

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR DE TANDTECHNIEK**

VOORWOORD

Voor u ligt de Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) voor de Tandtechniek.

Een aanvraag voor de Algemeen verbindend verklaring is geïnitieerd maar was op het moment van productie nog niet toegekend. Uiteraard houden wij u via het wekelijks verschijnende E –bulletin hiervan op de hoogte.

De CAO voor de Tandtechniek heeft een minimumkarakter. Heeft u vragen over de interpretatie? Leden van de Branchevereniging Tandtechniek kunnen gratis een beroep doen op het secretariaat. Stuur een e-mail naar info@bvtandtechniek.nl of bel 030-6915754.

Voor het tijdvak van 1 juli 2009 tot en met 30 juni 2011

INHOUDSOPGAVE

Algemeen

Artikel 1.	Begripsbepalingen	6
Artikel 2.	Verplichtingen van partijen jegens elkaar	7
Artikel 3.	Verplichtingen van de werkgever en van de werknemer	7

Aanvang en beëindiging

Artikel 4.	Aanstelling	7
Artikel 5.	Deeltijdarbeid	8
Artikel 6.	Ontslag	9
Artikel 7.	Vakopleiding	9
Artikel 8.	Scholingsverlof	10
Artikel 9.	Terugbetaling opleidingskosten bij ontslag	11

Arbeidsduur

Artikel 10.	Arbeidsduur en werktijden	11
Artikel 11.	Arbeidsduurverkorting	12
Artikel 12.	Zon- en feestdagen	12
Artikel 13.	Overwerk	13

Beloning

Artikel 14.	Functiegroepen en salarisschalen	14
Artikel 15.	Toepassing van de salarisschalen	15
Artikel 16.	Salarismutatie	17
Artikel 17.	Toeslagen	17
Artikel 18.	Uitbetaling	18
Artikel 19.	Bijzondere beloningen	18

Vakantie en verlof

Artikel 20.	Vakantieregeling	18
Artikel 21.	Vakantietoelage	20
Artikel 22.	Bijzonder verlof	21

Diverse uitkeringen

Artikel 23.	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	22
Artikel 24.	Wet Poortwachter	23
Artikel 25.	Uitkering bij overlijden	23

Overige bepalingen

Artikel 26.	Pensioenfonds	24
Artikel 27.	Vervroegde uittreding	24
Artikel 28.	Sociaal Fonds	24
Artikel 29.	Personeelsontwikkelingsbeleid	24
Artikel 30.	Reorganisatiemaatregelen	25
Artikel 31.	Personeelsvertegenwoordiging	25
Artikel 32.	Geschillencommissie	26
Artikel 33.	Ongewenst gedrag	26
Artikel 34.	Werkgelegenheid	26
Artikel 35.	Tussentijdse wijzingen	27
Artikel 36.	Duur	27

Bijlagen

Bijlage I	Voorbeeldfuncties en functiegroepen	27
Bijlage II	Salarisschaal per 1 oktober 2007	31
Bijlage III	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	32
Bijlage IV	Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	33
Bijlage V	Reglement van de geschillencommissie	34
Bijlage VI	Onderzoek leeftijdsbewust personeelsbeleid en Werkgelegenheid	36
Bijlage VII	Protocol flexurenregeling	36
Bijlage VIII	Branchevereniging Tandtechniek	37

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE TANDTECHNIEK

Tussen de ondergetekenden:

1. Branchevereniging Tandtechniek (BTT), gevestigd te Zeist;
2. Vereniging van Laboratoriumhoudende Tandtechnici in Nederland (VLHT), gevestigd te Capelle aan de IJssel;
3. Nederlandse Werkgeversvereniging Tandtechniek (NWVT), gevestigd te Rotterdam,

als partijen te ener zijde,

en

4. FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht;
5. CNV BedrijvenBond, gevestigd te Utrecht;
6. De Unie, vakbond voor Industrie en Dienstverlening, gevestigd te Culemborg,

als partijen te anderzijde,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan:

ALGEMEEN

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. CAO:
de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Tandtechniek;
2. werkgever:
elke natuurlijke persoon of rechtspersoon, die tandtechnische werkstukken doet vervaardigen of repareren. Onder tandtechnische werkstukken wordt verstaan alle werkstukken bestemd voor regulering, vervanging of herstel van gebitselementen, zoals bijvoorbeeld kronen, bruggen, (frame)prothesen en regulatie-apparaat;
3. werknemer:
degene die tot een werkgever als genoemd in dienstbetrekking staat, met uitzondering van de werknemer die een functie vervult, welke wordt aangemerkt als te liggen boven het niveau van de functiegroepen bedoeld in artikel 14. Niet als werknemer wordt beschouwd degene die niet belast is met het vervaardigen of repareren van tandtechnische werkstukken en werkzaam is bij een werkgever, waarbij de bedrijfsactiviteiten zich in hoofdzaak uitstrekken tot andere activiteiten dan het vervaardigen of repareren van tandtechnische werkstukken. Waar in de CAO van werknemers wordt gesproken, zijn ook vrouwelijke werknemers bedoeld;
4. leerling:
de werknemer die de primaire opleiding in de tandtechniek volgt;
5. medewerker-tandtechnicus:
de werknemer die de voortgezette opleiding in de tandtechniek volgt;
6. volledig dienstverband:
40 uur per week verminderd met de in artikel 11 geregelde arbeidsduur verkorting;
7. salaris:
 - a. schaalsalaris: het schaalsalaris voorkomend in de salarisschalen in bijlage II bij deze CAO;
 - b. maandsalaris: het schaalsalaris vermeerderd met de eventuele toeslagen, als bedoeld in artikel 17 lid 1 en 2;
 - c. uursalaris: 0,6% van het maandsalaris;
8. werkgeversorganisaties:
de werkgeversorganisaties, genoemd in de aanhef van deze CAO sub 1, 2 en 3;

9. werknemersorganisaties:
de werknemersorganisaties, genoemd in de aanhef van deze CAO sub 4, 5 en 6;
10. personeelsvertegenwoordiging:
de personeelsvertegenwoordiging, als bedoeld in artikel 31, dan wel de ondernemingsraad, indien in de onderneming een ondernemingsraad bestaat;
10. geschillencommissie:
de geschillencommissie, als bedoeld in artikel 32.

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

Artikel 2 Verplichtingen van partijen jegens elkaar

Partijen verplichten zich deze CAO te goeder trouw na te komen en met alle hun ten dienste staande middelen te bevorderen, dat hun respectievelijke leden de bepalingen van deze CAO op de juiste wijze toepassen.

Artikel 3 Verplichtingen van de werkgever en van de werknemer

1. De werkgever zal geen werknemer in dienst nemen of houden op voorwaarden, die strijdig zijn met de bepalingen van deze CAO.
2. De werknemer zal de hem opgedragen taak zo goed mogelijk vervullen. Het is de werknemer met een volledig dienstverband niet toegestaan tandtechnische en/of tandprothetische arbeid voor derden te verrichten. Het is de werknemer met een parttime dienstverband toegestaan tandtechnische en/of tandprothetische arbeid voor derden te verrichten, mits hiervoor voorafgaand schriftelijk toestemming is verleend door de werkgever.

AANVANG EN BEËINDIGING

Artikel 4 Aanstelling

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

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

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

3. De schriftelijke arbeidsovereenkomst bevat tenminste:
 - a. de datum van indiensttreding;
 - b. de functie waarin de werknemer wordt aangesteld en de functiegroep waarin deze functie is ingedeeld;
 - c. het aantal toegekende functiejaren;
 - d. de wekelijkse arbeidsduur;
 - e. het salaris;
 - f. de tijdsduur, indien het een dienstverband voor bepaalde tijd betreft;
 - g. de toepasselijkheid van deze CAO;
 - h. de van toepassing zijnde proeftijd.
 De arbeidsovereenkomst moet door de werknemer voor akkoord worden ondertekend.
4. Er kan maximaal drie maal opeenvolgend een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan, waarbij de gezamenlijke totale duur maximaal 36 maanden bedraagt. Indien een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan 36 maanden opeenvolgend in dienst is geweest, inclusief de eventuele proeftijd, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn.

