

NOTA van WIJZIGINGEN d.d. 11 maart 2019 (exclusief redactionele en tekstuele wijzigingen)

CAO

VOOR LEDEN VAN DE

BRANCHEVERENIGING

TANDTECHNIEK

BRANCHEVERENIGING



TANDTECHNIEK



1 april 2019 tot en met 31 maart 2021

HOOFDSTUK 1

ALGEMEEN

Artikel 3

DUUR, VERLENGING & BEËINDIGING VAN DEZE CAO

1. Deze CAO is aangegaan voor een periode van 24 maanden die aanvangt op 1 april 2019 en eindigt op 31 maart 2021.
2. Deze CAO kan door partijen tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van 3 maanden. Een en ander dient te geschieden door middel van een aangetekend schrijven of deurwaarders exploit.
3. Indien de periode waarover deze CAO is afgesloten is geëindigd en deze CAO niet is opgezegd zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel, wordt deze geacht stilzwijgend en ongewijzigd te zijn verlengd voor maximaal 1 jaar.

Toelichting: nieuwe looptijd van de CAO die aanvangt op 1 april 2019 en eindigt op 31 maart 2021.

Artikel 4

WIJZIGING(EN) VAN DEZE CAO TIJDENS DE LOOPTIJD

1. Partijen bij deze CAO keuren bij voorbaat goed, dat bijzondere arbeidsvoorwaarden, die na ondertekening van deze CAO tussen partijen bij deze CAO mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze CAO zullen worden gehecht.
2. Bij tussentijdse wijziging of aanvulling na gezamenlijk overleg in of op de aan deze CAO gehechte, door partijen bij deze CAO gewaarmerkte arbeidsvoorwaarden, zullen deze gewijzigde of nieuwe arbeidsvoorwaarden eveneens aan deze CAO worden gehecht en worden gewaarmerkt.
3. In gezamenlijk en regulier overleg, minimaal 2 keer per jaar, zal worden nagegaan of en zo ja op welke wijze voorzieningen nodig zijn om het een en ander, met inachtneming van de dan geldende regelgeving te realiseren.

Toelichting: nieuw artikel.

Artikel 5

DISPENSATIEKADER

1. Partijen bij deze CAO zijn gezamenlijk bevoegd dispensatie te verlenen van de toepassing van één of meerdere bepalingen van deze CAO.
2. Partijen bij deze CAO dragen de behandeling van dispensatieverzoeken over aan de dispensatiecommissie, waarin partijen bij deze CAO ieder met maximaal 2 leden zitting hebben. De leden worden benoemd door partijen bij deze CAO.
3. Een gemotiveerd dispensatieverzoek dient door de betreffende werkgever te worden ingediend bij het secretariaat van partijen bij deze CAO.
4. In een dispensatieverzoek dienen de volgende gegevens te zijn opgenomen:
 - a. de naam, het adres en de woonplaatsgegevens van de werkgever indien voor alle werknemers dispensatie wordt gevraagd;
 - b. de naam, het adres en de woonplaatsgegevens van de werkgever en de werknemers, indien een werkgever voor een gedeelte van zijn werknemers dispensatie vraagt;
 - c. van welke bepalingen van deze CAO dispensatie wordt gevraagd;

- d. een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
 - e. de periode waarvoor dispensatie wordt gevraagd;
 - f. de motivering van het verzoek.
5. Het secretariaat van partijen bij deze CAO stuurt de indiener van een dispensatieverzoek binnen 2 weken na de ontvangst van het verzoek een ontvangstbevestiging en vermeldt daarin tevens per wanneer het dispensatieverzoek is doorgestuurd naar de daarvoor ingestelde dispensatiecommissie.
 6. Op een dispensatieverzoek wordt door de dispensatiecommissie binnen 13 weken na ontvangst van het verzoek schriftelijk en gemotiveerd een besluit genomen.
 7. Binnen deze termijn kan de dispensatiecommissie de werkgever en de werknemers die het dispensatieverzoek betreft verzoeken om een nadere toelichting te geven. Een verzoek om nadere toelichting wordt automatisch verlengd met de termijn gerekend vanaf het verzoek tot de ontvangst van de nadere toelichting.
 8. Een dispensatieverzoek kan alleen worden toegekend indien:
 - a. voldaan wordt aan de criteria die zijn benoemd in de bepaling(en) waarvan dispensatie wordt gevraagd;
 - b. de werkgever aantoont dat van zodanige zwaarwegende omstandigheden sprake is dat in redelijkheid niet van hem kan worden verlangd dat 1 of meer bepalingen van deze CAO op hem van toepassing zijn;
 - c. de door de werkgever voorgestelde afwijking(en) niet in strijd is/zijn met wettelijke bepalingen.
 9. Indien een dispensatieverzoek wordt toegekend dan geldt deze dispensatie vanaf de datum van toekenning en niet met terugwerkende kracht. De beslissing op een dispensatieverzoek is bindend.
 10. Indien een dispensatieverzoek niet wordt toegekend dan kan de verzoeker binnen 6 weken een klacht indienen bij partijen bij deze CAO. Deze klacht bevat steekhoudende argumenten op grond waarvan de afwijzing naar de mening van de verzoeker op onjuiste gronden is genomen.
 11. Aan het indienen van een dispensatieverzoek en de behandeling daarvan zijn voor de verzoeker(s), geen kosten verbonden.
 12. De dispensatiecommissie doet geen mededelingen over de inhoud van en de afhandeling van een ingediend dispensatieverzoek aan derden.

Toelichting: uitgebreid dispensatiekader ter vervanging van oud artikel 34 dispensatieregeling.

Artikel 6

RECHTSOPVOLGING VAN PARTIJEN

In geval van fusie, overname, verkoop of faillissement, staan partijen er tegenover elkaar voor in dat hun wederzijdse rechten en verplichtingen die uit deze CAO voortvloeien, zullen, mogen en moeten worden overgenomen door die rechtspersoon(en), die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen. De wederpartij dient schriftelijk in te stemmen met de overname van deze wederzijdse rechten en verplichtingen.

Toelichting: nieuw artikel.

Artikel 7

FUSIES EN REORGANISATIES

1. Met inachtneming van het SER-besluit Fusiegedragsregels 2015 en de daarin beschreven gedragscode, zal de werkgever, ongeacht het aantal betrokken werknemers, bij voorgenomen fusies, bedrijfsovernames en reorganisaties, partijen tijdig informeren en in de gelegenheid stellen om advies uit te brengen.
2. Partijen bij deze CAO dienen onmiddellijk door de werkgever in kennis te worden gesteld van een aanvraag van surséance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillissement.
3. In overleg met partijen dient (dienen) regeling(en) te worden getroffen voor een eventuele afvloeiing, die een sociale begeleiding van de betrokken werknemers moet garanderen.

