



Tandtechniek 2023 Verbindendverklaring cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 10 mei 2023 tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Tandtechniek

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Stichting Algemeen Sociaal Fonds voor de Tandtechniek namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partijen ter ener zijde:

Nederlandse Werkgeversvereniging Tandtechniek (NWWT),

Vereniging van Laboratoriumhoudende Tandtechnici in Nederland (VLHT),

Organisatie van Nederlandse Tandprotheticci;

Partijen ter andere zijde: CNV Vakmensen.nl en De Unie.

Naar aanleiding van dit verzoek zijn schriftelijke bedenkingen ingebracht door de Branchevereniging Tandtechniek.

Deze bedenkingen kunnen als volgt worden samengevat:

De bedenkingen richten zich tegen de bevoegdheid van de Organisatie van Nederlandse Tandprotheticci (ONT) om als werkgeverspartij de onderhavige cao af te sluiten en de representativiteit. Bedenkinghebbende stelt middels een drietal argumenten dat partijen bij de cao Tandtechniek 2022–2023 gezamenlijk niet voldoende representatief zijn. Daarnaast zou het honoreren van deze avv-aanvraag een (te) grote benadeling zijn van de rechtmatige belangen van de leden van de Branchevereniging Tandtechniek en de hierbij werkzame tandtechnici. En bedenkinghebbende is van mening dat er een gebrek aan draagvlak is voor de algemeenverbindendverklaring van deze cao. Het toelaten van tandprothetische praktijken waar een tandprotheticus werkzaam is bij de berekening van de representativiteit geeft een zeer scheve verdeling en dus zeer vertekend beeld van de representatie van de tandtechnische bedrijven.

Formele vereisten werkgeversorganisatie

Bedenkinghebbende verwijst naar het voorlichtingsmateriaal van directie UAW waarin uiteen wordt gezet dat de in statuten van werknemers- en werkgeversorganisaties opgenomen definities van leden gelijk dienen te zijn aan de werknemers- respectievelijk werkgeversdefinities in de cao. Indien bijvoorbeeld in de cao is geregeld dat rechtspersonen werkgever kunnen zijn, terwijl op grond van de statuten van de werkgeversvereniging het lidmaatschap alleen open staat voor natuurlijke personen, kunnen rechtspersonen niet gebonden worden door de cao.

Bedenkinghebbende meent dat de statuten van de Organisatie van Nederlandse Tandprotheticci (ONT) niet voldoen aan deze eis. De S.N.T.I. is als (enige) rechtspersoon lid van ONT, en andere rechtspersonen worden niet toegelaten. Dit komt niet overeen met de definitie van 'werkgever' in de cao voor de Tandtechniek 2022–2023.

Volgens Bedenkinghebbende kan de ONT om die reden ook geen cao afsluiten, in ieder geval niet als werkgeverspartij. Subsidiair stelt bedenkinghebbende dat als ONT wel een cao kan afsluiten als werkgeverspartij, deze dan alleen kan gelden voor natuurlijke personen.



Representativiteit

Hiermee samenhangend betoogt bedenkinghebbende dat de ONT ledenlijst ten onrechte is opgevoerd als een ledenadministratie van een werkgeversorganisatie, en de koppeling met de gegevensbestanden van het bedrijfstakpensioenfonds dus niet correct is. Subsidiair stelt bedenkinghebbende dat als deze koppeling toch mogelijk is, dat dan alle rechtspersonen uit de berekening van de representativiteit moeten worden verwijderd.

Bovendien is er een groep tandprotheticici die bij de ONT als lid staat ingeschreven, maar geen 'werkgevers' zijn in de zin van de cao, omdat zij als werknemer bij een onderneming in dienst zijn. Ook deze groep dient uit de representativiteitsberekening te worden weggelaten.

Bedenkinghebbende meent dat de werkelijke representativiteit na noodzakelijke correcties te laag is om het avv verzoek te kunnen honoreren.

Overlap van cao's / strijdigheid met de rechtmatige belangen van derden

Bij de laatste cao voor Tandtechniek die algemeen verbindend is verklaard (periode 2013–2014) was de ONT geen partij. In 2018 slaagde de Branchevereniging Tandtechniek er in om diverse elkaar opvolgende cao's af te sluiten die alleen van toepassing zijn op de leden van de Branchevereniging Tandtechniek. De andere partijen in de branche kwamen pas in november 2022 tot een nieuwe cao Tandtechniek waarbij nu ook voor het eerst de ONT partij was. Deze cao ligt ten grondslag aan het onderhavige avv verzoek.

Bedenkinghebbende meent dat het honoreren van deze avv-aanvraag ongeoorloofde overlap zou creëren met de eigen cao die geldt voor leden van de Branchevereniging Tandtechniek. Een en ander zou een (te) grote benadeling zijn van de rechtmatige belangen van de leden van de Branchevereniging Tandtechniek en de hierbij werkzame tandtechnici.

Scheve verdeling / draagvlak van de cao

De tandprothetische praktijken waar een tandprotheticus werkzaam is (al dan niet als DGA, praktijkmanager in loondienst of werknemer) vormen een aparte groep die ook in de bedrijfsuitoefening niet representatief is voor de tandtechnische branche. Het toelaten van deze groep bij de berekening van de representativiteit, als dat al mogelijk zou zijn, geeft een vertekend beeld van representativiteit van de tandtechnische bedrijven.

Ook het feit dat werknemerspartij FNV de cao niet heeft meeondertekend is een indicatie voor een gebrek aan draagvlak voor het AVV-en van deze cao.

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen:

Formele vereisten werkgeversorganisatie

Partijen bij de cao Tandtechniek 2022–2023 hebben in hun reactie op bedenkingen uiteengezet dat de ONT volgens haar statuten bevoegd is tot het sluiten van een cao (art. 3, lid 1 van genoemde statuten). Op de ledenlijst van de ONT komt inderdaad alleen de S.N.T.I. voor als rechtspersoon. S.N.T.I. is echter geen werkgever in de zin van de werkings sfeer van de cao Tandtechniek 2022–2023, en is ook niet als zodanig in de representativiteitsberekening meegenomen.

Rechtspersonen die onder de werkings sfeer van de cao Tandtechniek 2022–2023 vallen kunnen lid worden van de andere werkgeversverenigingen betrokken bij de cao, namelijk de Nederlandse Werkgeversvereniging Tandtechniek (NWVT) en/of de Vereniging van Laboratoriumhoudende Tandtechnici in Nederland (VLHT). De gezamenlijke werkgeversverenigingen vertegenwoordigen alle bedrijven die door het te nemen avv-besluit worden gebonden.

Tevens wordt toegelicht dat alleen leden van de ONT met werknemers zijn meegenomen in de tellingen t.b.v. het vaststellen van het aantal werkgevers voor de representativiteit.

Geconcludeerd kan worden dat de statuten van ONT voldoen aan de formele vereisten uit artikel 1, lid 1 en artikel 2 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (hierna WCAO).