Artikel 5 Deeltijdarbeid

1. De werkgever zal bevorderen dat voorkomende functies naast voltijd ook in deeltijd kunnen worden verricht.
2. De werknemer die één jaar in dienst is bij een werkgever, kan de werkgever schriftelijk verzoeken tot omzetten van het dienstverband in een (ander) deeltijd dienstverband.
3. De werkgever zal het verzoek van de werknemer als bedoeld in lid 2 binnen vier weken schriftelijk beantwoorden.
4. De werkgever zal het verzoek van de werknemer als bedoeld in lid 2 honoreren tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hier tegen verzetten.
5. Een werknemer kan ten hoogste eenmaal per twee jaar, nadat de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur heeft ingewilligd of afgewezen, opnieuw een verzoek indienen.
6. Indien in een bedrijf vacatures ontstaan, zal bij de invulling hiervan aan reeds in het bedrijf werkzame deeltijdwerkers die hun arbeidsduur willen uitbreiden, de voorkeur worden gegeven boven externe kandidaten.

Dit geldt uitsluitend indien sprake is van een gelijkwaardige functie.

- Indien een fulltime medewerker op zijn eigen verzoek parttime is gaan werken bij dezelfde werkgever, kan hij alleen met toestemming van zijn werkgever werkzaam zijn bij een andere tandtechnische werkgever, dan wel in eigen beheer tandtechnische werkzaamheden voor derden verrichten. Dit ter voorkoming van oneigenlijke concurrentie.

Artikel 6 Ontslag

- 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.
- De door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn is één maand.
- 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.
- De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat daarvoor opzegging vereist is:
 - op de laatste dag van de maand, voorafgaande aan de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt, hetzij
 - op de laatste dag van de maand, voorafgaande aan de maand waarin de volledige uitkering krachtens het reglement van de Stichting Ver vroegd uittreden Tandtechniek ingaat, hetzij
 - op de laatste dag van de maand, voorafgaande aan de maand waarin voltijds gebruik wordt gemaakt van de prepensioen regeling krachtens het reglement van de Stichting Pensioenfonds voor de Tandtechniek, hetzij
 - na het verstrijken van periode van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Artikel 7 Vakopleiding

- De vaktechnische opleiding in de tandtechniek kan ondermeer plaats vinden via het duale opleidingssysteem. Dit houdt in werkend leren in het tandtechnisch laboratorium en een dag per week naar school.
- De duale opleiding kan worden gevolgd bij het Instituut Vakopleiding Tandtechniek te Nieuwegein. De verantwoording van het onderwijs berust bij de Streekschool Midden Nederland ASA Groep te Leusden. SVGB-onderwijscentrum is het landelijke orgaan.

De opleidingsmogelijkheden zijn:

- | | | |
|---------------------------|---|---------------|
| a. voor een leerling | medewerker tandtechnicus prothese | duur 3 jaar |
| b. voor een leerling | medewerker tandtechnicus kroon- en brugwerk | duur 3 jaar |
| c. voor een leerling | tandtechnicus prothese | duur 4 jaar |
| d. voor een leerling | tandtechnicus kroon- en brugwerk | duur 4 jaar |
| e. voor een medewerker | tandtechnicus | duur 1,5 jaar |
| f. voor een tandtechnicus | manager/ondernemer tandtechnicus | duur 1-2 jaar |

- Om toegelaten te worden tot de opleiding, dient de leerling, de medewerker tandtechnicus dan wel de tandtechnicus een arbeidsovereenkomst te hebben voor tenminste 32 uur per week.
- De reiskostenvergoeding voor leerlingen aan het IVT wordt met ingang van 1 januari 2008 niet meer via het sociaal Fonds betaald, maar door de werkgever zelf. De reiskostenvergoeding vindt plaats overeenkomstig hetgeen bij vergoeding via Interpolis het geval was. De werkgever heeft de verplichting de reiskosten te vergoeden, ongeacht of de leerling op verzoek van de werkgever de opleiding volgt of niet, als de leerling een arbeidsovereenkomst heeft voor tenminste 32 uur per week.

Artikel 8 Scholingsverlof

- Scholing is een gemeenschappelijk belang van werkgever en werknemer. Over een verzoek tot scholing en de periode waarin de scholing plaatsvindt zal in onderling overleg overeenstemming worden bereikt.
- Aan werknemers wordt op verzoek scholingsverlof verleend indien aanneemelijk wordt gemaakt dat deze scholing nuttig c.q. noodzakelijk is voor het goed kunnen (blijven) uitoefenen van de functie van de werknemer. Onder scholing wordt in dit verband verstaan iedere vorm van externe of interne opleiding die genoten kan worden ter verbreding of verdieping van de voor de functie van de werknemer benodigde vakkennis of ter verbetering van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt.
- De scholing kan worden geweigerd indien de bedrijfssituatie naar het oordeel van de werkgever het gevraagde verlof niet toelaat. De werkgever maakt in dit geval een afspraak met de werknemer wanneer de scholing wel kan plaatsvinden en draagt zorg voor het zo snel mogelijk wel realiseren van de scholing, maar in beginsel uiterlijk binnen een jaar na het verzoek daartoe.
- De werknemer zal aan een verzoek door de werkgever tot scholing medewerking verlenen indien dit in het belang is van het bedrijf. Indien van de werknemer scholing wordt verlangd anders dan hiervoor beschreven op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever en de scholing buiten werktijd

plaatsvindt zal uitsluitend de aan scholing besteedde tijd gecompenseerd worden door middel van tijd voor tijd (100%).

Artikel 9 Terugbetaling opleidingskosten bij ontslag

1. De werknemer, die bij een werkgever een opleiding volgt, of heeft gevolgd, zoals genoemd in artikel 7 lid 2a, 2b, 2c en 2d en tijdens de opleiding of binnen een jaar na afsluiting van de opleiding zijn arbeidsovereenkomst zelf beëindigt bij de werkgever waar de opleiding wordt/is gevolgd, is verplicht aan deze werkgever naar rato van de totale bij de werkgever gevolgde opleidingsperiode een vergoeding te betalen ad € 1200,- per leerjaar bij wijze van tegemoetkoming in betaalde dan wel gedeelde opleidingskosten. In verband met het berekenen van de naar rato terug te betalen opleidingskosten wordt het opleidingsjaar geacht aan te vangen op 1 augustus en te eindigen op 31 juli en een aangevangen maand dient als een volledige maand te worden beschouwd. De terugbetaling kan vermeerderd worden met de kosten welke de werkgever eventueel ten behoeve van de werknemer heeft gemaakt in verband met diens deelneming aan de opleiding, zoals boeken, lesgeld, examengeld, materialen en gereedschappen e.d. De terugbetaling moet schriftelijk geregeld zijn.
2. 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 I.V.T.
3. 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.
4. 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.

ARBEIDSDUUR

Artikel 10 Arbeidsduur en werktijden

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

Artikel 11 Arbeidsduurverkorting

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

Artikel 12 Zon- en feestdagen

1. Op zon- en feestdagen wordt niet gewerkt. Deze dagen worden niet op het salaris in mindering gebracht.
2. Onder feestdagen wordt verstaan:
 - a. nieuwjaarsdag, tweede paasdag, hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag;
 - b. koninginnedag;
 - c. éénmaal in de vijf jaar de bevrijdingsdag (5 mei); voor zover zij niet op zondag vallen.
3. Tot de zondag en de feestdag worden mede gerekend te behoren uren, liggende tussen 20.00 en 24.00 uur van de direct daaraan voorafgaande dag en tussen 0.00 en 7.00 uur van de eerstvolgende dag.
4. Op Goede Vrijdag, alsmede op de arbeidsdagen 5, 24 en 31 december wordt vanaf 16.00 uur niet gewerkt. De op deze dagen niet gewerkte uren worden niet op het salaris in mindering gebracht.