Toelichting: nieuw artikel.

Artikel 8

MINNELIJKE OPLOSSING VAN GESCHILLEN

1. In geval van een geschil over uitleg, toepassing, inachtneming van bepalingen en of onderwerpen uit deze CAO tussen een van de partijen en/of een of meerdere van haar leden, zal de klagende partij bij deze overeenkomst voor zichzelf of namens haar lid, die zich over een bovengenoemd geschil te beklagen heeft (hebben) de wederpartij, tegen wie oftewel tegen welk lid de klacht gericht is, in kennis stellen.
2. De besturen van partijen bij deze CAO treden dan met elkaar in overleg, en trachten op een minnelijke manier tot een oplossing te komen. Als tot een oplossing wordt gekomen zal deze voor alle belanghebbenden bindend zijn.
3. Indien na verloop van 2 maanden na ontvangst van de schriftelijke klacht als bedoeld in de leden 1 en 2 van dit artikel geen overeenstemming tussen partijen is verkregen, heeft de partij die de klacht aanhangig heeft gemaakt, binnen 2 maanden nadien het recht deze voor te leggen aan een daartoe bevoegde rechter.

Toelichting: geredigeerd artikel 31.

Artikel 11

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

1. Bij het aanvaarden en uitvoeren van welke arbeidsovereenkomst dan ook, is de Arbeidsomstandighedenwet (Arbo-wet) van toepassing.
2. De werkgever zal er op toezien en bevorderen, dat ten behoeve van de werknemer alle passende maatregelen (inclusief een risicoanalyse) worden getroffen, die nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en het welzijn.
3. De werkgever zal de nodige informatie en voorlichting (huishoudelijk reglement of handboek) geven aan de werknemer over de aard van het werk, die mogelijk de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemer in gevaar brengt.
4. De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften en de bedrijfsinstructie met betrekking tot de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemer op te volgen.

Toelichting: nieuw artikel.

Artikel 12

ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De werknemer ontvangt een schriftelijke mede door de werkgever ondertekende en gedateerde arbeidsovereenkomst, waarin tenminste 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.
2. **PROEFTIJD**
 - a. Met inachtneming van artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek geldt:
 1. voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of korter, geen proeftijd;
 2. voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaren, een proeftijd van 1 maand;
 3. voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor ten minste 2 jaren alsmede voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, een proeftijd van 2 maanden.
 - b. In de proeftijd kan zowel de werkgever als de werknemer het dienstverband beëindigen zonder dat een opzegtermijn in acht genomen hoeft te worden.
3. **ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD**
 - a. Het begin en het einde van het dienstverband zijn bepaald. Dit moet blijken uit de arbeidsovereenkomst. Het dienstverband voor bepaalde tijd eindigt op het moment dat de overeengekomen tijd is verstreken (van rechtswege). Dit geldt zonder dat voorafgaande opzegging vereist is.
 - b. Tussentijdse opzegging van het dienstverband voor bepaalde tijd is mogelijk indien dit recht is opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Voor het beëindigen van het dienstverband gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
 - c. De totale duur van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan wel aansluitende arbeidsovereenkomsten bedraagt maximaal 48 maanden, waarbij tussen de diverse arbeidsovereenkomsten tussenpozen van niet meer dan 6 maanden zijn gelegen.
 - d. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen maximaal 6 keer worden verlengd (voortgezet) en eindigen dan telkens van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging is vereist. Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, na 5 keer te zijn verlengd, wordt voortgezet, dan wordt deze 7^{de} arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
4. **ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALED TIJD**

Alleen de begindatum van het dienstverband staat vast. Voor het beëindigen van het dienstverband dient artikel 13 van deze CAO in acht genomen te worden.

Toelichting: geredigeerd artikel 4.

Artikel 13

BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST

1. Ingeval van dringende redenen krachtens artikel 7:677 van het Burgerlijk Wetboek alsmede tijdens de proeftijd kan het dienstverband onmiddellijk worden beëindigd.
2. Het dienstverband voor de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst eindigt onder de volgende voorwaarden:
 - a. door het overlijden van de werknemer;
 - b. door schriftelijke vastlegging van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden;
 - c. door schriftelijke opzegging onder opgave van de reden door de werkgever of de werknemer, na het verlenen van een ontslagvergunning door het UWV, waarbij de opzegtermijn zoals bedoeld in het lid 4 van dit artikel in acht wordt genomen;
 - d. door opzegging, na het verlenen van een ontslagvergunning door het UWV, nadat de arbeidsongeschiktheid 2 jaren heeft geduurd;
 - e. op de eerste dag waarop het ouderdomspensioen van overheidswege (AOW) ingaat, zonder dat daartoe opzegging vereist is;
 - f. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter.
3. **AANZEGTERMIJN**
 - a. De werkgever is verplicht minimaal 1 maand voor de afloop van een arbeidsovereenkomst met een looptijd van 6 maanden of langer, de werknemer schriftelijk te informeren of de arbeidsovereenkomst zal worden verlengd én onder welke voorwaarden.
 - b. Bij niet-tijdige aanzegging is de werkgever een vergoeding verschuldigd. Deze vergoeding wordt naar rato berekend met een maximum van 1 bruto maandsalaris.
 - c. De werknemer dient deze vergoeding binnen 2 maanden na afloop van de arbeidsovereenkomst bij de werkgever te claimen.
4. **OPZEGTERMIJN**
 - a. Bij een arbeidsovereenkomst korter dan 2 jaar bedraagt de door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn een 1 maand. Bij een arbeidsovereenkomst van 2 jaar of langer bedraagt de opzegtermijn 2 maanden;
 - b. Bij een arbeidsovereenkomst korter dan 2 jaar bedraagt de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn 1 maand. Bij een arbeidsovereenkomst vanaf 2 jaar of langer bedraagt de opzegtermijn 2 maanden.
5. **OVERGANGSREGELING**
 - a. De Wet flexibiliteit en zekerheid bevat een overgangsregeling voor werknemers die op 1 januari 1999 45 jaar en ouder zijn en op dat moment al een langere opzegtermijn hebben opgebouwd dan volgens de Wet flexibiliteit en zekerheid voor hen zou gelden. Voor hen blijft de langere opzegtermijn gelden.
 - b. Ten aanzien van werknemers van 45 jaar en ouder dient de werkgever de volgende opzegtermijn in acht te nemen:
 1. 1 week voor elk vol jaar dat de dienstbetrekking na de meerderjarigheid (18 jaar) heeft geduurd, tot ten hoogste 13 weken;
 2. deze termijn wordt verlengd met 1 week voor elk vol jaar dat de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in

dienst is geweest. De duur van deze verlenging bedraagt maximaal 13 weken.