De werkings sfeer van de algemeen verbindend te verklaren cao mag niet ruimer zijn dan de potentiële kring van leden van de betrokken werkgevers- c.q. werknemersorganisaties. Dit vloeit voort uit artikel 9 van de WCAO. In de reactie op bedenkingen hebben cao partijen bij de cao Tandtechniek 2022–2023 voldoende aannemelijk gemaakt dat de gezamenlijke werkgeversverenigingen alle bedrijven die door



het te nemen avv-besluit worden gebonden vertegenwoordigen. Dat de ONT (slechts) een deelverzameling vertegenwoordigt van de bedrijven die gebonden worden aan het avv-besluit doet niets af aan bovengenoemd principe.

Dat S.N.T.I. als (enige) rechtspersoon lid is van de ONT maakt dit ook niet anders aangezien S.N.T.I. niet wordt aangemerkt als werkgever in de zin van de cao, en als zodanig ook niet in de representativiteitsberekening is meegenomen. Voorts is gebleken dat rechtspersonen die onder de werkingssfeer van de cao Tandtechniek 2022–2023 vallen lid kunnen worden van de andere werkgeversverenigingen betrokken bij de cao.

Dat enkel ONT leden mét werknemers zijn meegenomen in de representativiteitsberekening waarborgt voldoende dat werknemers die als zelfstandig lid bij de ONT staan geregistreerd in de representativiteitsberekening niet worden meegeteld als werkgever (in de zin van de cao).

Overlap van cao's / strijdigheid met de rechtmatige belangen van derden

Werkingsfeerbepalingen die geen duidelijke afbakening van de rechtsgebieden bevatten of die werkingssfeeroverlap met een of meer andere cao's waarvan bepalingen algemeen verbindend zijn verklaard of doorgaans algemeen verbindend worden verklaard, teweegbrengen, worden niet algemeen verbindend verklaard (paragraaf 6.2 onder 1 Toetsingskader AVV).

Tussen partijen is niet in geding dat de door de Branchevereniging Tandtechniek afgesloten cao's (vanaf 2018) enkel gelden voor de leden van de Branchevereniging Tandtechniek. Deze cao is niet algemeen verbindend verklaard, en kan dus niet gelden als een doorgaans algemeen verbindend verklaarde cao. Een eventuele overlap met de cao die geldt voor de leden van de Branchevereniging Tandtechniek kan aan algemeenverbindendverklaring van dit verzoek dan ook niet in de weg staan.

Ten aanzien van de bedenking dat het honoreren van deze avv-aanvraag een ongeoorloofde overlap zou creëren met de eigen cao die geldt voor leden van de Branchevereniging Tandtechniek en dit een (te) grote benadeling van de rechtmatige belangen van de leden van de Branchevereniging Tandtechniek en de hierbij werkzame tandtechnici zou betekenen, merk ik op dat de cao Tandtechniek een cao met een minimumkarakter is en specifieke aanvullende regelingen uit de cao voor de leden van de Branchevereniging Tandtechniek ook na algemeenverbindendverklaring van de cao Tandtechniek toegepast kunnen blijven worden.

Scheve verdeling / draagvlak van de cao

Partijen bij de cao Tandtechniek 2022–2023 hebben in hun reactie op bedenkingen betoogd dat cao-partijen zelf de reikwijdte (werkingssfeer) van hun cao bepalen, zoals zij ook hebben gedaan. Bij de berekening van de representativiteit doet het niet ter zake van welke bij de cao betrokken werkgeversverenigingen een werkgever lid is. De verdeling onder de betrokken werkgeversverenigingen maakt daarbij niet uit.

Een avv-besluit geldt overeenkomstig artikel 2, eerste lid, van de Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten en het Toetsingskader AVV alleen voor werkgevers en de bij die werkgevers werkzame personen die binnen de werkingssfeer van de avv-cao vallen. Cao partijen zijn in eerste instantie verantwoordelijk voor de vormgeving en afbakening van de werkingssfeer. Daarmee samenhangend wordt de representativiteit bepaald n.a.v. het aantal personen werkzaam bij werkgevers gebonden door de cao, die naar de aard van hun functie respectievelijk werkzaamheden – met inachtneming van artikel 14 van de WCAO – binnen de werkingssfeer van de cao vallen, uitgedrukt in een percentage van het totaal aantal personen die binnen de werkingssfeer van de cao zouden vallen. Er zijn geen aanwijzingen dat de door partijen bij de cao Tandtechniek 2022–2023 aangeleverde representativiteitsgegevens niet aan het voorgaande voldoen. Er zijn tevens geen aanwijzingen dat werknemers wiens werkzaamheden niet vallen binnen de reikwijdte van de cao, ten onrechte toch zijn meegenomen in de representativiteit.

Wat het gebrek aan draagvlak aangaat het volgende. De totstandkoming en de inhoud van afspraken omtrent arbeidsvoorwaarden is in beginsel de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers en hun organisaties. Een cao is conform artikel 1 van de WCAO een overeenkomst, aangegaan door één of meer werkgevers, of één of meer verenigingen van werkgevers enerzijds en één of meer verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werknemers anderzijds. Op grond van artikel 2 WCAO moeten verenigingen van werkgevers of van werknemers krachtens hun statuten bevoegd zijn tot het afsluiten van een cao.

Zoals uit vorenstaande volgt kunnen aan werknemerszijde één of meer vakbonden partij bij een cao zijn. Dat, zoals in dit geval, een van de werknemersorganisaties die betrokken was bij het onderhande-



lingsproces de uiteindelijke cao-afspraken niet (mede-)ondertekent, betekent niet dat er daarom een gebrek aan draagvlak is voor de cao. Op grond van het principe van contractsvrijheid beslissen partijen in beginsel zelf of en met wie zij een cao afsluiten. Verder is het zo dat de WCAO aan werknemersorganisaties in kwantitatieve zin geen representativiteitseisen (minimale organisatiegraad) oplegt alvorens bij de totstandkoming van de cao betrokken te kunnen zijn. Van een gebrek aan draagvlak aan werknemerszijde voor deze cao is niet gebleken. Met de deelname aan de onderhandelingen van de cao door CNV Vakmensen.nl en De Unie en de ondertekening van de cao door deze werknemersverenigingen is een rechtsgeldige cao tot stand gekomen. De bedenkingen op dit punt staat algemeenverbindendverklaring van de cao dan ook niet in de weg.

Representativiteit

De cao-bepalingen waarop het verzoek tot avv betrekking heeft, moeten reeds gelden voor een naar het oordeel van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen (artikel 2, eerste lid, van de Wet AVV). Deze belangrijke meerderheid moet blijken uit een opgave van het aantal werkgevers lid van werkgeversvereniging(en) die partij zijn bij de cao onderscheidenlijk het aantal werkgevers dat naar de aard van de bedrijfsactiviteiten en de werkzaamheden tot de werkingssfeer van de cao kan worden gerekend alsmede het aantal personen werkzaam bij werkgevers die lid zijn van de werkgeversvereniging(en) die partij zijn bij de cao, onderscheidenlijk het aantal personen werkzaam bij werkgevers die naar de aard van de bedrijfsactiviteiten en de werkzaamheden tot de werkingssfeer van de cao gerekend kunnen worden.