Artikel 13 Overwerk

1. Als overwerk wordt beschouwd in opdracht van de werkgever verricht werk boven de wekelijkse of dagelijkse arbeidsduur, zoals bedoeld in artikel 10 lid 2.
2. a. Indien sprake is van een deeltijd dienstverband, is slechts sprake van overwerk indien boven de contractueel overeengekomen uren meer uren worden gewerkt dan de wekelijkse of dagelijkse voltijds arbeidsduur, dan wel indien het overwerk uitsluitend buiten de normale voltijds arbeidstijden plaatsvindt.
b. Over de meerwerkuren van deeltijdwerkers, niet zijnde overuren, dient aan het einde van ieder kalenderjaar de vakantietoeslag uitbetaald te worden en de vakantierechten te worden toegekend.
3. Overwerk zal tot uitzonderingen worden beperkt. Indien vanwege het bedrijfsbelang naar het oordeel van de werkgever in redelijk overleg - en met inachtneming van de daarvoor gestelde wettelijke voorschriften - overwerk noodzakelijk is, is de werknemer gehouden overwerk te verrichten, mits hem daarvan als regel tenminste 24 uur van tevoren mededeling is gedaan. Per half jaar zal het aantal overuren niet meer dan 75 per werknemer bedragen.
4. Er zal geen overwerk worden verricht op uren liggende tussen 22.00 en 7.00 uur.
5. Werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1960 kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.
6. Voor overwerk zal door de werkgever een vergoeding in geld worden betaald. Deze vergoeding bedraagt voor elk overwerkuur of gedeelte daarvan het uursalaris van de werknemer, vermeerderd met de navolgende toeslag, uitgedrukt in een percentage van het uursalaris:
 - a. voor werk verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 en 18.00 uur: 25%;
 - b. voor werk verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 18.00 en 22.00 uur: 50%;
 - c. voor werk verricht op zaterdag tussen 7.00 en 20.00 uur, alsmede op de arbeidsdag, direct voorafgaande aan hemelvaartsdag en, éénmaal in de vijf jaar, aan de bevrijdingsdag, tussen 18.00 en 20.00 uur: 100%.
7. Indien de werknemer daaraan de voorkeur geeft, kan in overleg de vergoeding voor overwerk, in afwijking van het in lid 6 bepaalde, in vrije tijd worden uitgekeerd.
Dit betreft zowel de overwerkuren als het aantal uren dat overeenkomt met de van toepassing zijnde toeslag. De hier bedoelde vrije tijd dient binnen 12 maanden nadat het overwerk is verricht, beschikbaar te worden gesteld en te worden opgenomen.
8. De werkgever kan na overleg met de werknemer maximaal 36 uur per jaar gedurende de looptijd van de CAO als verlof aanwijzen ter compensatie van meerwerkuren zoals beschreven in bijlage VII.

BELONING

Artikel 14 Functiegroepen en salarisschalen

1. Aan de hand van een onderzoek is een representatief aantal functies in de tandtechniek beschreven en gewaardeerd door een methode van functievergelijking. Dit heeft geresulteerd in een functiewaarderingsstelsel, dat ingevoerd is per 1 januari 1998. De bedoelde voorbeeldfuncties en de indeling daarvan in functiegroepen zijn opgenomen in bijlage I bij deze CAO, welke bijlage uitsluitend dient als korte samenvatting. De volledige omschrijvingen van de voorbeeldfuncties zijn opgenomen in de FUWA Wegwijzer Tandtechniek, die een integraal onderdeel van deze CAO uitmaakt.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, bevattende de bruto salarissen per volle kalendermaand. De salarisschalen omvatten zowel een functiejaarschaal als een leeftijdsschaal. De functiejaarschaal geldt voor werknemers die de 23-jarige leeftijd hebben bereikt. De leeftijdsschaal geldt voor werknemers die de 23-jarige leeftijd nog niet hebben bereikt. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II bij deze CAO.
3. De werkgever bepaalt in welke functiegroep de functie van de werknemer wordt ingedeeld. Dit gebeurt aan de hand van een vergelijking tussen de door de werknemer uit te oefenen functie en de voorbeeldfuncties. Hierbij wordt het bepaalde in de FUWA Wegwijzer Tandtechniek, waarin tevens de werking van het functiewaarderingsstelsel nader is aangeduid, mede in aanmerking genomen.
4. Indien een vergelijking met de voorbeeldfuncties niet mogelijk is, wordt de functie ingedeeld mede aan de hand van de rangorde van de functies in de onderneming.
5. In het geval de medewerker en de werkgever een fietsplan overeenkomen, is het de werkgever toegestaan om in overleg met de medewerker tijdelijk het bruto salaris te verlagen. Hij dient dit in overleg met de medewerker vast te leggen in een aanvullende arbeidsovereenkomst.
6. Iedere wijziging van de functie waarin de werknemer is aangesteld, van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld en van zijn schaaalsalaris, wordt schriftelijk aan hem bevestigd.

Artikel 15 Toepassing van de salarisschalen

I Werknemers die de 23-jarige leeftijd hebben bereikt

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

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

1. Deze werknemers ontvangen het met hun leeftijd overeenkomende schaalsalaris van de leeftijdsschaal behorende bij de functiegroep waarin zij zijn ingedeeld.
2. De werknemer die een hogere leeftijd bereikt, ontvangt met ingang van de daarop volgende maand het met die hogere leeftijd overeenkomende hogere schaalsalaris.
3. De werknemer die de 23-jarige leeftijd bereikt, ontvangt met ingang van de daarop volgende maand tenminste het schaalsalaris bij 0 functiejaar van de functiegroep waarin hij is ingedeeld. Vervolgens is het bepaalde in lid 1.2 van toepassing, tenzij de 23-jarige leeftijd in het laatste kwartaal wordt bereikt; in dat geval wordt de functiejaar verhoging per 1 maart van het volgende jaar toegekend.

III Leertijd

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

IV Indeling in een andere functiegroep

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

geen toepassing.

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

V Overgangsregeling

1. Voor de werknemers van wie de functie-indeling in het kader van het per 1 januari 1998 ingevoerde functiewaarderingsstelsel leidde tot een lager salaris, geldt de volgende inkomensgarantie.
2. Indien het laatstelijk vóór 1 januari 1998 ontvangen schaalsalaris vermeerderd met een eventueel ontvangen diplomatoeslag, meer bedroeg dan het maximum schaalsalaris van zijn nieuwe functiegroep, ontvangt hij ingaan- de 1 januari 1998 het maximum schaalsalaris van deze nieuwe functiegroep. Bovendien ontvangt hij een persoonlijke toeslag, die gelijk is aan het verschil tussen enerzijds het laatstelijk vóór 1 januari 1998 ontvangen schaalsalaris vermeerderd met een eventueel ontvangen diplomatoeslag en anderzijds het maximum schaalsalaris van zijn nieuwe functiegroep.
3. De persoonlijke toeslag wordt overeenkomstig de algemene salarisverhogingen op grond van deze CAO verhoogd.
4. Indien de werknemer met een persoonlijke toeslag in een hogere functiegroep wordt ingedeeld, wordt de persoonlijke toeslag verminderd met het bedrag waarmee zijn schaalsalaris dan stijgt.