Toelichting: geredigeerd artikel 4.

Artikel 14

VAKOPLEIDING

1. De vakopleiding Tandtechniek is een BBL-opleiding. BBL staat voor BeroepsBegeleidende Leerweg, een combinatie van werken en leren in de praktijk. Dat betekent veelal 4 dagen in de week werken in het tandtechnisch laboratorium en 1 dag per week naar school. De vakopleiding Tandtechniek kan worden gevolgd bij het Instituut Vakopleiding Tandtechniek aan de Dutch HealthTec Academy te Utrecht.
2. De opleidingsmogelijkheden zijn:
 - a. Tandtechnicus kroon- en brugwerk: 4 jaar;
 - b. Tandtechnicus prothese: 4 jaar;
 - c. Tandtechnicus kroon- en brugwerk/manager: 4 jaar;
 - d. Tandtechnicus prothese/manager: 4 jaar.
3. Om toegelaten te worden tot de vakopleiding, dient de leerling-werknemer, de medewerker tandtechnicus dan wel de tandtechnicus een arbeidsovereenkomst met de werkgever te hebben voor ten minste 20 uur per week.
4. De reiskostenvergoeding voor de leerling-werknemer aan de Dutch HealthTec Academy wordt door de werkgever betaald.
 - a. De werkgever heeft de verplichting een reiskostenvergoeding te geven aan de leerling-werknemer, als bedoeld in lid 2a tot en met 2d van dit artikel, ongeacht of de werknemer op verzoek van de werkgever de vakopleiding volgt of niet, op voorwaarde dat de leerling-werknemer een arbeidsovereenkomst heeft voor ten minste 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 verminderd met een jaarlijks vast te stellen forfait ter compensatie van 2 keer 15 km eigen bijdrage van de leerling-werknemer.
 - d. Het forfait is voor 2019 vastgesteld op 7,40 euro per dag/retour (3,70 euro enkele reisafstand).

Toelichting: geredigeerd artikel 7.

Artikel 16

TERUGBETALING OPLEIDINGSKOSTEN BIJ EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De werknemer, die bij een werkgever een vakopleiding volgt, of heeft gevolgd, als genoemd in artikel 14, lid 2a tot en met 2d van deze CAO en tijdens de vakopleiding of binnen 1 jaar na afronding van de vakopleiding zijn arbeidsovereenkomst zelf beëindigt, is verplicht aan de werkgever naar rato van de totale bij deze werkgever gevolgde opleidingsperiode een vergoeding te betalen van 1.200 euro per leerjaar bij wijze van tegemoetkoming in betaalde dan wel gederfde begeleidingskosten. In verband met het naar rato berekenen van de opleidingsperiode, wordt het

- opleidingsjaar geacht aan te vangen op 1 augustus en te eindigen op 31 juli. Een aangevangen maand dient als een volledige maand te worden beschouwd.
2. Het terug te betalen deel, is als volgt: bij einde dienstverband, vallend op een datum:
 - a. tijdens de vakopleiding: 100 procent;
 - b. binnen 1 jaar na afloop van de vakopleiding: 100 procent;
 - c. binnen 2 jaar na afloop van de vakopleiding: 75 procent;
 - d. binnen 3 jaar na afloop van de vakopleiding: 50 procent.
 3. In afwijking van lid 1 van dit artikel kan de werkgever met de werknemer een aparte overeenkomst sluiten met betrekking tot de terugbetaling van kosten, anders dan de kosten genoemd in lid 1 van dit artikel, welke de werkgever ten behoeve van de werknemer heeft gemaakt in verband met diens deelname aan een vakopleiding, als genoemd in artikel 14, lid 2a tot en met 2d van deze CAO. Het betreft dan onder meer boeken, lesgeld, examengeld, materialen en gereedschappen. De terugbetaling dient schriftelijk te zijn geregeld. De periode van 1 jaar, genoemd in lid 1 van dit artikel kan in deze aparte overeenkomst in het voordeel van de werknemer afwijken .
 4. Indien de werknemer een andere (vak)opleiding dan genoemd in artikel 14, lid 2a tot en met 2d van deze CAO op kosten van de werkgever gaat volgen kan de werkgever met de werknemer een afzonderlijke overeenkomst sluiten. De terugbetaling dient schriftelijk te zijn geregeld. De periode van 1 jaar, genoemd in lid 1 van dit artikel kan in het voordeel van de werknemer afwijken.
 5. Het bepaalde in lid 1 van dit artikel is niet van toepassing indien de leerling-werknemer de arbeidsovereenkomst is aangegaan met een bedrijf dat gedurende de (vak)opleiding niet heeft voldaan aan de wettelijke criteria verbonden aan het certificaat Erkend Leerbedrijf van het Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven.
 6. Het bepaalde in lid 1 van dit artikel is niet van toepassing indien een arbeidsovereenkomst is aangegaan, waarbij de wekelijkse arbeidsduur zodanig is aangepast dat daarbij de wekelijkse schooldag voor de vakopleiding tot tandtechnicus niet is inbegrepen.
 7. In afwijking van lid 1 van dit artikel is de werknemer ook verplicht tot betaling van de in lid 1 van dit artikel genoemde vergoeding en de in lid 2 en 3 van dit artikel genoemde terugbetaling, als de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is gelegen in een door de werknemer veroorzaakte dringende reden, als bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek.

Toelichting: geredigeerd artikel 9 en lid 2 nieuw toegevoegd. Lid 3 tot en met 7 vernummert.

Artikel 17

ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJDEN EN PAUZEREGELING

1. De normale arbeidsduur bedraagt 40 uren per week verdeelt over de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 18.00 uur.
2. Voor de werknemer geldt een maximum arbeidsduur van maximaal 10 uur per dienst, verdeeld over een normale wekelijkse arbeidsduur van gemiddeld 50 uur. Daarbij dient in acht genomen te worden dat de arbeidsduur, gerekend over een referteperiode van 16 weken, niet meer bedraagt dan gemiddeld 45 uur per week.
3. Indien de werkgever met de werknemer schriftelijk is overeengekomen dat de werknemer in de avonduren van 18.00 tot 22.00 uur of op zaterdag van 07.00 tot

18.00 uur werkzaam zal zijn én de wekelijkse arbeidsduur bedraagt niet meer dan 40 uur, is de werkgever geen toeslag als genoemd in artikel 24 van deze CAO verschuldigd.