Deze opgave dient voorzien te worden van een toelichting op de wijze van verzameling van de gegevens als bedoeld in artikel 2:2, eerste lid, sub c, van het Besluit aanmelding van collectieve arbeidsovereenkomsten en het verzoeken om algemeenverbindendverklaring.

Uit de overgelegde representativiteitsopgave blijkt dat voor de berekening van het aantal direct aan de cao gebonden werkgevers en werkgevers gebonden door de werkingssfeer van de cao gebruik is gemaakt van het ledenbestanden van werkgeversorganisaties Vereniging van Laboratoriumhoudende Tandtechnici in Nederland (VLHT), Nederlandse Werkgeversvereniging Tandtechniek (NWVT) en ONT, en de databestanden van het Bedrijfstakpensioenfonds Zorg & Welzijn (PFZW), onderdeel tandtechniek.

Het Pensioenfonds heeft aan de hand van de ledenlijst van de werkgeversorganisaties het totale bestand opgesplitst in gebonden en niet-gebonden werkgevers.

Er is gebruik gemaakt van de data van PFZW waar de verplicht gestelde pensioenregeling is ondergebracht en het onderscheid dat hierin is aangebracht o.b.v. de ledenlijsten van de drie betrokken werkgeversverenigingen.

In de representativiteitsopgave wordt tevens toegelicht dat de werkingssfeer van het pensioenfonds en de werkingssfeer van de cao op een zestal punten verschillen.

1. Werknemers jonger dan 15 jaar zijn uitgesloten in de werkingssfeer van het bpf, maar niet in de cao;
2. Werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd in de zin van de AOW hebben bereikt zijn uitgesloten in de werkingssfeer van het bpf, maar niet in de cao;
3. Werknemers die reeds verplicht zijn tot deelneming in een ander bedrijfspensioenfonds dan wel in een beroepspensioenregeling, zijn uitgesloten in de werkingssfeer van het bpf. Deze uitzondering komt niet voor in de cao;
4. Vakantiewerkers zijn uitgesloten in de werkingssfeer van het bpf, maar niet in de cao;
5. DGA's zijn uitgesloten in de werkingssfeer van het bpf, maar niet in de cao;
6. Werknemers met een functie die niet valt binnen een van de functiegroepen als bedoeld in art. 14 van de cao zijn uitgesloten in de werkingssfeer van de cao, maar niet in het bpf.

Ten aanzien van deze zes punten is voldoende toegelicht waarom deze verschillen niet tot correcties van de cijfers hebben geleid, en dat de verzamelde gegevens volledig overeenkomen met de werkingssfeer van de cao.

Aan de hand van de overgelegde representativiteitsgegevens en nader gegeven toelichting op de wijze van verzameling van deze gegevens, hebben cao-partijen voldoende aannemelijk gemaakt dat de bepalingen van de cao Tandtechniek 2022–2023 reeds gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de sector werkzame personen. Geconcludeerd kan worden dat de bij het avv verzoek aangeleverde representativiteitsgegevens voldoen aan de vereisten van artikel 2:2 van het Besluit aanmelding van collectieve arbeidsovereenkomsten en het verzoeken om algemeenverbindendverklaring en het Toetsingskader AVV.



De bedenkingen zijn naar mijn oordeel voldoende weerlegd en doen geen afbreuk aan de door cao-partijen overgelegde representativiteitsgegevens.

De bedenkingen vormen geen beletsel om tot algemeenverbindendverklaring over te gaan.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

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

De CAO voor de Tandtechniek heeft een minimumkarakter.

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. *CAO*:

de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Tandtechniek;

2. *werkgever*:

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

3. *werknemer*:

degene die tot een werkgever als genoemd onder 2 in dienstbetrekking staat, met uitzondering van de werknemer die een functie vervult, welke niet valt binnen een 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 en genderneutrale werknemers bedoeld;

4. *leerling*:

de werknemer die de duale opleiding in de tandtechniek volgt;

5. *medewerker-tandtechnicus*:

de werknemer die de voortgezette opleiding in de tandtechniek volgt;

6. *volledig dienstverband*:

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

7. *salaris*:

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

b. *maandsalaris*: het schaalsalaris vermeerderd met de eventuele toeslagen, als bedoeld in artikel 17 lid 1, 2 en 3;

c. *uursalaris*: 0,6% van het maandsalaris;

8. *personeelsvertegenwoordiging*:

de personeelsvertegenwoordiging dan wel ondernemingsraad, als bedoeld in artikel 32;

9. *geschillencommissie*:

de geschillencommissie, als bedoeld in artikel 31.

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

Artikel 2 Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever zal geen werknemer in dienst nemen of houden op voorwaarden, die strijdig zijn met de bepalingen van deze CAO.
2. Werkgever is verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever behoort te doen.
4. Werkgever zorgt voor actief beleid ter voorkoming en bestrijding van agressie, discriminatie, pesten, geweld en (seksuele) 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 voor zover de werknemer meer dan 20 uur per week werkzaam is voor de werkgever. Toestemming kan door de werkgever slechts dan worden onthouden indien dit wordt gerechtvaardigd door een objectieve reden overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:653a BW, waaronder mede doch niet uitsluitend begrepen de gezondheid of veiligheid, de bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie en het vermijden van belangenconflicten. De werkgever zal het bestaan van een objectieve reden schriftelijk en gemotiveerd mededelen aan de werknemer.
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 verband houdend. 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.

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 langer dan 6 maanden en 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.
3. De werknemer ontvangt een schriftelijke mede door de werkgever ondertekende en gedateerde arbeidsovereenkomst, waarin ten minste wordt opgenomen:
 - a. naam en adres van de werkgever en de werknemer;
 - b. de plaats(en) waar de arbeid wordt verricht;
 - c. de functie van de werknemer en/of de aard van de arbeid;
 - d. de datum van indiensttreding en in geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, wanneer de overeengekomen tijd zal verstrijken;
 - e. de duur van de proeftijd;
 - f. de duur van de overeenkomst;
 - g. de in acht te nemen opzegtermijn;
 - h. het salaris in euro's en de wijze en tijdstip van uitbetaling ervan;
 - i. de arbeidsduur per dag, per week, per 4 weken of per maand;
 - j. de aanspraak op vakantiedagen en vakantiebijslag.
4. Voor het aantal keer dat een tijdelijke arbeidsovereenkomst verlengd mag worden volgt deze CAO



de wettelijke regeling zoals neergelegd in artikel 7:668a BW (zogenoemde ketenbepaling). De ketenbepaling voor tijdelijke contracten bepaalt dat een tijdelijk arbeidscontract automatisch vast wordt als meerdere tijdelijke contracten bij één werkgever een periode van 3 jaar overschrijden. Dat is alleen het geval als er 6 maanden of minder tussen de tijdelijke contracten zit. Een tijdelijk contract wordt automatisch vast na meer dan 3 opvolgende tijdelijke contracten. Tijdelijke contracten zijn opvolgend als er 6 maanden of minder tussen zit. Contracten die zijn aangegaan voor de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) tellen niet mee voor de ketenbepaling. Het maakt hierbij niet uit wanneer het contract is aangegaan of geëindigd.