Artikel 16 Salarismutatie

De schaalsalarissen en de werkelijk uitbetaalde salarissen worden per 1 juli 2009 verhoogd met 1,5% en per 1 juli 2010 met 1,75%.

Artikel 17 Toeslagen

1. Prestatietoeslag
 - a. Indien de prestaties van een werknemer naar het oordeel van de werkgever duurzaam boven het gemiddelde liggen en dit via een objectieve beoordeling kan worden vastgesteld, kan aan hem een prestatietoeslag worden toegekend.
 - b. De prestatietoeslag bedraagt maximaal 10% van het schaalsalaris.
 - c. De werkgever stelt eenmaal per jaar het percentage van de prestatietoeslag per werknemer vast na overleg met de desbetreffende groeps-leider of chef.
2. Toeslag voor bezwarende omstandigheden
 - a. Indien een werknemer werkzaamheden verricht onder omstandigheden die naar het oordeel van de werkgever extra bezwarend zijn, wordt aan hem een toeslag toegekend.
 - b. Deze toeslag bedraagt maximaal 4% van het schaalsalaris.
 - c. De werkgever kent de toeslag toe na overleg met de personeelsvertegenwoordiging.
3. Waarnemingstoeslag

De werknemer die tijdelijk een volledige functie waarneemt die in een hogere functiegroep is ingedeeld dan de functiegroep waarin zijn eigen functie is ingedeeld, ontvangt gedurende de gehele periode van waarneming een toeslag op zijn salaris. Het voorgaande geldt alleen indien de waarneming tenminste vier aaneengesloten weken en maximaal twee maanden plaatsvindt. De toeslag bedraagt het halve verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de desbetreffende functiegroepen. Door het ontvangen van deze toeslag kan de werknemer geen aanspraak maken op indeling in die hogere functiegroep.
4. Schriftelijke bevestiging

Het toekennen van een toeslag, de omvang ervan en iedere wijziging daarvan wordt schriftelijk aan de werknemer bevestigd.

Artikel 18 Uitbetaling

1. De uitbetaling van het salaris geschiedt tegen het einde van elke kalendermaand. De uitbetaling gaat vergezeld van een specificatie.
2. Indien de werknemer gedurende de desbetreffende maand een aantal arbeidsuren niet heeft gewerkt ten gevolge van ongeoorloofd verzuim, wordt voor elk verzuimd arbeidsuur het uursalaris van de werknemer niet uitbetaald.

Artikel 19 Bijzondere beloningen

1. Spaarregeling

De werknemer heeft het recht deel te nemen aan een spaarloonregeling tot het daartoe gestelde wettelijk maximum.
2. Vakbondscontributie

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

VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 20 Vakantieregeling

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Aantal vakantiedagen
 - a. Voor ieder vol kalenderjaar dat de arbeidsovereenkomst duurt, bedraagt het aantal vakantiedagen met behoud van salaris:
 - voor werknemers die geboren zijn na 31 december 1951: 25 werkdagen;
 - voor werknemers die geboren zijn vóór 1 januari 1952 en op 1 januari 2010 58 of 59 jaar zijn: 28 werkdagen;
 - voor werknemers die geboren zijn vóór 1 januari 1952 en op 1 januari 2010 60 jaar zijn: 29 werkdagen;
 - b. De waarde van een vakantiedag bedraagt:
 - bij een 40-urige werkweek: 8 uren;
 - bij een 38-urige werkweek: 7,6 uren.Bij toekenning van vakantierechten in uren wordt het aantal vakantie-uren naar boven afgerond op hele uren. Indien bij een 38-urige werkweek sprake is van werkdagen van verschillende lengte, wordt iedere opgenomen vakantiedag teruggeboekt op het tegoed van de werknemer voor het aantal uren dat op die dag feitelijk gewerkt zou zijn als geen vakantiedag opgenomen zou zijn.
 - c. De onder a genoemde aantallen worden vermeerderd met een dag voor iedere periode dat de arbeidsovereenkomst vijf jaren onafgebroken bij dezelfde werkgever heeft geduurd. De extra dag wordt toegekend indien de medewerker bij toekenning van de rechten op 1 januari meer dan 5 jaar (of een veelvoud daarvan) in dienst is bij dezelfde werkgever. Voor werknemers geboren vóór 1 januari 1952 is het maximum 3 extra dagen. Voor werknemers geboren na 31 december 1952 is het maximum 5 extra dagen.
 - d. De werknemer, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in de voorgaande leden genoemde vakantie, met inachtneming van het in lid 3 bepaalde.
 - e. De onder a genoemde aantallen dagen worden vermeerderd met een dag, indien de werknemer zich gedurende het kalenderjaar niet

ziek heeft gemeld. Zij worden verminderd met een dag, indien de werknemer zich gedurende het kalenderjaar vaker dan twee maal ziek heeft gemeld.

3. Berekening aantal vakantiedagen

Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal indien de arbeidsovereenkomst korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

4. Aaneengesloten vakantie

Van de vakantiedagen zullen er tenminste 15 aaneengesloten worden opgenomen. Op verzoek van de werknemer kan in overleg met de werkgever hiervan worden afgeweken.

5. Vakantiedagen

- a. Onder voorbehoud van instemming door de personeelsvertegenwoordiging, heeft de werkgever het recht bij de aanvang van het vakantiejaar ten hoogste vier al dan niet aaneengesloten vakantiedagen als collectieve snipperdagen aan te wijzen en vast te stellen.
- b. De overblijvende snipperdagen zullen door de werkgever worden toegekend, indien de aanvraag daartoe tenminste drie dagen voor de betreffende dag is ingediend, tenzij het bedrijfsbelang zich duidelijk hier tegen verzet.

6. Geen vakantiedagen gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a. De werknemer heeft geen vakantie-rechten over de tijd gedurende welke de werknemer wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b. In geval van arbeidsongeschiktheid, heeft de werknemer nog vakantie-rechten over de laatste zes maanden, waarin geen arbeid wordt verricht wegens arbeidsongeschiktheid.
- d. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft ook vakantie-rechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet of krachtens deze CAO in de gelegenheid moet stellen.

7. Samenvallen van vakantie-rechten met andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

Indien vakantiedagen van de werknemer samenvallen met dagen waarop de werknemer anderszins aanspraak kan maken op salaris, worden deze vakantiedagen teruggeboekt op het tegoed van de werknemer.

8. Vakantie-rechten en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer vakantie-rechten alsof hij volledig arbeidsgeschikt is. Evenzo worden vakantie-rechten van de werknemer afgeboekt alsof hij volledig arbeidsgeschikt is. Dit geldt zolang de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zich voordoet.

9. Vakantie bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst

Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer alsnog in de gelegenheid worden gesteld de door hem nog niet genoten vakantiedagen, waarop hij krachtens het in de vorige leden bepaalde recht heeft, te genieten of zullen deze dagen worden uitbetaald.