4. Het werk moet op de volgende wijze worden onderbroken:
 - a. bij een werkdag van meer dan 5,5 uur, maar minder dan 8 uur: tenminste een half uur pauze;
 - b. bij een werkdag van 8 uur: tenminste 3/4 uur pauze;
 - c. bij een werkdag van meer dan 8 uur: tenminste 1 uur pauze;
 - d. pauzes van minder dan een kwartier worden tot de arbeidstijd gerekend.

Toelichting: geredigeerd artikel 10 en lid 2 toegevoegd. Lid 3 vernummert.

Artikel 18

ARBEIDSDUURVERKORTING

1. De werkgever kan, in overleg met de OR of de PVT, kiezen uit de navolgende 3 mogelijkheden tot arbeidsduurverkorting of een combinatie daarvan:
 - a. arbeidsduurverkorting per week, zodat de arbeidsduur 38 uur per week bedraagt;
 - b. roostervrije dagen, waarbij 12 hele of 24 halve roostervrije dagen op jaarbasis, opgenomen kunnen worden, zodat de normale arbeidsduur van 40 uur verkort wordt naar 38 uur per week;
 - c. een combinatie van sub a en b van dit lid.
2. Het is op jaarbasis mogelijk om van keuze te veranderen.
3. Onder een halve roostervrije dag wordt verstaan een halve arbeidsdag waarop volgens rooster niet wordt gewerkt. Deze dagen worden niet in mindering op het salaris gebracht.
4. Niet opgenomen hele of halve roostervrije dagen worden niet uitbetaald of gecompenseerd.

Toelichting: geredigeerd artikel 11.

Artikel 19

ZONDAGEN EN ALGEMEEN ERKENDE FEESTDAGEN

1. Op zondagen en algemeen erkende feestdagen wordt in beginsel geen arbeid verricht. De werknemer heeft recht op vrijaf met behoud van salaris.
2. Tot de zondag en algemeen erkende feestdag behoren te worden meegerekend de uren, liggende tussen 20.00 en 24.00 uur van de dag direct voorafgaand aan die feestdag en tussen 0.00 en 7.00 uur van de dag direct volgend op die feestdag.
3. Op Goede Vrijdag, alsmede op de arbeidsdagen 5, 24 en 31 december wordt vanaf 16.00 uur niet gewerkt. De op deze arbeidsdagen niet gewerkte uren worden niet op het salaris in mindering gebracht.
4. Tot algemeen erkende feestdagen worden gerekend:

ALGEMEEN ERKENDE FEESTDAGEN	2019	2020	2021
NIEUWJAARSDAG	1 JANUARI	1 JANUARI	1 JANUARI
1 ^E PAASDAG	21 APRIL	12 APRIL	4 APRIL
2 ^E PAASDAG	22 APRIL	13 APRIL	5 APRIL

KONINGS DAG	27 APRIL	27 APRIL	27 APRIL
NATIONALE BEVRIJDINGSDAG		5 MEI	
HEMELVAARTSDAG	30 MEI	21 MEI	13 MEI
1 ^E PINKSTERDAG	9 JUNI	31 MEI	23 MEI
2 ^E PINKSTERDAG	10 JUNI	1 JUNI	24 MEI
1 ^E KERSTDAG	25 DECEMBER	25 DECEMBER	25 DECEMBER
2 ^E KERSTDAG	26 DECEMBER	26 DECEMBER	26 DECEMBER

Toelichting: geredigeerd artikel 12 en lid 4 toegevoegd.

Artikel 20

OVERWERK

1. Als overwerk wordt beschouwd in opdracht van de werkgever verricht werk boven de wekelijkse of dagelijkse arbeidsduur, zoals bedoeld in artikel 17, lid 1 van de CAO.
2. Overwerk bij een 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 kalender jaar de vakantietoeslag uitbetaald te worden en de vakantierechten te worden toegekend.
3. Overwerk zal tot uitzonderingen worden beperkt. Indien vanwege bedrijfsbelang naar 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 uur per werknemer bedragen.
4. Er zal geen overwerk worden verricht 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. Met de flexurenregeling kan de werkgever pieken en dalen in het werkaanbod opvangen:
 - a. de werkgever kan na overleg met de werknemer maximaal 36 uur per kalenderjaar als verlof aanwijzen ter compensatie van de meerwerkuren;
 - b. de meerwerkuren hoeven nog niet te zijn opgebouwd wanneer het verlof dient te worden opgenomen, maar kunnen ook later in het jaar worden opgebouwd;
 - c. indien de werkgever de werknemer niet verzoekt de meerwerkuren te maken, kan de werkgever geen salaris van de werknemer terugvorderen;
 - d. indien aan het eind van het jaar de werknemer meer meerwerkuren heeft gemaakt dan dat hij flexurenverlof heeft genoten, kan de werknemer er voor kiezen dat het saldo of als vrij opneembaar verlof wordt omgezet bij het saldo voor het volgende jaar, of wordt uitbetaald in geld;

Toelichting: geredigeerd artikel 13.

Artikel 22

TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN

1. De werknemer ontvangt bij indiensttreding het schaalsalaris bij 0 functiejaren van de functiejaarschaal behorende bij de functiegroep waarin hij is 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 functiejaren te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - functiejaren worden toegekend.
2. Het schaalsalaris van de werknemer die ten minste 3 maanden in dienst is, wordt totdat het maximum van de salarisschaal is bereikt, met inachtneming van sub a en b van dit lid, op 1 januari van enig jaar verhoogd met een functiejaar:
 - a. bij onvoldoende functioneren, kan de werkgever na een gesprek met de werknemer toekenning van een functiejaar uitstellen. Het gesprek dient schriftelijk én het niet toekennen van een functiejaar gemotiveerd, aan de werknemer te worden bevestigd;
 - b. de leerling-werknemer komt gedurende de vakopleiding Tandtechniek niet in aanmerking voor toekenning van een functiejaar
3. **LEERTIJD**
 - a. De leerling-werknemer kan gedurende de vakopleiding Tandtechniek maximaal 2 leerjaren worden ingedeeld in functiegroep 0.
 - b. De werknemer die zijn voor het eerst in de Tandtechniek kan maximaal 1 jaar worden ingedeeld in functiegroep 0.
4. **INDELING IN EEN ANDERE FUNCTIEGROEP**
 - a. Indien een werknemer 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 functiejaren, 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 van enig jaar dan komt de werknemer op 1 januari van het daaropvolgende jaar niet in aanmerking van een functiejaar.
 - b. Indien een werknemer, 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 functiejaren, 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 van enig jaar dan komt de werknemer op 1 januari van het daaropvolgende jaar niet in aanmerking van een functiejaar.