5. Indien er met een werknemer na de AOW gerechtigde leeftijd een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, dan geldt voor die arbeidsovereenkomst de zogenoemde ketenbepaling voor tijdelijke contracten voor AOW gerechtigden in de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Deze wet bepaalt dat een AOW-gerechtigde maximaal 6 tijdelijke arbeidsovereenkomsten in maximaal 4 jaar mag werken. Na meer dan 6 opvolgende tijdelijke contracten of na 4 jaar wordt het tijdelijke contract automatisch een vast contract. Alleen de tijdelijke arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan nadat de werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt, tellen mee voor de keten. Ook moeten de periodes tussen de tijdelijke contracten 6 maanden of korter duren. Bij een tussenperiode van meer dan 6 maanden gaat er een nieuwe keten lopen.

Artikel 5 Deeltijdarbeid

1. De werkgever zal bevorderen dat voorkomende functies naast voltijds ook in deeltijd kunnen worden verricht.
2. De werknemer die minimaal zes maanden 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, behoudens onvoorziene omstandigheden, een 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.

Artikel 6 Ontslag

1. De opzegging van de arbeidsovereenkomst dient schriftelijk te geschieden. De opzegging van de arbeidsovereenkomst dient zodanig te geschieden dat het einde van de opzeggingstermijn steeds samenvalt met het einde van de kalendermaand.
2. De door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn is één maand.
3. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: 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 pensioenregeling krachtens het reglement van PFZW, hetzij
 - c. na het verstrijken van de duur waarvoor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan. De werkgever laat de werknemer minimaal een maand voor het aflopen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd schriftelijk weten of, en zo ja tegen welke voorwaarden de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden krijgt. Dit is de



aanzegplicht. Deze aanzegplicht geldt niet voor arbeidsvoorwaarden die zijn aangegaan voor korter dan zes maanden.

Artikel 7 Vakopleiding

1. De vaktechnische opleiding in de tandtechniek kan onder meer plaats vinden via het duale opleidingssysteem. Dit houdt in werkend leren in het tandtechnisch laboratorium en een dag per week naar school.
2. De duale opleiding kan worden gevolgd bij de Dutch HealthTec Academy (DHTA) te Utrecht. De verantwoording van het onderwijs berust bij de DHTA. Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (S-BB) is het kenniscentrum, verantwoordelijk voor de accreditatie (erkennen) van de leerbedrijven. De opleidingsmogelijkheden zijn:
 - a. tandtechnicus Kroon- en brugwerk, 4 jaar (MBO niveau 4)
 - b. tandtechnicus Prothese, duur 4 jaar (MBO niveau 4)
3. Om toegelaten te worden tot de opleiding, dient de leerling, de medewerker tandtechnicus dan wel de tandtechnicus een arbeidsovereenkomst te hebben voor tenminste 32 uur per week.
4. De reiskostenvergoeding voor leerlingen aan de DHTA wordt 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 en 2b, 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 gekort met een forfait ter compensatie van 2x 15 km x 19 cent eigen bijdrage van de leerling
 - d. zijnde € 5,70 per dag/retour (€ 2,85 enkele reisafstand).

Artikel 8 Scholingsverlof

1. Scholing is een gemeenschappelijk belang van werkgever en werknemer. Over een verzoek tot scholing en de periode waarin de scholing plaatsvindt, zal in onderling overleg overeenstemming worden bereikt. Onder scholing wordt in dit verband verstaan iedere vorm van externe of interne opleiding die genoten kan worden ter verbreding of verdieping van de voor de functie benodigde vakkennis of ter verbetering van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt.
2. Aan werknemers wordt op verzoek scholingsverlof verleend indien aannemelijk wordt gemaakt dat deze scholing nuttig c.q. noodzakelijk is voor het goed kunnen (blijven) uitoefenen van de functie van de werknemer of ten behoeve van verbetering van de positie op de arbeidsmarkt.
3. Het scholingsverlof kan door werkgever met redenen omkleed, geweigerd worden, indien de bedrijfssituatie naar het oordeel van de werkgever het gevraagde verlof niet toelaat. De werkgever maakt in dit geval een afspraak met de werknemer wanneer het scholingsverlof wel kan plaatsvinden en draagt zorg voor het zo snel mogelijk wel realiseren van de scholing, maar in beginsel uiterlijk binnen een jaar na het verzoek daartoe.
4. De werknemer zal aan een verzoek door de werkgever tot scholing medewerking verlenen indien dit in het belang is van het bedrijf. Indien van de werknemer scholing wordt verlangd anders dan hiervoor beschreven op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever en de scholing buiten werktijd plaatsvindt zal uitsluitend de aan scholing bestede 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 leden 2a en 2b en tijdens de opleiding of binnen een jaar na afsluiting van de opleiding zijn arbeidsovereenkomst zelf beëindigt, is verplicht aan de werkgever naar rato van de totale bij deze werkgever gevolgde opleidingsperiode een vergoeding te betalen ad € 1200,- per leerjaar bij wijze van tegemoetkoming in betaalde dan wel gedeerde begeleidingskosten. In verband met het naar rato berekenen van de opleidingsperiode, wordt het opleidingsjaar geacht aan te vangen op 1 augustus en te eindigen op 31 juli. Een aangevangen maand dient als een volledige maand te worden beschouwd.



2. In afwijking van lid 1 kan de werkgever met een werknemer een aparte overeenkomst sluiten met betrekking tot de terugbetaling van kosten, anders dan kosten genoemd in lid 1, welke de werkgever ten behoeve van de werknemer heeft gemaakt in verband met diens deelneming aan een opleiding, genoemd in artikel 7 leden 2a en 2b, 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 leden 2a en 2b 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 de DHTA.
5. Het bepaalde in lid 1 is niet van toepassing indien een arbeidsovereenkomst is aangegaan, waarbij de wekelijkse arbeidsduur zodanig is aangepast dat daarbij de wekelijkse schooldag voor de opleiding tot tandtechnicus niet is inbegrepen.
6. In uitzonderlijke omstandigheden kan in overleg tussen de werknemer en de werkgever van het bepaalde in lid 1 worden afgeweken. Indien hierbij een geschil tussen de werknemer en de werkgever ontstaat, kan dit worden voorgelegd aan de geschillencommissie.
7. In afwijking van artikel 9 lid 1 is de werknemer ook verplicht tot betaling van de in lid 1 genoemde vergoeding en de in lid 2 en 3 genoemde terugbetaling, als de oorzaak van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is gelegen in een of meer door de werknemer erkende of definitief in rechte vastgestelde dringende redenen, als bedoeld in artikel 7:678 BW.