Artikel 21 Vakantietoeslag

1. De vakantietoeslag bedraagt 8%. De vakantietoeslag wordt berekend over twaalf maal het maandsalaris van de maand mei inclusief de eventueel ontvangen persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 15.V.2. De vakantietoeslag wordt uitbetaald in mei. De vakantietoeslag wordt betaald over het kalenderjaar.
 2. Indien na de uitbetaling van de vakantietoeslag het aantal arbeidsuren stijgt, wordt de vakantietoeslag naar rato verhoogd; deze verhoging wordt uitbetaald bij de eerstvolgende salarisbetaling. Indien na de uitbetaling van de vakantietoeslag het aantal arbeidsuren daalt, wordt de vakantietoeslag naar rato verlaagd; deze verlaging wordt gedurende de resterende maanden van het kalenderjaar maandelijks verrekend met de salarisbetaling.
 3. Indien de betaling van de vakantietoeslag samenvalt met de proeftijd, wordt de vakantietoeslag uitbetaald in de eerste maand volgend op het einde van de proeftijd.
 4. Indien de arbeidsovereenkomst eindigt in het lopende kalenderjaar, wordt de vakantietoeslag in mei naar rato van de overeengekomen duur van de arbeidsovereenkomst uitbetaald. Indien de arbeidsovereenkomst eindigt vóór de maand mei, wordt de vakantietoeslag uitbetaald bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Indien de arbeidsovereenkomst eindigt na de maand mei, terwijl dat op dat moment niet bij de werkgever bekend was, wordt de vakantietoeslag naar rato verlaagd; deze verlaging wordt verrekend met de laatste salarisbetaling.
 5. Indien voor werknemers van 23 jaar en ouder de vakantietoeslag over het gehele kalenderjaar berekend minder dan € 1100,- bedraagt, zal deze tot dit bedrag worden aangevuld. Voor werknemers met een parttime dienstverband geldt een minimumaanspraak op de vakantietoeslag naar rato. Bij berekening van de vakantietoeslag over een deel van het kalenderjaar zal de aanvulling naar rato plaatsvinden. Werknemers beneden de 23-jarige leeftijd ontvangen deze minimum vakantietoeslag naar rato, vastgesteld aan de hand van de navolgende afbouwpercentages
- | | |
|--------------|--------------|
| 16 jaar 34½% | 20 jaar 61½% |
| 17 jaar 39½% | 21 jaar 72½% |

18 jaar 45½% 22 jaar 85%
19 jaar 52½%

6. Een eventuele vakantietoeslag op grond van de sociale verzekeringswetten zal met de in lid 1 bedoelde toeslag worden verrekend.

Artikel 22 Bijzonder verlof

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 20, heeft de werknemer recht op bijzonder verlof, indien de gebeurtenis op een werkdag valt en deze daadwerkelijk wordt bijgewoond, met behoud van het volle salaris:
 - a. gedurende één dag bij zijn ondertrouw;
 - b. gedurende twee dagen bij zijn huwelijk of partnerregistratie;
 - c. gedurende de dag van bevalling van zijn partner tot en met de daarop volgende twee werkdagen;
 - d. gedurende één dag bij het huwelijk van zijn kind, stief- en pleegkind, zijn (stief/pleeg)vader, (stief/pleeg)moeder, schoonvader, schoonmoeder, kleinkind, broer, zuster, zwager en schoonzuster;
 - e. gedurende één dag bij zijn 25- of 40-jarig huwelijksfeest, bij het 25-, 40-, 50-, 60- en méérjarig huwelijksfeest van zijn (stief/pleeg)ouders en schoonouders, alsmede bij het 50-, 60- en méérjarig huwelijksfeest van zijn grootouders en van de grootouders van zijn partner;
 - f. gedurende de tijd van de dag van het overlijden af tot en met twee dagen na de dag van de crematie of begrafenis van zijn partner of een tot zijn gezin behorend kind, stief- en pleegkind;
 - g. gedurende maximaal drie dagen bij het overlijden en de begrafenis of crematie van zijn niet onder sub f genoemde kind, stief- en pleegkind, zijn (stief/pleeg)vader, (stief/pleeg)moeder, schoonvader, schoonmoeder, schoonzoon en schoondochter;
 - h. gedurende één dag bij het overlijden of de begrafenis of crematie van zijn grootvader, grootmoeder, de grootvader en grootmoeder van zijn partner, zijn kleinkind, broer, zuster, zwager en schoonzuster;
 - i. gedurende de daarvoor benodigde tijd voor het afleggen van een vakexamen tegen overlegging van de schriftelijke oproeping;
 - j. gedurende maximaal twee dagen per kalenderjaar bij verhuizing van de gehuwde werknemer of de ongehuwde werknemer die een eigen huishouding voert of gaat voeren.
2. Indien in lid 1 wordt gesproken van partner, wordt daaronder verstaan zowel de (mannelijke of vrouwelijke) echtgenoot van de gehuwde werknemer als de persoon met wie de ongehuwde werknemer een langdurig en duurzaam samenlevingsverband heeft.
3. Aan de werknemer, die tenminste zes weken lid is van een werknemersorganisatie, zal, mits het verzoek daartoe tijdig door deze organisatie aan de werkgever schriftelijk kenbaar is gemaakt, vrijaf worden gegeven:
 - a. met behoud van het volle salaris over de tijd, nodig voor het bijwonen als door zijn werknemers-organisatie schriftelijk aangewezen afgevaardigde van een bijeenkomst van een van de volgende colleges van zijn organisatie:

- algemene bondsvergadering, bondsraad, afdelings-, of regiobestuur, landelijk groepsbestuur, deelnemersraad, SVGB-bestuur en CAO-commissie (FNV Bondgenoten);
- congres, algemene vergadering, districtsraad, vakgroepbestuur, deelnemersraad en CAO-commissie (CNV BedrijvenBond);
- congres, bestuursraad, bedrijfsgroep, bedrijfsgroepbestuur en deelnemersraad (De Unie).

- b. met behoud van het salaris over de tijd, nodig voor het deelnemen aan cursussen en/ of scholingsactiviteiten van zijn organisatie, met een maximum van drie dagen per kalenderjaar.
- c. voor eigen rekening over de tijd, nodig voor het, namens de vakbond deelnemen in een commissie, fonds, etc.

Het vorenbedoelde verzoek kan alleen worden geweigerd, indien aanneemelijk wordt gemaakt, dat inwilliging van het verzoek de bedrijfsbelangen ernstig schaadt dan wel de normale uitoefening van de functie van de werknemer ernstig in gevaar brengt.

4. Bezoek aan een arts, tandarts en een fysiotherapeut vindt plaats buiten werktijd. Indien een bezoek buiten werktijd niet mogelijk is, kan de werknemer in overleg met de werkgever deze (para) medici onder werktijd raadplegen. In dat geval heeft de medewerker hooguit recht op twee uren verlof.

DIVERSE UITKERINGEN

Artikel 23 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

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

Artikel 24 Wet Poortwachter

1. De werkgever is verplicht ten aanzien van de werknemer die ongeschikt is de bedongen arbeid te verrichten maatregelen te treffen zodanig dat de

werknemer in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten. Indien binnen het bedrijf van de werkgever geen passende arbeid voorhanden is bevordert de werkgever de inschakeling van de werknemer in het bedrijf van een andere werkgever.

2. In het kader van de reïntegratieverplichting stelt de werkgever in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak op, welk plan regelmatig wordt geëvalueerd en zonodig bijgesteld.
3. De werknemer die als gevolg van zijn arbeidsongeschiktheid verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten is verplicht gevolg te geven aan redelijke voorschriften van de werkgever dan wel een door de werkgever aangewezen deskundige ter zake het verrichten van de eigen of andere passende arbeid.
4. De werknemer is tevens verplicht medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak.
5. De werknemer is verplicht passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.

Artikel 25 Uitkering bij overlijden

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

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

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

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

OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 26 Pensioenfonds

Voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelneming in de Stichting Pensioenfonds voor de Tandtechniek, geldt een pensioenvoorziening

overeenkomstig de statuten en het pensioenreglement van genoemd pensioenfonds.

Artikel 27 Vervroegde uittreding

1. Met betrekking tot de regeling inzake vervroegd uittreden hebben werkgevers- en werknemersorganisaties een afzonderlijke CAO afgesloten, de CAO voor de Tandtechniek inzake Vervroegd Uittreden. De in die CAO opgenomen regeling inzake vervroegd uittreden is uitgewerkt in de daarbij behorende statuten en het reglement van de Stichting Vervroegd Uittreden Tandtechniek.
2. De regeling inzake vervroegd uittreden is per 1 januari 2001 vervangen door een regeling inzake prépensioen. Hiervoor gelden de bepalingen zoals vastgelegd in het reglement van het Pensioenfonds voor de Tandtechniek.