Toelichting: geredigeerd artikel 15.

Artikel 23

SALARIS

1. De schalen A en B worden per 1 juli 2019 gecorrigeerd zodat indeling in een andere schaal weer leidt tot een verhoging van het salaris, het overige deel van de schaalsalaris wordt verhoogd met 3 procent.
2. De loonsverhoging per 1 juli 2020 wordt vóór of uiterlijk 1 april 2020 door partijen bij de CAO overeengekomen.

Toelichting: geredigeerd artikel 10.

Artikel 24

TOESLAGEN

1. OVERWERKTOESLAG

Onder overwerk wordt verstaan het verrichten van arbeid op verzoek van de werkgever boven de dagelijkse of wekelijkse arbeidsduur. Voor ieder gewerkt overuur betaalt de werkgever een toeslag. De toeslag uitgedrukt in een percentage van het uursalaris bedraagt:

- a. voor werk verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 en 18.00 uur: 25 procent;
- b. voor werk verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 18.00 en 22.00 uur: 50 procent;
- c. voor werk verricht op zaterdag tussen 7.00 en 20.00 uur, alsmede op de arbeidsdag, direct voorafgaande aan Hemelvaartsdag en, één keer in de 5 jaar, direct voorafgaande aan de Bevrijdingsdag, tussen 18.00 en 20.00 uur: 100 procent.
- d. Indien de werknemer daaraan de voorkeur geeft, kan in overleg de toeslag voor overwerk, 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.

2. 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 procent van het schaalsalaris.
- c. De werkgever stelt 1 keer per jaar het percentage van de prestatietoeslag per werknemer vast na overleg met de desbetreffende groepsleider of chef.

3. TOESLAG VOOR BEZWARENDE OMSTANDIGHEDEN

- a. Indien de 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 procent van het schaalsalaris.
- c. De werkgever kent de toeslag toe na overleg met de werknemer.

4. WAARNEMINGSTOESLAG

- a. 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.
- b. 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 wanneer deze waarneming vier weken aaneengesloten en maximaal 2 maanden plaatsvindt, een toeslag op zijn salaris.
5. DIPLOMA-TOESLAG
- a. De diploma-toeslag bedraagt maximaal 10 procent van het schaalsalaris;
- b. Aan de werknemer die in enig kalenderjaar 1 of meer van de volgende diploma's of getuigschriften behaald wordt gedurende 2 jaar een toeslag per maand toegekend, zonder dat daarmee het maximum uit lid a van dit artikel wordt overschreden, geldt:
- | | |
|--|----------|
| 1. IVT-getuigschrift (keuze)vak orthodontie: | 30 euro; |
| 2. IVT-diploma Tandtechnicus kroon- en brugwerk: | 60 euro; |
| 3. IVT-diploma Tandtechnicus prothese: | 60 euro; |
| 4. IVT-diploma Tandtechnicus kroon- en brugwerk: | 60 euro; |
| 5. IVT-diploma Tandtechnicus prothese: | 60 euro. |
6. SCHRIFTELIJKE BEVESTIGING
- Het toekennen van een toeslag, de omvang ervan en iedere wijziging daarvan wordt door de werkgever schriftelijk aan de werknemer bevestigd.

Toelichting: geredigeerd artikel 17.

Artikel 25

SALARISSPECIFICATIE

1. Op verzoek van de werknemer wordt door de werkgever een salarisspecificatie verstrekt. Voordat aanvang van de indiensttreding zal de werkgever bij de werknemer informeren op welke wijze: hetzij in persoon, hetzij per post of digitaal.
2. De salarisspecificatie bevat tenminste de volgende bestanddelen: het feitelijke salaris, suppleties, kostenvergoedingen, toeslagen en wettelijke inhoudingen zowel in percentages als in euro's, het per maand netto uitbetaalde bedrag, de cumulatieve bedragen, de functiecategorie en het functieniveau alsmede het saldo vakantiedagen.

Toelichting: nieuw artikel.

Artikel 26

UITBETALING VAN HET SALARIS

De uitbetaling van het salaris geschiedt uiterlijk 3 dagen voor het einde van elke kalendermaand. De uitbetaling gaat vergezeld van een salarisspecificatie.

Toelichting: geredigeerd artikel 18.

Artikel 27

VAKANTIETOESLAG

1. De vakantietoeslag bedraagt 8 procent van het vast overeengekomen bruto salaris per kalenderjaar, met inbegrip van eventuele toeslagen als bedoeld in artikel 24 van deze

- CAO. Uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in de maand mei van ieder kalenderjaar.
2. De vakantietoeslag bedraagt 8 procent. De vakantietoeslag wordt berekend over twaalf maal het maandsalaris van de maand mei inclusief de eventueel ontvangen persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 17. De werkgever heeft de mogelijkheid werknemers de keuze te bieden de vakantietoeslag naar rato maandelijks te betalen, anders wordt de vakantietoeslag 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.
 3. Indien na de uitbetaling van de vakantietoeslag het aantal uren stijgt, wordt de vakantietoeslag naar rato verhoogd; deze verhoging wordt uitbetaald bij de eerstvolgende salarisbetaling. Indien na de uitbetaling van de vakantietoeslag het aantal uren daalt, wordt de vakantietoeslag naar rato verlaagd; deze verlaging wordt gedurende de resterende maanden van het kalenderjaar maandelijks verrekenend met de salarisbetaling.
 4. Indien de uitbetaling van de vakantietoeslag samenvalt met de proeftijd, wordt de vakantietoeslag uitbetaald in de eerste maand volgend op het einde van de proeftijd.
 5. Indien de arbeidsovereenkomst eindigt in het lopende kalenderjaar, wordt de vakantietoeslag in mei naar rato van de overeengekomen duur van de arbeidsovereenkomst uitbetaald.
 6. Indien de arbeidsovereenkomst eindigt vóór 1 mei, dan wordt de vakantietoeslag uitbetaald bij uitdiensttreding.
 7. Indien de arbeidsovereenkomst eindigt ná 31 mei, terwijl dat bij de werkgever op dat moment onbekend was, wordt de vakantietoeslag naar rato verlaagd; deze verlaging wordt verrekenend met de laatste salarisbetaling.
 8. Indien voor werknemers van 21 jaar en ouder de vakantietoeslag over het gehele kalenderjaar berekend minder dan € 1.100 euro bedraagt, zal deze tot dit bedrag worden aangevuld.
 - a. Voor werknemers met een parttime dienstverband geldt een minimumaanspraak op de vakantietoeslag naar rato.
 - b. Bij berekening van de vakantietoeslag over een deel van het kalenderjaar zal de aanvulling naar rato plaatsvinden.
 - c. Werknemers beneden de 21-jarige leeftijd ontvangen deze minimum vakantietoeslag naar rato, vastgesteld aan de hand van de navolgende afbouwpercentages.
 - 16 jaar 34,50 procent;
 - 17 jaar 39,50 procent;
 - 18 jaar 47,50 procent;
 - 19 jaar 55 procent;
 - 20 jaar 70 procent;
 - 21 jaar 85 procent;
 - 22 jaar 100 procent.
 9. De aanspraak op vakantietoeslag vervalt na verloop van 2 jaren ná het tijdstip waarop de uitbetaling plaats had moeten vinden.