ARBEIDSDUUR

Artikel 10 Arbeidsduur en werktijden

1. De normale wekelijkse arbeidsduur, met inachtneming van het bepaalde in artikel 11, bedraagt gemiddeld 38 uur en zal worden verdeeld over de werkdagen maandag tot en met vrijdag.
2. De normale werktijden liggen tussen 7.00 en 18.00 uur op maandag tot en met vrijdag.
3. De werktijden worden in overleg met de personeelsvertegenwoordiging vastgesteld.
4. Indien de werkgever met de werknemer schriftelijk is overeengekomen dat de werknemer in de avonduren (na 18.00 tot 22.00) of op zaterdag van (7.00 tot 18.00) werkzaam zal zijn én de wekelijkse arbeidsduur bedraagt niet meer dan 38 uur, is de werkgever geen toeslag conform artikel 13 verschuldigd.

Artikel 11 Arbeidsduurverkortung

1. De werkgever kan, in overleg met de personeelsvertegenwoordiging, kiezen uit de navolgende drie arbeidsduurverkortingsmodellen:
 - a. arbeidsduurverkortung 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;
2. Het is op jaarbasis mogelijk om van model te veranderen.
3. De arbeidsduurverkortung 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, voorafgaande aan de pensionering.

Artikel 12 Zon- en feestdagen

1. Op zon- en feestdagen wordt niet gewerkt. Deze dagen worden niet op het salaris in mindering gebracht.
2. Onder feestdagen wordt verstaan:
 - a. nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag;
 - b. de dag waarop Koningsdag is vastgesteld.
 - c. éénmaal in de vijf jaar de Bevrijdingsdag (5 mei); voor zover zij niet op zondag vallen.
3. Tot de zondag en de feestdag behoren te worden meegerekend de uren, liggende tussen 20.00 en 24.00 uur van de direct daaraan voorafgaande dag en tussen 0.00 en 7.00 uur van de eerstvolgende dag.
4. Op Goede Vrijdag, alsmede op de 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. Overwerk bij deeltijd dienstverband
 - 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 te voren mededeling is gedaan. Per half jaar zal het aantal overuren niet meer dan 75 per werknemer bedragen.
4. Er zal geen overwerk worden verricht op uren liggende tussen 22.00 en 7.00 uur. Aan de werknemer jonger dan 18 jaar mag geen overwerk worden opgedragen.
5. Werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1960 kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.
6. Werknemers die nog 7 jaar of korter verwijderd zijn van hun AOW gerechtigde leeftijd kunnen niet verplicht worden meer dan 38 uur per half jaar over te werken.
7. Voor overwerk zal door de werkgever een vergoeding in geld worden betaald. Deze vergoeding bedraagt voor elk overwerk uur of gedeelte daarvan het uursalaris van de werknemer, vermeerderd met de navolgende toeslag, uitgedrukt in een percentage van het uursalaris:
 - a. voor werk verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 en 18.00 uur: 25%;
 - b. voor werk verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 18.00 en 22.00 uur: 50%;
 - c. voor werk verricht op zaterdag tussen 7.00 en 20.00 uur, alsmede op de arbeidsdag, direct voorafgaande aan Hemelvaartsdag en, éénmaal in de vijf jaar, direct voorafgaande aan de Bevrijdingsdag, tussen 18.00 en 20.00 uur: 100%.
8. 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.

9. Met deze flexurenregeling kunnen de bedrijven in de Tandtechniek beter inspelen op de schommelingen in het werkaanbod.
 1. Een werkgever kan voor een medewerker na overleg met de werknemer maximaal 36 uur per kalenderjaar als verlof aanwijzen ter compensatie van meerwerkuren.
 2. De meerwerkuren hoeven nog niet te zijn opgebouwd wanneer het verlof dient te worden opgenomen, maar kunnen ook later in het jaar worden opgebouwd.
 3. Indien de werkgever de werknemer niet verzoekt de meerwerkuren te maken, kan de werkgever geen salaris van de werknemer terugvorderen.
 4. Als aan het eind van het jaar de werknemer meer meerwerkuren heeft gemaakt dan dat hij flexurenverlof heeft genoten, kan de werknemer kiezen dat het saldo of als vrij opneembaar verlof wordt omgezet bij het saldo voor het volgende jaar, of wordt uitbetaald in geld.
 5. Indien in de praktijk problemen ontstaan met de uitvoering van de flexurenregeling, zullen directie en vakverenigingen in overleg treden. Redelijkheid en billijkheid vormen de grondslag van dit overleg.

BELONING

Artikel 14 Functiegroepen en salarisschalen

1. Aan de hand van een onderzoek is een representatief aantal functies in de tandtechniek 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 versie 2015.
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 21-jarige leeftijd hebben bereikt. De leeftijdsschaal geldt voor werknemers die de 21-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 versie 2015, 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. Iedere wijziging van de functie waarin de werknemer is aangesteld, van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld en van zijn schaalsalaris, wordt schriftelijk aan hem bevestigd.

Artikel 15 Toepassing van de salarisschalen

1. Werknemers die de 21-jarige leeftijd hebben bereikt.
 - a. Deze werknemers ontvangen bij indiensttreding het schaalsalaris bij 0 functiejaars van de functiejaarschaal behorende bij de functiegroep waarin zij zijn ingedeeld. Indien een werknemer echter in een functie elders zoveel bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaars te belonen, kunnen hem – in overeenstemming met die ervaring – functiejaars worden toegekend.
 - b. 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 eerste 2 jaar van de duale opleiding in de tandtechniek.
2. Werknemers die de 21-jarige leeftijd nog niet hebben bereikt
 - a. Deze werknemers ontvangen het met hun leeftijd overeenkomende schaalsalaris van de leeftijdsschaal behorende bij de functiegroep waarin zij zijn ingedeeld.
 - b. De werknemer die een hogere leeftijd bereikt, ontvangt vanaf zijn verjaardag het met die hogere leeftijd overeenkomende hogere schaalsalaris.