Artikel 28 Sociaal fonds

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

Artikel 29 Personeelsontwikkelingsbeleid

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

Artikel 30 Reorganisatiemaatregelen

Indien de werkgever tot de conclusie is gekomen dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel ten gevolge van reorganisatie of automatisering respectievelijk mechanisering, tot ontslaanzaeging van een in het licht van de ondernemingsgrootte belangrijk aantal werknemers moet worden besloten, zal hij zich, onmiddellijk na het tijdstip dat hij mogelijkerwijs tot bovengenoemde conclusie kon komen, met de werknemersorganisaties en met de personeelsvertegenwoordiging in verbinding stellen, ten einde tot een voor betrokkenen passende voorlichting te komen en voor hen uit het ontslag voortvloeiende sociale gevolgen met de werknemersorganisaties te bespreken.

Artikel 31 Personeelsvertegenwoordiging

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

Artikel 32 Geschillencommissie

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

Artikel 33 Ongewenst gedrag

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

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

Artikel 34 Werkgelegenheid

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

7. Een werknemer, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie bij een werknemersorganisatie heeft, dan wel lid is van de personeelsvertegenwoordiging, mag in zijn positie als werknemer niet worden geschaad.

Artikel 35 Tussentijdse wijzigingen

Indien gedurende de looptijd van deze CAO zich buitengewone en ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economisch verhoudingen in Nederland en in de loon- en prijspolitiek van de regering voordoen, is zowel ieder van de partijen te ener zijde als ieder van de partijen te anderzijde bij de CAO, gerechtigd tijdens de duur van de CAO wijzigingen van de CAO, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen.

Artikel 36 Duur

Deze CAO is aangegaan voor een periode welke aanvangt op 1 juli 2009 en eindigt op 30 juni 2011.

BIJLAGEN

Bijlage I Voorbeeldfuncties en functiegroepen (bijlage bij artikel 14 van de CAO)

1. De functie van de werknemer wordt ingedeeld in een van de functiegroepen 0 en A tot en met H aan de hand van een vergelijking tussen de door hem uit te oefenen functie en de hieronder opgenomen lijst van voorbeeldfuncties. In deze lijst zijn onder 'doel functie' de voorbeeldfuncties beknopt omschreven. De volledige omschrijvingen zijn opgenomen in de FUWA Wegwijzer Tandtechniek, die een integraal onderdeel van deze CAO uitmaakt. Bij de indeling van de functie van de werknemer wordt het bepaalde in de FUWA Wegwijzer Tandtechniek, waarin tevens de werking van het functiewaarderingsstelsel nader is aangeduid, mede in aanmerking genomen.

Functie-groep	Voorbeeldfuncties	Doel functie
0		
A		
B	Assistent kroon- en brugwerk	Verrichten van eenvoudige werkzaamheden aan kroon- en brugwerkstukken.
	Assistent prothesen	Verrichten van eenvoudige werkzaamheden aan prothesen.

Assistent frames

Verrichten van eenvoudige werkzaamheden aan frames.

Assistent orthodontie

Vervaardigen van eenvoudige orthodontische apparatuur; verichten van eenvoudige werkzaamheden t.b.v. de vervaardiging van gemiddelde en moeilijke apparatuur.

Chauffeur

Ophalen en bezorgen van werkopdrachten en werkstukken/apparaten bij afnemers.

C Administratief medewerker

Administratief verwerken van in- en uitgaande werkopdrachten en gereede werkstukken/apparaten.

D Medewerker kroon- en brugwerk

Ophalen en bezorgen van werkopdrachten en werkstukken/apparaten bij afnemers.

Vervaardigen van kroon- en brugwerkstukken van gemiddelde moeilijkheidsgraad; verrichten van eenvoudige werkzaamheden aan moeilijke kroon- en brugwerkstukken.

Medewerker prothesen

Vervaardigen van prothesen van gemiddelde moeilijkheidsgraad; verichten van eenvoudige werkzaamheden aan moeilijke prothesen.

Medewerker frames

Vervaardigen van frames van gemiddelde moeilijkheidsgraad; ver-

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

	Groepsleider frames	Realiseren van de gevraagde productie van frames, conform kwaliteitseisen.
	Groepsleider orthodontie	Realiseren van de gevraagde productie van orthodontische apparatuur, conform kwaliteitseisen.
2.	Werknemers die in hoofdzaak huishoudelijke werkzaamheden verrichten, worden niet lager ingedeeld dan in functiegroep A. Niettemin kunnen deze werknemers gedurende maximaal één jaar in functiegroep 0 worden ingedeeld.	
3.	De werknemer die (nog) niet beschikt over de kundigheden en ervaring die voor de vervulling van de functie van assistent, medewerker of specialist zijn vereist, maar over meer kundigheden en ervaring beschikt dan die vereist zijn als leerling respectievelijk assistent respectievelijk medewerker, kan al dan niet tijdelijk in de functiegroep A respectievelijk C respectievelijk E worden ingedeeld. Het voorgaande geldt alleen indien de werknemer die meerdere kundigheden en ervaring voor een substantieel deel van zijn werktijd inzet in de functie van assistent respectievelijk medewerker respectievelijk specialist.	
4.	De werknemer die blijk heeft gegeven als assistent, medewerker of specialist twee of meer vakgebieden te beheersen, en daardoor breder inzetbaar te zijn dan normaal, kan in de functiegroep C respectievelijk E respectievelijk G worden ingedeeld. Het voorgaande geldt alleen indien de werknemer voor een substantieel deel van zijn werktijd werkzaam is in twee of meer vakgebieden.	
5.	Indien de door de werknemer uit te oefenen functie niet gerangschikt kan worden onder een van de voorbeeldfuncties, wordt de werknemer in onderling overleg door de werkgever in een van de functiegroepen ingedeeld.	

Bijlage II Salarisschalen

(bijlage bij artikel 14 van de CAO)

Meest recente salarisschaal downloaden via www.bvtandtechniek.nl (exclusief voor leden).

Salarisschalen per 1 juli 2009

Mutatie functieschaal 1,50%

Mutatie jeugdschaal: 1,50%

FUNKTIESCHAAL

(23 jaar en ouder)

FUNKTIEGROEPEN	0	A	B	C	D	E	F	G	H
0 Functiejaar	1399	1465	1726	1819	1917	2013	2172	2265	2433
1 Functiejaar	1501	1765	1862	1964	2066	2232	2333	2511	
2 Functiejaar	1537	1804	1905	2012	2119	2291	2401	2590	
3 Functiejaar	1573	1843	1948	2059	2172	2350	2470	2668	
4 Functiejaar	1609	1882	1991	2106	2225	2410	2538	2746	
5 Functiejaar	1645	1921	2034	2154	2278	2469	2606	2824	
6 Functiejaar		1960	2077	2201	2331	2528	2674	2902	
7 Functiejaar			2119	2248	2384	2588	2742	2981	
8 Functiejaar				2296	2437	2647	2810	3059	
9 Functiejaar					2490	2706	2879	3137	
10 Functiejaar							2947	3215	

JEUGDSCHAAL

Aangepast minimumloon per 1 juli 2009

FUNKTIEGROEPEN	0	A	B	C	D	E	F	G	H
16 jaar	482,50	515							
17 jaar	552,45	590							
18 jaar	636,35	679	800	844					
19 jaar	734,25	784	923	973					
20 jaar	860,15	918	1082	1140	1202	1262			
21 jaar	1014,00	1083	1275	1344	1416	1488	1605		
22 jaar	1188,80	1269	1495	1576	1661	1744	1882		

Bijlage III Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

(bijlage bij artikel 4 van de CAO)

De ondergetekenden:

naam TTL
adres
postcode, woonplaats
verder te noemen: werkgever

en

naam
adres
postcode, woonplaats
verder te noemen: werknemer

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan:

Artikel 1

Werkgever neemt werknemer in dienst als

(functie), ingeschaald in functiegroep van de CAO.