Toelichting: geredigeerd artikel 20 en 21.

Artikel 28

VAKANTIEDAGEN

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar. Het aantal vakantiedagen bedraagt voor ieder vol kalenderjaar dat de arbeidsovereenkomst duur voor werknemers die geboren zijn:
 - a. ná 31 december 1951: 25 dagen;
 - b. vóór 1 januari 1952 en op 1 januari 2010 58 of 59 jaar zijn: 28 dagen;
 - c. vóór 1 januari 1952 en op 1 januari 2010 60 jaar of ouder zijn: 29 dagen.
2. De waarde van een vakantiedag bedraagt:
 - a. bij een 40-urige werkweek: 8 uren;
 - b. bij een 38-urige werkweek: 7,6 uren.
3. Het aantal vakantie-uren wordt naar boven afgerond op hele uren. Indien bij een 38-urige werkweek sprake is van werkdagen van verschillende arbeidsduur, 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.
4. Het aantal van de in lid 1 van dit artikel genoemde vakantiedagen worden verhoogd met een dag voor iedere periode dat de arbeidsovereenkomst 5 jaar onafgebroken bij dezelfde werkgever heeft geduurd. De extra vakantiedag wordt toegekend indien de medewerker bij toekenning van de vakantiedagen op 1 januari meer dan 5 jaar (of een veelvoud daarvan) in dienst is bij dezelfde werkgever.
5. Voor werknemers geboren vóór 1 januari 1952 bedraagt het maximum: 5 extra vakantiedagen.
6. Voor werknemers geboren ná 31 december 1951 bedraagt het maximum: 3 extra vakantiedagen.
7. 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 vakantiedagen, met inachtneming van het in lid 3 van dit artikel bepaalde.
8. Het aantal van de onder lid 1 van dit artikel genoemde vakantiedagen worden verhoogd met 1 dag, indien de werknemer zich gedurende het kalenderjaar niet ziek heeft gemeld. Zij worden verlaagd met 1 dag, indien de werknemer zich gedurende het kalenderjaar vaker dan 2 keer ziek heeft gemeld.
9. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die na of op de 15^e 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 1 maand heeft geduurd, de werknemer naar rato vakantiedagen opbouwen.
10. Van de vakantiedagen zullen ten minste 15 aaneengesloten worden opgenomen. Op verzoek van de werknemer kan in overleg met de werkgever hiervan worden afgeweken.
11. **HET VASTSTELLEN EN OPNEMEN VAN VAKANTIEDAGEN:**
 - a. Onder voorbehoud van instemming door de OR of de PVT, heeft de werkgever het recht bij de aanvang van het vakantiejaar ten hoogste 4 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 3 dagen voor de betreffende vakantiedag is ingediend, tenzij het bedrijfsbelang zich duidelijk hiertegen verzet.
12. **GEEN VAKANTIEDAGEN GEDURENDE ONDERBREKING DER WERKZAAMHEDEN:**
- a. De werknemer bouwt geen vakantiedagen op over de dagen gedurende welke de werknemer wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op salaris heeft.
 - b. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft ook vakantiedagen over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van een vakopleiding, waartoe de werkgever hem krachtens de wet of krachtens deze CAO in de gelegenheid dient te stellen.
13. Indien vakantiedagen van de werknemer samenvallen met vakantiedagen waarop de werknemer anderszins aanspraak kan maken op salaris, worden deze vakantiedagen teruggeboekt op het tegoed van de werknemer.
14. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer vakantiedagen alsof hij volledig arbeidsgeschikt is. Evenzo worden vakantiedagen van de werknemer afgeboekt alsof hij volledig arbeidsgeschikt is. Dit geldt zolang de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zich voordoet.
15. Bij het beëindigen 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 vakantiedagen worden uitbetaald. De werkgever mag de vakantiedagen, die de werknemer teveel heeft genoten, verrekenen met het laatste salaris.

Toelichting: geredigeerd artikel 20 en 21.

Artikel 29

BUITENGEWOON VERLOF (met behoud van salaris)

1. Met de in dit artikel genoemde echtgeno(o)te wordt gelijkgesteld de levenspartner en de relatiepartner. Onder de levenspartner wordt verstaan: een ongehuwde persoon met wie de ongehuwde werknemer aantoonbaar een duurzame huishouding voert. Dit dient te worden aangetoond middels een bewijs van inschrijving uit het bevolkingsregister. Onder de relatiepartner wordt verstaan: een alleenstaand ongehuwde persoon met wie de alleenstaande ongehuwde werknemer een vorm van een naaste relatie heeft waarvoor geen samenwoningeis geldt. De relatiepartner dient in Nederland woonachtig te zijn. Hiervan dient een schriftelijke mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.
 2. In de volgende gevallen wordt, over de binnen voor de werknemer geldende werkweek vallende werkdagen, buitengewoon verlof met behoud van het vast overeengekomen brutosalaris verleend gedurende:
 - a. het afleggen van school- en vakexamens ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van de onderneming is, te bepalen door de werkgever;
 - b. bij bezoek aan huisarts, tandarts en specialist in overleg met de werkgever, met een maximum van 2 uren per bezoek;
- 1 DAG**
- c. bij ondertrouw van de werknemer;

- d. bij het huwelijk van één van de (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen, pleeg- stief- en kleinkinderen, broers of zusters;
- e. bij het 25- 40- 50- 60- en 70-jarig huwelijk van de werknemer, (stief)ouders, schoonouders, grootouders, schoongrootouders, kinderen of pleeg- stief- en kleinkinderen;
- f. bij het overlijden van één van de grootouders, schoongrootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons of schoondochters;
- g. bij verhuizing in verband met het werk (maximaal 1 keer per 2 jaar);
- h. bij het 25 en 40-jarig dienstjubileum;

2 DAGEN

- i. bij adoptie en pleegzorg;
- j. bij het huwelijk of het geregistreerd partnerschap van de werknemer;

4 DAGEN

- k. bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), levenspartner, relatiepartner, één van de kinderen, of één van de pleeg- stief- en kleinkinderen;
- l. bij het overlijden van één der (stief)ouders of schoonouders.

