de opleiding niet heeft voldaan aan de wettelijke criteria verbonden aan het certificaat Erkend Leerbedrijf van het DHTA

5. Het bepaalde in lid 1 is niet van toepassing indien een arbeidsovereenkomst is aangegaan, waarbij de wekelijkse arbeidsduur zodanig is aangepast dat daarbij de wekelijkse schooldag voor de opleiding tot tandtechnicus niet is inbegrepen.

6. In uitzonderlijke omstandigheden kan in overleg tussen de werknemer en de werkgever van het bepaalde in lid 1 worden afgeweken. Indien hierbij een geschil tussen de werknemer en de werkgever ontstaat, kan dit worden voorgelegd aan de geschillencommissie.

7. In afwijking van artikel 9 lid 1 is de werknemer ook verplicht tot betaling van de in lid 1 genoemde vergoeding en de in lid 2 en 3 genoemde terugbetaling, als de oorzaak van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is gelegen in een of meer door de werknemer erkende of definitief in rechte vastgestelde dringende redenen, als bedoeld in artikel 7:678 BW.

Toelichting:

Oorspronkelijke – zeer lange – artikel 1 is opgesplitst in twee delen. Lid 2 geeft expliciet de mogelijkheid om een terugbetalingsregeling op een andere manier in te vullen. Lid 3 geeft expliciet de mogelijkheid om voor een andere cursus en/of opleiding dan de in artikel 7 lid 2a t/m 2d genoemd een terugbetalingsregeling te treffen.

In de visie van de Branchevereniging Tandtechniek bestond de vrijheid om aanvullende regelingen te treffen bovenop de in artikel 9 genoemde verhaal-regeling er al, evenals de vrijheid om voor andere cursussen en/of opleidingen die niet expliciet genoemd worden in artikel 7 regelingen te treffen. Het is immers niet zo dat wat niet expliciet is toegestaan door de CAO per definitie niet zou zijn toegestaan.

Artikel 13 Overwerk

Toevoeging lid 8

8. Met deze flexurenregeling kunnen de bedrijven in de Tandtechniek beter inspelen op de schommelingen in het werkaanbod.

1. Een werkgever kan voor een medewerker na overleg met de werknemer maximaal 36 uur per kalenderjaar als verlof aanwijzen ter compensatie van meerwerkuren.

BRANCHEVERENIGING



TANDTECHNIEK

2. De meerwerkuren hoeven nog niet te zijn opgebouwd wanneer het verlof dient te worden opgenomen, maar kunnen ook later in het jaar worden opgebouwd.
3. Indien de werkgever de werknemer niet verzoekt de meerwerkuren te maken, kan de werkgever geen salaris van de werknemer terugvorderen.
4. Als aan het eind van het jaar de werknemer meer meerwerkuren heeft gemaakt dan dat hij flexurenverlof heeft genoten, kan de werknemer kiezen dat het saldo of als vrij opneembaar verlof wordt omgezet bij het saldo voor het volgende jaar, of wordt uitbetaald in geld.
5. Indien in de praktijk problemen ontstaan met de uitvoering van de flexurenregeling, zullen directie en vakverenigingen in overleg treden. Redelijkheid en billijkheid vormen de grondslag van dit overleg.

Toelichting:

Met de opname van lid 8 krijgt de enkele jaren geleden op voorstel van de Branchevereniging Tandtechniek ingestelde flexurenregeling een vaste plek binnen de CAO voor de Tandtechniek.

Artikel 18 Uitbetaling

Geschrapt lid 2.

De geschrapte tekst van lid 2 luidde:

'Indien de werknemer gedurende de desbetreffende maand een aantal arbeidsuren niet heeft gewerkt ten gevolge van ongeoorloofd verzuim, wordt voor elk verzuimd arbeidsduur het uursalaris van de werknemer niet uitbetaald.'

Toelichting:

Wat de reden van schrappen van dit lid is, is ons onduidelijk. Wellicht namen de bonden hier aanstoot aan. Of het er nu wel of niet in de CAO staat: ongeoorloofd niet komen opdagen om te werken heeft uiteraard tot gevolg dat de werkgever kan besluiten die uren niet uit te betalen. Het kan evenwel raadzaam zijn hierover een opmerking in uw huisregels op te nemen en/of bij een eerste overtreding een schriftelijke waarschuwing te geven waarin u de consequentie van dit gedrag vermeldt. Het secretariaat van de Branchevereniging Tandtechniek helpt u in dergelijke gevallen graag met het opstellen van een conceptbrief.

Artikel 19 Bijzondere beloningen

Geschrapt lid 1. (tekst inzake spaarloonregeling).

Artikel 31 en 33 zijn omgedraaid.