Het aantal toegekende functiejaar is bepaald op ..

De wekelijkse arbeidsduur bedraagt .. uren.

Artikel 2

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

Artikel 3

Op deze arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Tandtechniek van toepassing.

Artikel 4

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

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend

te op 20..

Handtekening werkgever: Handtekening werknemer:

.....

.....

Bijlage IV Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
(bijlage bij artikel 4 van de CAO)

De ondergetekenden:

naam TTL
adres
postcode, woonplaats
verder te noemen: werkgever

en

naam
adres
postcode, woonplaats
verder te noemen: werknemer

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan:

Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 3

Op deze arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van de Collectieve Arbeids-
overeenkomst voor de Tandtechniek van toepassing.

Artikel 4

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

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend

te op 20..

Handtekening werkgever: Handtekening werknemer:

.....

Bijlage V Reglement van de Geschillencommissie
(bijlage bij artikel 32 van de CAO)

Artikel 1

Samenstelling

1. De geschillencommissie wordt ingesteld voor de duur van de CAO.
2. De commissie bestaat uit drie werkgeversleden en drie werknemersleden.
Voor elk lid van de commissie wordt een plaatsvervanger benoemd.
3. De werkgeversleden en hun plaatsvervangers worden benoemd door de
werkgeversorganisaties. De werknemersleden en hun plaatsvervangers
worden benoemd door de werknemersorganisaties. De leden en hun
plaatsvervangers hebben zitting voor de duur van de CAO. Indien een va-
cature ontstaat, dient hierin binnen vier weken te worden voorzien door de
organisatie, die het lid of de plaatsvervanger, wiens plaats is opgevacatureerd,
heeft benoemd. Zowel aan werkgevers- als aan werknemerszijde geldt dat
twee van de drie leden van de commissie rechtstreeks betrokken moeten
zijn bij de totstandkoming van de CAO.
4. De commissie wijst een werkgeverslid en een werknemerslid aan, die
beurtelings voor de tijd van één kalenderjaar als voorzitter respectievelijk
als vice-voorzitter optreden. Bij ontstentenis van de fungerende voorzitter
treedt de vice-voorzitter als zodanig op.
5. De commissie laat zich bijstaan door een secretaris, die is belast met alle
secretariaatswerkzaamheden die uit het werk van de commissie voort-
vloeien. Het secretariaat is gevestigd aan de Rijnzathe 10, 3454 PV De
Meern
6. De commissieleden en hun plaatsvervangers ontvangen geen vergoeding
voor hun werkzaamheden. Reis- en verblijfkosten van leden en plaatsver-
vangers worden gedragen door de organisaties, die hen hebben benoemd.

Artikel 2

Taken en bevoegdheden

1. De commissie heeft tot taak het geven van bindende adviezen over ge-
schillen omtrent de uitleg en/of de toepassing van de CAO, waaronder be-
grepen geschillen over de indeling van een functie in de functiegroepen als
bedoeld in bijlage I bij de CAO, indien beide partijen betrokken bij het ge-
schil daarom schriftelijk verzoeken.
2. Een verzoek als bedoeld in lid 1 wordt niet in behandeling genomen, in-
dien:

- a. het een geschil betreft over een individuele ontslagzaak of een individuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van ontbinding door de kantonrechter;
- b. niet vaststaat dat de werkgever en de werknemer tevergeefs hebben geprobeerd overeenstemming over het geschil te bereiken.

Artikel 3

Indienen van verzoeken

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

Artikel 4

Behandeling van geschillen

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

4. Indien de commissie met betrekking tot een geschil, in een vergadering waarin de commissie voltallig aanwezig is, wegens staking van de stemmen niet tot een beslissing kan komen, wordt het nemen van een besluit tot een volgende vergadering uitgesteld, die zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen veertien dagen wordt gehouden. Indien in deze maar ook in een voltallige vergadering de stemmen (opnieuw) staken, zal de commissie geen uitspraak kunnen doen en de bij het geschil betrokken partijen daarvan in kennis stellen.
5. De commissie regelt voorts zover nodig zelf de wijze van behandeling en beslissing van aan haar oordeel onderworpen geschillen.

Bijlage VI Onderzoek leeftijdsbewust personeelsbeleid en werkgelegenheid

Dit jaar is het Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie (NCSI) van start gegaan. Dit is een samenwerkingsverband van o.a. werkgeversorganisaties en vakorganisaties. Hier zal onder andere worden geïnventariseerd wat landelijk wordt gerealiseerd op het gebied van sociale innovatie. Onder sociale innovatie valt ook levensfasebewust personeelsbeleid.

In afwachting van de eerste concrete voorbeelden voor levensfasebewust personeelsbeleid is de werkgroep levensfasebewust personeelsbeleid tijdelijk opgeheven. Tijdens het periodieke overleg in januari 2008 zal worden bekeken of er al voldoende voorbeelden zijn waarmee de werkgroep van start zou kunnen gaan. Mocht dit nog niet het geval zijn, dan zal op een later tijdstip opnieuw worden bekeken wat de resultaten zijn van NCSI.

Bijlage VII Protocol flexurenregeling

Door de invoering van een flexurenregeling kunnen de bedrijven in de Tand techniek beter inspelen op de schommelingen in het werkaanbod. Voor de onderhandelingen over een nieuwe cao wordt de regeling geëvalueerd.

De kern van de regeling is dat een werkgever voor een medewerker na overleg met de werknemer maximaal 36 uur gedurende de looptijd van de CAO als verlof kan aanwijzen ter compensatie van meerwerkuren. De meerwerkuren hoeven nog niet te zijn opgebouwd wanneer het verlof dient te worden opgenomen, maar kan ook later in het jaar worden opgebouwd. Indien de werkgever de werknemer niet verzoekt de meerwerkuren te maken, kan de werkgever geen salaris van de werknemer terug vorderen. Er kan slechts 1 keer een saldo van 36 uur in de flexurenregeling worden gestopt. Wanneer er minder werkaanbod is kan de werkgever de werknemer met verlof sturen van uit het saldo in de flexurenregeling. Als aan het eind van het jaar het saldo in de flexurenregeling niet is opgesoupeerd kan de werknemer kiezen of het saldo als vrij opneembaar verlof wordt omgezet bij het saldo voor het volgende jaar, of wordt uitbetaald in geld.

Indien in de praktijk problemen ontstaan met de uitvoering van de flexuren-regeling, zullen directie en vakverenigingen in overleg treden. Redelijkheid en billijkheid vormen de grondslag van dit overleg.

Bijlage VIII Branchevereniging Tandtechniek

De Branchevereniging Tandtechniek is een brancheorganisatie voor actieve tandtechnische ondernemers. Waar staat de Branchevereniging inhoudelijk voor? Hier volgt de positionering Branchevereniging Tandtechniek op diverse punten:

1. Vraag naar hoogwaardige tandtechnische werkstukken

Het aantal ouderen neemt de komende jaren versneld toe. Meer ouderen leven langer. Tandtechnisch kan er veel meer dan vroeger. De vraag naar esthetische tandheelkunde alsook implantologie neemt zienderogen toe.

Er worden minder tandartsen opgeleid. Steeds meer tandartsen geven er de voorkeur aan parttime te werken.