Toelichting: geredigeerd artikel 22.

Artikel 30

CALAMITEITENVERLOF (met behoud van salaris)

1. De werknemer heeft recht op calamiteitenverlof met behoud van salaris gedurende een korte naar billijkheid te berekenen tijd met een maximum van 1 dag.
2. Onder een calamiteit wordt onder andere verstaan:
 - a. een onverwachte situatie in de persoonlijke sfeer, de verzorging van één of meerdere gezinsleden door de werknemer, de bevalling van de echtgenote en de begrafenis van huisgenoten en bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en de 2^e graad van de zijlijn;
 - b. een door wet of overheid zonder vergoeding opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden;
 - c. de uitvoering van het actief kiesrecht, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden;
 - d. het ziekenhuisbezoek door de werknemer;
 - e. noodzakelijke begeleiding van naasten bij medische zorg.
3. Bij spoedeisende zaken zal de werkgever in overleg met de werknemer naar een snelle oplossing zoeken, waarbij de duur van deze oplossing voldoende zal zijn om een eerste opvang te treffen en voorbereidingen te nemen voor een nog duurzamere oplossing.

Toelichting: nieuw artikel.

Artikel 31

KORTDUREND ZORGVERLOF (met behoud van salaris)

1. In afwijking van de Wet arbeid en zorg, heeft de werknemer in ieder kalenderjaar gedurende 7 dagen recht op kortdurend zorgverlof, met behoud van salaris, in verband met de ziekte of hulpbehoefendheid van de (relatie)partner,(stief) ouders, schoon en grootouders, kinderen, pleeg- stief- en kleinkinderen, broers en zusters.

2. De werknemer meldt schriftelijk en met redenen omkleed aan de werkgever de aanvangsdatum, de omvang, de wijze van opnemng en de vermoedelijke duur van het kortdurend zorgverlof.
3. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij vanwege noodzakelijk verzorging zijn werkzaamheden niet kon verrichten.
4. Indien het kortdurend zorgverlof langer duurt dan 7 dagen, dan kan de werkgever in overleg én met instemming van de werknemer de bovenwettelijke vakantiedagen aanmerken als extra verlofdagen.

Toelichting: nieuw artikel.

Artikel 32

LANGDUREND ZORGVERLOF (zonder behoud van salaris)

1. De werknemer heeft in ieder kalenderjaar recht op langdurend zorgverlof in verband met de noodzakelijke zorg ingeval van een ziekte en hulpbehoevendheid van een (relatie)partner, (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen, pleeg- stief- en kleinkinderen, broers en zusters. Dit recht biedt de werknemer, verdeeld over een periode van 12 aaneengesloten weken, een onbetaald verlof van maximaal 6 keer het aantal uren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, op jaarbasis.
2. Bij een parttime dienstverband heeft een werknemer naar rato recht op dit langdurend zorgverlof.
3. Na overleg en instemming van de werkgever kan het langdurend zorgverlof over een langere of kortere periode worden opgenomen, variërend van minimaal 6 weken voltijdsverlof en maximaal 18 weken verlof voor een 3^e deel van de wekelijkse uren.

Toelichting: nieuw artikel.

Artikel 33

ZWANGERSCHAPS- & BEVALLINGSVERLOF (met behoud van salaris)

1. Het wettelijke zwangerschaps- en bevallingsverlof bedraagt minimaal 16 weken. De werkneemster heeft met behoud van salaris recht op zwangerschapsverlof gedurende maximaal 6 weken en minimaal 4 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum en recht op bevallingsverlof tot en met 10 dan wel 12 weken ná de bevallingsdatum.
2. De werkneemster heeft bij de geboorte van een meerling recht op 4 weken extra bevallingsverlof.
3. Het bevallingsverlof wordt indien het kind langdurig in het ziekenhuis moet worden opgenomen uitgebreid met 10 weken extra bevallingsverlof.
4. Het bevallingsverlof kan vanaf de 6^e week na de bevalling in deeltijd worden opgenomen over een periode van maximaal 30 weken.
5. Uiterlijk 2 maanden voordat de werkneemster dit zwangerschaps- en bevallingsverlof wenst op te nemen, dient de werkneemster dat, door middel van een schrijven van de verloskundige met daarin opgenomen de vermoedelijke bevallingsdatum, aan de werkgever kenbaar te maken.

6. De werkgever dient uiterlijk 2 weken voor de aanvang van het zwangerschaps- en bevallingsverlof de uitkering bij het UWV aan te vragen. Deze uitkering wordt met inachtneming van lid 1 van dit artikel uitgekeerd aan de werkgever.

Toelichting: nieuw artikel.

Artikel 34

ouderschapsverlof (zonder behoud van salaris)

1. De werknemer heeft, gerekend per kind, tot de 8-jarige leeftijd, recht op ouderschapsverlof. Dit recht biedt de werknemer ouderschapsverlof van 26 keer het aantal uren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. De werknemer mag na overleg met de werkgever zelf bepalen hoe en wanneer hij het ouderschapsverlof opneemt.
2. De werknemer heeft bij de geboorte van zijn kind recht op 3 dagen ouderschapsverlof.
3. De werknemer dient minimaal 2 maanden van tevoren het ouderschapsverlof schriftelijk bij werkgever aan te vragen. Over een beslissing op de aanvraag behoort de werknemer, uiterlijk een 1 maand vóór de aanvangsdatum van het ouderschapsverlof, schriftelijk door de werkgever te worden geïnformeerd.
4. Het afwijzen van de in de aanvraag genoemde voorkeur van de werknemer kan slechts, vanwege zwaarwichtige bedrijfsbelangen.
5. Tijdens het ouderschapsverlof worden geen vakantiedagen opgebouwd.

Toelichting: nieuw artikel.