- c. De werknemer die de 21-jarige leeftijd bereikt, ontvangt vanaf zijn verjaardag tenminste het schaalsalaris bij 0 functie jaren van de functiegroep waarin hij is ingedeeld. Vervolgens is het bepaalde in lid 1.b. van toepassing, tenzij de 21-jarige leeftijd in het laatste kwartaal wordt bereikt; in dat geval wordt de functiejaarverhoging per 1 maart van het volgende jaar toegekend.
 - d. De werkgever kan besluiten om een medewerker, die de vakvolwassen leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, in te schalen in een passende functieschaal in plaats van een jeugdschaal. Dit besluit moet gebaseerd zijn op de gezamenlijke conclusie, dat de medewerker op dat moment in zijn huidige functie meer dan één jaar zijn taken op een zelfde niveau uitvoert als van een vakvolwassen, opgeleide werknemer volgens de in de FUWA gestelde eisen verwacht wordt.
3. Leertijd
 - a. De leerling kan gedurende de eerste twee jaar van de duale opleiding worden ingedeeld in functiegroep 0.
 4. Indeling in een andere functiegroep
 - a. De werknemer die zijn intrede in de tandtechniek doet, kan gedurende maximaal één jaar worden ingedeeld in functiegroep 0.
 - b. Indien een werknemer van 21 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 functie jaren, 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.b op 1 januari daaropvolgend geen toepassing.
 - c. Indien een werknemer van 21 jaar of ouder, door eigen toedoen wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, anders dan op grond van medische redenen, wordt ingedeeld in een lagere functiegroep, ontvangt hij met ingang van diezelfde maand het schaalsalaris volgens die lagere functiegroep op basis van het aantal functie jaren, dat bepaald wordt door het schaalsalaris dat hij laatstelijk ontving in zijn vorige functiegroep, in te passen bij het naast lagere schaalsalaris in de nieuwe functiegroep. Indien de lagere indeling plaatsvindt in het laatste kwartaal, vindt er op 1 januari daaropvolgend geen functietoekenning plaats.
 - d. Indien een werknemer van jonger dan 21 jaar wordt ingedeeld in een hogere functiegroep, ontvangt hij met ingang van de daarop volgende maand het met die hogere functiegroep overeenkomende hogere schaalsalaris.
 - e. Indien een werknemer van jonger dan 21 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.

Artikel 16 Wijziging schaalsalarissen

De schaalsalarissen en de werkelijk uitbetaalde salarissen worden verhoogd met 2,5% per 1 januari 2023.

Artikel 17 Toeslagen

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

De werknemer die tijdelijk een volledige functie waarneemt die in een hogere functiegroep is ingedeeld dan de functiegroep waarin zijn eigen functie is ingedeeld, ontvangt gedurende de gehele periode van waarneming een toeslag op zijn salaris. Het voorgaande geldt alleen indien de waarneming tenminste vier aaneengesloten weken en maximaal twee maanden plaatsvindt. De toeslag bedraagt het halve verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de desbetref-



fende functiegroepen. Door het ontvangen van deze toeslag kan de werknemer geen aanspraak maken op indeling in die hogere functiegroep.

4. Schriftelijke bevestiging

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

Artikel 18 Uitbetaling

De uitbetaling van het salaris geschiedt uiterlijk tegen het einde van elke kalendermaand. De uitbetaling gaat vergezeld van een digitale of papieren specificatie.

Artikel 19 Vakbondscontributie

De werkgever faciliteert eenmaal per jaar de mogelijkheid om de vakbondscontributie via de loonstrook fiscaal vriendelijk te verrekenen.

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:

– 25 werkdagen;

b. De waarde van een vakantiedag bedraagt:

– bij een 40-urige werkweek: 8 uren;

– bij een 38-urige werkweek: 7,6 uren.

Bij toekenning van vakantierechten in uren wordt het aantal vakantie-uren naar boven afgerond op gehele uren. Indien bij een 38-urige werkweek sprake is van werkdagen van verschillende lengte, wordt iedere opgenomen vakantiedag teruggeboekt op het tegoed van de werknemer voor het aantal uren dat op die dag feitelijk gewerkt zou zijn als geen vakantiedag opgenomen zou zijn.

c. De onder a genoemde aantallen worden vermeerderd met een dag voor iedere periode dat de arbeidsovereenkomst vijf jaar onafgebroken bij dezelfde werkgever heeft geduurd.

De extra dag wordt toegekend indien de medewerker bij toekenning van de rechten op 1 januari meer dan 5 jaar (of een veelvoud daarvan) in dienst is bij dezelfde werkgever. Het maximum aantal extra dagen is 5.

d. De werknemer, die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in de voorgaande leden genoemde vakantie.

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. 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.

4. Vakantiedagen

a. Onder voorbehoud van instemming door de personeelsvertegenwoordiging, heeft de werkgever het recht voor de aanvang van het kalenderjaar ten hoogste vier al dan niet aaneengesloten vakantiedagen als collectieve vakantiedagen aan te wijzen en vast te stellen.

b. De overblijvende vakantiedagen zullen door de werkgever worden toegekend, indien de aanvraag daartoe tenminste drie dagen voor de betreffende dag is ingediend, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.

5. Geen vakantiedagen gedurende onderbreking der werkzaamheden

a. De werknemer heeft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke de werknemer wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op salaris heeft.

b. De werknemer heeft ook vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van



onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet of krachtens deze CAO in de gelegenheid moet stellen.

6. Samenvallen van vakantierechten met andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
Indien vakantiedagen van de werknemer samenvallen met dagen waarop de werknemer anderszins aanspraak kan maken op salaris, worden deze vakantiedagen teruggeboekt op het tegoed van de werknemer.
7. Vakantierechten en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid
Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer vakantierechten alsof hij volledig arbeidsgeschikt is. Evenzo worden vakantierechten van de werknemer afgeboekt alsof hij volledig arbeidsgeschikt is. Dit geldt zolang de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zich voordoet.
8. Vakantie bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst
Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer alsnog in de gelegenheid worden gesteld de door hem nog niet genoten vakantiedagen, waarop hij krachtens het in de vorige leden bepaalde recht heeft, te genieten of zullen deze dagen worden uitbetaald. De werkgever mag de vakantiedagen, die de werknemer teveel heeft genoten, verrekenen op de laatste loonstrook.

Artikel 21 Vakantietoeslag

1. De vakantietoeslag bedraagt 8%. De vakantietoeslag wordt berekend over twaalf maal het maandsalaris van de maand mei inclusief de eventueel ontvangen persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 17 van deze CAO. De vakantietoeslag wordt uitbetaald in mei. De vakantietoeslag wordt betaald over het kalenderjaar. Indien sprake is van een kleiner aantal gewerkte maanden in een kalenderjaar, wordt de vakantietoeslag naar rato van de gewerkte periode toegepast.
2. Indien na de uitbetaling van de vakantietoeslag het aantal arbeidsuren stijgt (ook overuren), wordt de vakantietoeslag naar rato verhoogd; deze verhoging wordt uitbetaald bij de salarisbetaling. Indien na de uitbetaling van de vakantietoeslag het aantal arbeidsuren daalt (ook opgenomen uren), 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 21 jaar en ouder de vakantietoeslag over het gehele kalenderjaar berekend minder dan € 1400,- 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 21-jarige* leeftijd ontvangen deze minimum vakantietoeslag naar rato, vastgesteld aan de hand van de navolgende afbouwpercentages.
 - 16 jaar 34½%
 - 17 jaar 39½%
 - 18 jaar 50%
 - 19 jaar 60%
 - 20 jaar 80%
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 vijf 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;
 - k. gedurende maximaal 6 weken bij adoptie op voorwaarde dat de adoptie is uitgesproken door een rechter;
 - l. gedurende maximaal 6 weken bij aanvang van pleegzorg voor een pleegkind, op voorwaarde dat het kind daadwerkelijk staat ingeschreven op het woonadres van de pleegouders.
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:
 - 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 aannemelijk 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.
 5. Mantelzorg is de langdurige en onbetaalde zorg voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende partner, ouder, kind of ander familielid, vriend of kennis. Een mantelzorger is geen beroepsmatige zorgverlener, maar geeft zorg omdat hij of zij een persoonlijke band heeft met degene voor wie hij of zij zorgt. Werkgever zal, voor zover het bedrijfsbelang niet ernstig geschaad wordt, na overleg de werknemer toestemming geven voor het opnemen van onbetaald verlof voor de te verlenen mantelzorg.
 6. Voor wettelijke verlofregelingen zie www.rijksoverheid.nl