Kortom: het aantal werkzame tandartsen neemt de komende jaren snel af. De vraag naar tandtechnische werkstukken zal naar verwachting bovengemiddeld toenemen. De mondarts gaat zijn intrede doen en delegatie van taken naar ondermeer de (klinisch) tandtechnicus zal een nog grotere rol gaan spelen.

De druk van goedkope import uit lage loonlanden zal voorlopig wellicht nog wat toenemen. Het grote publiek zit evenwel niet te wachten op Thaise kronen. Bovendien is goede communicatie met de tandarts en diens assistente essentieel, terwijl de zorgverzekeraar de tandtechnicus graag in het front office ziet van het dentale team. Het Nederlandse kwaliteitslab kan dus een goede toekomst tegemoet zien mits de bakens tijdig worden verzet. Dat betekent een perfecte **communicatie** (intern en extern) en beheersing van het kwaliteitsproces.

2. Rol verzekeraars

De Branchevereniging ziet de verzekeraars als partners die medeverantwoordelijk zijn voor goede zorg. Ook al zal de verzekeraar zeker in de aanloop het accent leggen op de prijs. Niemand heeft er belang bij de Nederlandse tandtechnische branche de nek om te draaien met uiteindelijk de patiënt als de meest gedupeerde. Daarom is een gezamenlijke aanpak van de dentale zorg in de nabije toekomst noodzakelijk. Daarbij kunnen we leren van ervaringen in het buitenland. Met name in de Verenigde Staten van Amerika en binnen Europa.

3. Lage Lonen Landen

De Branchevereniging Tandtechniek staat primair voor de belangen van de tandtechniek in Nederland. Het is noodzakelijk dat er in Nederland voldoende (de zogeheten kritische massa) economisch gezonde tandtechnische labs blijven functioneren. En dat er in ons land zoveel mogelijk tandtechnische werkgelegenheid is en blijft. Op basis daarvan kan de opleiding in de lucht gehouden worden en blijven vaardigheden van de tandtechniek in de volle breedte behouden. Wie even verder denkt snapt dat afhankelijk worden van lage loonlanden op termijn resulteert in een forse stijging van de kosten van

hoogwaardig tandtechnisch werk dat zich moeilijk laat uitbesteden. Nog afgezien van verlies aan werkgelegenheid.

Als een dergelijke import toeneemt, kan dat fataal zijn voor een hele branche. Daarom hebben sommige landen maatregelen getroffen. Al was het maar om de eigen ondernemers voldoende tijd te geven om efficiency maatregelen te treffen en daarmee massaontslagen te voorkomen. In de tandtechnische branche zijn diverse efficiency slagen te maken. Onder meer via:

- CadCam technologie;
- schaalgrootte voordelen door clustering van labs;
- verbetering van het kwaliteitsproces en verlaging van de faalkosten;
- specialisatie.

Concurrentie hoort bij ondernemerschap, maar dan wel met voor elke ondernemer dezelfde wettelijke eisen en verplichtingen.

4. Onderwijs

Het Instituut Vakopleiding Tandtechniek (ROC-ASA) moet met de verschillende opleidingen zo goed mogelijk aansluiten bij de wensen uit het bedrijfsleven. Een wens is om leerlingen sneller productief inzetbaar te laten zijn. Voorts moeten leerlingen die al aantoonbaar tandtechnische vaardigheden bezitten een snellere route kunnen doorlopen (Eerder Verworven Competenties). Met de inzet van het onderwijs moet het opleidingsgat tussen de tandarts en tandtechnicus verder gedicht worden. Onderwijs op voldoende hoog niveau is hierbij van belang. De Branchevereniging Tandtechniek steunt de tot standkoming van de Nederlandse school voor Gezondheidstechniek, mits het tandtechnische gedeelte van het onderwijs gewaarborgd blijft.

5. Regelgeving overheid

Geen enkele ondernemer zit te wachten op nog meer regels van de overheid. De Branchevereniging steunt acties om onnodige en tegenstrijdige regels af te schaffen. Verder oefent de Branchevereniging Tandtechniek invloed uit op de manier waarop reeds bestaande regels worden toegepast. Kortom: de Branchevereniging is ook hier voor actief participeren in plaats van aan de zijlijn te staan.

6. Kwaliteitsbeleid

Kwaliteitsbeleid is een **proces** en kan een belangrijke rol spelen bij de inkoopkeuze van een zorgverzekeraar. Leden bepalen zelf welk kwaliteitssysteem zij hanteren. De Branchevereniging Tandtechniek spreekt wel de voorkeur uit voor een gecertificeerd systeem met het accent op procesbeheersing. Kwaliteitsbeleid moet geen last zijn maar een lust. Hoe transparanter, hoe beter.

7. Zorgverzekeringswet

In 2005 voorspelde de Branchevereniging Tandtechniek al dat het systeem van Diagnose Behandeling Clusters (DBC) voor ziekenhuizen model zal staan voor de rest van de gezondheidszorg. Deze voorspelling lijkt met het rapport van de NZa over de herziening bekostiging van de mondzorg bewaarheid te worden. Een dergelijk systeem betekent: vast omschreven basishandelingen voor een

herkenbaar basisproduct (bijvoorbeeld een B-prothese) binnen een vaste prijs. Dat laatste klinkt vreemd gelet op de Mededingingswet, maar is wel mogelijk.

Verzekeraars denken vanuit damage control op basis van grote getallen. Het DBC-systeem lijkt daarvoor geschikt. Voor een groot lab of een groep samenwerkende labs met vaste prijzen per soort werkstuk is daar makkelijker op in te spelen dan voor een klein lab. Immers, het gemiddelde maakt een vaste stuks-prijs makkelijker goed als er voldoende volume bestaat. Een ambachtelijke tandtechnicus die bijzondere aandacht aan bijvoorbeeld een individuele opstelling besteedt op basis van de door de tandarts vereiste bijzondere kwaliteit, begint al met een veel hoger arbeidsloon. Dat valt in onze optiek niet onder de basiskosten. Voor beide benaderingen moeten oplossingen gevonden worden. Niet alleen via automatisering, samenwerking via schaalgroottevoordeel en specialisatie.

Zorgen zijn er voorts over de zeer snel stijgende vraag naar implantologie en de opstelling van verzekeraars in deze. De aparte aandacht en zorg gelden voor de gespecialiseerde orthodontische labs, kpt, tandprothetici en de frame-labs. Daar speelt de prijsdruk fors. De belangstelling van de verzekeraar voor de prijs is mede afhankelijk van de vergoedingssystematiek. Daarbij is ook de mogelijkheid van bijbetalen door de patiënt van belang.

8. Klinisch tandtechnicus

De Branchevereniging Tandtechniek gelooft dat de klinisch tandtechnicus de toekomst heeft. Het past in het beleid van de introductie van de mondzorg waar het delegeren van taken meer centraal staat. De Branchevereniging Tandtechniek vindt het bovendien belangrijk dat de tandtechnicus meer voor het voetlicht komt van het grote publiek. De klinisch tandtechnicus is natuurlijk een uitstekende manier om dat te bereiken. Om de positie en de kwaliteit van de werkwijze van de klinisch tandtechnicus te versterken heeft de Branchevereniging Tandtechniek een Klankbordgroep KPT en een Klankbordgroep Klinisch Kroon en brugwerk ingesteld.

De Branchevereniging Tandtechniek heeft onderzoek gedaan naar het voorkomen van delegatie van deeltaken op het gebied van implantologie. Tevens heeft de Branchevereniging Tandtechniek het initiatief genomen om te komen tot een specifiek protocol om deze samenwerking met de tandarts vast te leggen.

Uw steun en actieve deelname is hard nodig. Wacht daarom niet langer en word lid van de Branchevereniging Tandtechniek. Vraag vrijblijvend nadere informatie aan via info@bvtandtechniek.nl of bel 030-6915754.