DIVERSE UITKERINGEN

Artikel 23 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Voor werknemers die na 1-6-2022 ongeschikt zijn geworden voor het verrichten van arbeid wegens ziekte geldt het volgende (met uitzondering van werknemers als bedoeld in lid 2 van dit artikel 23):
 - gedurende de eerste 6 maanden wordt 100% van het salaris doorbetaald;
 - vanaf 7 tot en met 12 maanden wordt 90% van het salaris doorbetaald;
 - vanaf 13 tot en met 18 maanden wordt 80% van het salaris doorbetaald;
 - vanaf 19 tot en met 24 maanden wordt 70% van het salaris doorbetaald.Gedurende de 7^e tot en met de 24^e maand heeft de werknemer recht op minimaal het wettelijk minimumloon.
Indien de ongeschiktheid een aanvang heeft genomen voor 1-6-2022 betaalt de werkgever het



salaris 100% door gedurende het eerste jaar van deze ongeschiktheid en 90% gedurende het tweede jaar tot een maximale duur van 104 weken.

2. Bij voortdurende ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van arbeid wegens ziekte na zes maanden, betaalt de werkgever, in afwijking van het bepaalde in artikel 23 lid 1 van deze CAO:
 1. aan de werknemer waarbij er blijkens een oordeel van de bedrijfsarts geen herstel binnen twee jaar te verwachten valt 100% van het salaris over de resterende periode van 18 maanden, zulks met inachtneming met de in artikel 23 lid 1 van deze CAO genoemde maximale periode van 104 weken;
 2. aan de werknemer die aantoonbaar tijd besteedt aan re-integratie door het verrichten van werkzaamheden voor de werkgever, al dan niet op arbeidstherapeutische basis: 100% van het salaris op basis van gewerkte uren over de resterende periode van 18 maanden en de overige uren het percentage dat voortvloeit uit artikel 23 lid 1 en 2 van deze CAO;
3. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid krijgt de werknemer 100% van zijn loon doorbetaald over de uren dat hij zijn eigen arbeid weer verricht.
4. 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 verbetering 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 vast staat dat de eigen arbeid niet meer verricht kan worden en geen andere passende arbeid voorhanden is bevordert de werkgever de inschakeling van de werknemer in het bedrijf van een andere werkgever.
2. In het kader van de re-integratieverplichting stelt de werkgever in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak op, welk plan regelmatig wordt geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
3. De werknemer die als gevolg van zijn arbeidsongeschiktheid verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten is verplicht gevolg te geven aan redelijke voorschriften van de werkgever dan wel een door de werkgever aangewezen deskundige.
4. De werknemer is tevens verplicht medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak.
5. De werknemer is verplicht passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.
6. Werkgever zal zich inspannen om, met in achtneming van de vigerende wetgeving, ook gedeeltelijk arbeidsgehandicapten (35%-80%), voor zover er passende werkzaamheden voor handen zijn, in dienst te houden.

Artikel 25 Uitkering bij overlijden

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

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

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

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



OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 28 Personeelsontwikkelingsbeleid

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

Artikel 29 Reorganisatiemaatregelen

Indien de werkgever tot de conclusie is gekomen dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden de arbeidsplaatsen van een belangrijk aantal werknemers dienen te vervallen, zal hij zich, met betrekking tot dit voornemen, 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, zulks onverminderd de eventuele verplichtingen voortvloeiende uit de Wet melding collectief ontslag en/of de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 31 Geschillencommissie

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

Artikel 32 Personeelsvertegenwoordiging

1. Bij de werkgever die 10 of meer werknemers in dienst heeft, kan er een personeelsvertegenwoordiging worden ingesteld overeenkomstig het bepaalde in artikel 35c van de Wet op de ondernemingsraden.
2. 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.
3. De personeelsvertegenwoordiging regelt, in overleg met de werkgever, haar samenstelling, taak en werkwijze.
4. 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.
5. 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.
6. De bepalingen van dit artikel gelden niet voor een onderneming, waarvoor een ondernemingsraad is ingesteld. Voor dat geval zal, indien in deze CAO overleg tussen de werkgever en de personeelsvertegenwoordiging wordt voorgeschreven, dit overleg gevoerd worden met de ondernemingsraad.

Artikel 33 Werkgelegenheid

1. In de bedrijven zal in overleg met de personeelsvertegenwoordiging nagegaan worden in hoeverre gehandicapte werknemers bij het bedrijf ingeschakeld kunnen worden. Daarbij zal worden overlegd welke voorzieningen betreffende de inrichting van de arbeidsplaats zullen worden getroffen.
2. Een werknemer, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie bij een werknemersorganisa-



tie heeft, dan wel lid is van de personeelsvertegenwoordiging, mag in zijn positie als werknemer niet worden geschaad.

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 versie 2015, 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 versie 2015, waarin tevens de werking van het functiewaarderingsstelsel nader is aangeduid, mede in aanmerking genomen.

Functiegroep	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; verrichten van eenvoudige werkzaamheden t.b.v. de vervaardiging van gemiddelde en moeilijke apparatuur.
	Chauffeur	Ophalen en bezorgen van werkopdrachten en werkstukken/apparaten bij afnemers.
C	Administratief medewerker/Chauffeur	Administratief verwerken van in- en uitgaande werkopdrachten en gereede werkstukken/apparaten. Ophalen en bezorgen van werkopdrachten en werk- stukken/apparaten bij afnemers.
D	Medewerker kroon- en brugwerk	Vervaardigen van kroon- en brugwerkstukken van gemiddelde moeilijkheidsgraad; verrichten van eenvoudig van eenvoudige werkzaamheden aan moeilijke kroon- en brugwerkstukken
	Medewerker prothesen	Vervaardigen van prothesen van gemiddelde moeilijkheidsgraad; verrichten van eenvoudige werkzaamheden aan moeilijke prothesen.
	Medewerker frames	Vervaardigen van frames van gemiddelde moeilijkheids- graad; verrichten van eenvoudige werkzaamheden aan moeilijke frames.
	Medewerker orthodontie	Vervaardigen van orthodontische apparatuur van gemiddelde moeilijkheidsgraad; verrichten van eenvoudige werkzaamheden aan moeilijke apparatuur.
	Medewerker expeditie/	Administratief verwerken van de in- en uitgaande voorraadbeheer 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.



Functiegroep	Voorbeeldfuncties	Doel functie
G	Specialist prothesen	Vervaardigen van alle soorten prothesen.
	Specialist frames	Vervaardigen van alle soorten frames.
	Specialist orthodontie	Vervaardigen van alle soorten orthodontische apparatuur.
	Klinisch prothese technicus	Het vervaardigen van én aanmeten van een partiële of volledige prothese bij een patiënt door middel van taakdelegatie van een tandarts of tandprotheticus.
H	Klinisch tandtechnicus Kroon- en brugwerk	Het vervaardigen en aanmeten van noodkronen en blijvende voorzieningen in de mond bij een patiënt door middel van taakdelegatie van een tandarts.
	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 blijkt heeft gegeven als assistent, medewerker of specialist twee of meer vakgebieden te beheersen, en daardoor breder inzetbaar te zijn dan normaal, kan in de functiegroep C respectievelijk E respectievelijk G worden ingedeeld. 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)



Salarisschalen voor Tandtechnici per 1 januari 2023

Mutatie funktieschaal: verhoging schalen 2,5% en aanpassing minimumloon
Mutatie jeugdschaal: verhoging schalen 2,5% en aanpassing minimumloon

FUNKTIESCHAAL (21 jaar en ouder)

FUNKTIEGROEPEN	0	A	B	C	D	E	F	G	H
0 Functiejaar	1935		1935	2029	2138	2245	2423	2526	2713
1 Functiejaar			1968	2076	2190	2304	2489	2602	2800
2 Functiejaar			2012	2124	2243	2364	2555	2678	2888
3 Functiejaar			2055	2172	2296	2423	2621	2754	2975
4 Functiejaar		1935	2099	2220	2349	2482	2687	2830	3062
5 Functiejaar		1978	2143	2268	2401	2541	2753	2906	3149
6 Functiejaar			2186	2316	2454	2600	2819	2982	3237
7 Functiejaar				2364	2507	2659	2886	3058	3324
8 Functiejaar					2560	2718	2952	3134	3411
9 Functiejaar						2777	3018	3210	3498
10 Functiejaar								3286	3586

JEUGDSCHAAL

FUNKTIEGROEPEN		0	A	B	C	D	E	F	G	BBL*
16 jaar	34,5%	668	668							667,35
17 jaar	39,5%	764,1	764,1	919	964					764,1
18 jaar	50,0%	968	968	968	1014					880,15
19 jaar	60,0%	1161	1161	1161	1217	1283	1347			1015,55
20 jaar	80,0%	1548	1548	1548	1623	1710	1796	1938		1189,65

* BBL (Beroepsbegeleidende leerweg)

Voor werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst die is aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) gelden er wettelijke (lagere) staffels.



BIJLAGE III REGLEMENT VAN DE GESCHILLENCOMMISSIE

(bijlage bij artikel 31 van de CAO)

Artikel 1 Samenstelling

1. De geschillencommissie wordt ingesteld voor de duur van de CAO.
2. De commissie bestaat uit drie werkgeversleden en drie werknemersleden. Voor elk lid van de commissie wordt een plaatsvervanger benoemd.
3. De werkgeversleden en hun plaatsvervangers worden benoemd door de werkgeversorganisaties. De werknemersleden en hun plaatsvervangers worden benoemd door de werknemersorganisaties. De leden en hun plaatsvervangers hebben zitting voor de duur van de CAO. Indien een vacature ontstaat, dient hierin binnen vier weken te worden voorzien door de organisatie, die het lid of de plaatsvervanger, wiens plaats is opge gevallen, heeft benoemd. Zowel aan werkgevers- als aan werknemerszijde geldt dat twee van de drie leden van de commissie rechtstreeks betrokken moeten zijn bij de totstandkoming van de CAO.
4. De commissie wijst een werkgeverslid en een werknemerslid aan, die beurtelings voor de tijd van één kalenderjaar als voorzitter respectievelijk als vice-voorzitter optreden. Bij ontstentenis van de fungerende voorzitter treedt de vice-voorzitter als zodanig op.
5. De commissie laat zich bijstaan door een secretaris, die is belast met alle secretariaatswerkzaamheden die uit het werk van de commissie voortvloeien. Het secretariaat is gevestigd aan de Verrijn Stuaartlaan 1e, 2288 EK Rijswijk.
6. De commissieleden en hun plaatsvervangers ontvangen geen vergoeding voor hun werkzaamheden. Reis- en verblijfkosten van leden en plaatsvervangers worden gedragen door de organisaties, die hen hebben benoemd.

Artikel 2 Taken en bevoegdheden

1. De commissie heeft tot taak het geven van bindende adviezen over geschillen omtrent de uitleg en/of de toepassing van de CAO, waaronder begrepen geschillen over de indeling van een functie in de functiegroepen als bedoeld in bijlage I bij de CAO, indien beide partijen betrokken bij het geschil gezamenlijk daarom schriftelijk verzoeken.
2. Een verzoek als bedoeld in lid 1 wordt niet in behandeling genomen, indien:
 - a. het een individueel geschil betreft over een (voorgenomen) beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
 - 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). Een dergelijk verzoek wordt alleen behandeld indien het verzoek door beide partijen betrokken bij het geschil gezamenlijk wordt ingediend.
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 werknemerszijde aanwezig zijn. Is aan dit quorum niet voldaan, dan wordt zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen een maand, een nieuwe vergadering gehouden. Tijdens deze vergadering dient de commissie een beslissing te nemen, onverminderd het gestelde in lid 4;
 - d. alle beslissingen worden met gewone meerderheid van stemmen genomen. De secretaris heeft geen stemrecht;
 - e. beslissingen over geschillen worden gegeven bij wijze van bindend advies.
4. Indien de commissie met betrekking tot een geschil, in een vergadering waarin de commissie voltallig aanwezig is, wegens staking van de stemmen niet tot een beslissing kan komen, wordt het nemen van een besluit tot een volgende vergadering uitgesteld, die zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen veertien dagen wordt gehouden. Indien in deze maar ook in een voltallige vergadering de stemmen (opnieuw) staken, zal de commissie geen uitspraak kunnen doen en de bij het geschil betrokken partijen daarvan in kennis stellen.
5. De commissie regelt voorts zover nodig zelf de wijze van behandeling en beslissing van aan haar oordeel onderworpen geschillen.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2023.

Dictum III

Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen. Dit betekent in het licht van de gelijke behandelingswetgeving dat ten aanzien van bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt terwijl daarvoor een objectieve rechtvaardiging vereist is, partijen in de uitvoeringspraktijk moeten zorgen voor een legitiem doel waarbij de ingezette middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dictum IV

Voor zover in de in dictum I opgenomen bepalingen wordt verwezen naar informatie die gepubliceerd is op een website, geldt dat de informatie zoals opgenomen op die website geen onderdeel uit maakt van dit besluit tot algemeenverbindendverklaring. Deze informatie wordt aangemerkt als toepassingspraktijk van cao-bepalingen, zoals bedoeld in paragraaf 3.1. van het Toetsingskader AVV. De inhoud van deze informatie valt niet onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Uitgezonderd zijn de verwijzingen die wettelijk zijn toegestaan.

Dictum V

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst, vervalt met ingang van 1 januari 2024 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 10 mei 2023

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