Artikel 35

adoptie- en pleegzorgverlof (met behoud van salaris)

1. De werknemer heeft recht op maximaal 6 weken adoptie- en pleegzorgverlof met behoud van salaris. Het verlof moet binnen een periode van 26 weken worden opgenomen. Deze periode vangt aan twee 2 weken vóór de datum van adoptie of pleegzorg.
2. Indien tegelijkertijd 2 of meer kinderen worden geadopteerd, geldt het recht op adoptie- en pleegzorgverlof slechts éénmalig.
3. De werknemer dient uiterlijk 3 weken van tevoren het adoptie- of pleegzorgverlof bij de werkgever te melden, onder vermelding van de ingangsdatum en de duur.
4. De werknemer dient aan de werkgever een document te overhandigen, waaruit de aanvangsdatum van de adoptie of de pleegzorg blijkt.
5. De werkgever dient uiterlijk 2 weken voor de aanvang van het adoptie- en pleegzorgverlof de uitkering bij het UWV aan te vragen. Deze uitkering wordt met inachtneming van lid 1 van dit artikel uitgekeerd aan de werkgever.

Toelichting: nieuw artikel.

Artikel 36

geboorteverlof (met behoud van salaris)

1. De werknemer van wie de partner is bevallen heeft recht op 5 dagen geboorteverlof met behoud van salaris.

2. De werknemer dient deze dagen aansluitend aan het bevallingsverlof als bedoeld in artikel 33 van deze CAO maar uiterlijk binnen 4 weken na de bevalling op te nemen.

Toelichting: nieuw artikel.

Artikel 37

AANVULLENDE GEBORTEVERLOF (met behoud van salaris)

1. Met ingang van 1 juli 2020 heeft de werknemer van wie de partner is bevallen recht op aanvullend geboorteverlof gedurende 5 keer de arbeidsduur per week met behoud van salaris. Het aanvullend geboorteverlof dient binnen 6 maanden gerekend vanaf de dag van de bevalling opgenomen te worden.
2. Het aanvullend geboorteverlof wordt naar de wens van de werknemer vastgesteld. De werknemer dient die wens uiterlijk 1 maand vóór de ingangsdatum van het aanvullend geboorteverlof bij de werkgever kenbaar te maken. De werkgever kan uitsluitend vanwege zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang het aanvullend geboorteverlof in overleg met de werknemer anders inroosteren.
3. De werknemer heeft krachtens de Wet invoering extra geboorteverlof recht op een uitkering. De werkgever dient uiterlijk 2 weken vóór de ingangsdatum van het aanvullend geboorteverlof de uitkering bij het UWV aan te vragen. Deze uitkering vervalt met inachtneming van lid 1 van dit artikel aan de werkgever.

Toelichting: nieuw artikel.

Artikel 38

ONBETAALD VERLOF (zonder behoud van salaris)

De mogelijkheid tot het verstrekken van onbetaald verlof is bespreekbaar onder de volgende voorwaarden:

1. de werkgever dient te allen tijde de vrijheid te behouden de aanvraag al dan niet te honoreren;
2. alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van een onbetaald verlof zijn voor rekening van de werknemer;
3. gedurende het onbetaald verlof mag de werknemer geen betaalde arbeid verrichten, met uitzondering van publieke functies.

Toelichting: nieuw artikel.

Artikel 39

ORGANISATIEVERLOF (met behoud van salaris)

1. Aan een werknemer die ambassadeur is van LBV, zal vrijaf (organisatieverlof), met behoud van salaris, worden gegeven voor het deelnemen aan vakbondsvergaderingen.
2. Een ambassadeur is een werknemer die constructief en inhoudelijk meedenkt met LBV over het in deze CAO overeengekomen pakket salaris- en arbeidsvoorwaardenregelingen.
3. Daarnaast onderhoudt de ambassadeur namens LBV de contacten met de leden binnen de onderneming waarin hij werkzaam is en is vanuit die optiek tevens het aanspreekpunt voor werknemers binnen die onderneming.

4. Per ambassadeur kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 5 dagen organisatieverlof per kalenderjaar worden opgenomen.
5. Ambassadeurs die in aanmerking komen voor organisatieverlof, worden door LBV aan het adres van de betrokken werkgever schriftelijk kenbaar gemaakt. Voor elke vakbondsvergadering dient de ambassadeur een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.
6. Voor het bijwonen van vakbondsvergaderingen, kunnen werknemers die lid zijn van LBV, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, met een maximum van 2 halve dagen per jaar vrijaf gegeven worden. Voor elke vakbondsvergadering dient het lid een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.

Toelichting: nieuw artikel.

Artikel 40

UITKERING BIJ ZIEKTE

1. De werknemer die door ziekte (of ongeval) niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, dient er zorg voor te dragen, dat dit ruim voor aanvang van zijn dienst wordt gemeld aan de werkgever, tenzij dit door bijzondere omstandigheden onmogelijk is.
2. De werknemer die door ziekte (of ongeval) niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, dient zich voor wat betreft de melding aan de werkgever alsmede de controle- en de re-integratievoorschriften, te houden aan de binnen de onderneming geldende regels van de arbodienst.
3. De werknemer die door ziekte (of ongeval) niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, is verplicht zich te onderwerpen aan de medische- en lekencontrole die krachtens de sociale verzekeringswetten worden bepaald en/of uitgeoefend.
4. In geval van ziekte heeft de werknemer onder aftrek van wachtdagen recht op een doorbetaling van het brutosalairis gedurende:
 - a. de 1^e periode van 26 weken: 100 procent;
 - b. de 2^e periode van 6 maanden (27^e tot en met de 52^e week): 90 procent, met inachtneming van het wettelijk minimumloon;
 - c. de 3^e periode van 6 maanden (53^e tot en met de 78^e week): 80 procent;
 - d. de 4^e periode van 6 maanden (79^e tot en met de 104^e week): 70 procent.
5. Indien de werknemer bij ziekte de arbodienst dient te bezoeken en daarvoor reiskosten maakt, worden deze reiskosten volledig door de werkgever vergoed.
6. De werknemer die het werk gedeeltelijk dan wel op therapeutische basis hervat heeft gedurende een periode van maximaal 104 weken over de gewerkte uren recht op 100 procent van het brutosalairis.
7. De werknemer waarvan is vastgesteld dat die geen kans heeft op geheel of gedeeltelijk herstel heeft vanaf de eerste ziektedag gedurende een periode van maximaal 104 weken recht op 100 procent van het brutosalairis.
8. Bij de 1^e en 2^e ziekmelding in hetzelfde kalenderjaar zullen geen wachtdagen in rekening worden gebracht. Vanaf de 3^e ziekmelding in hetzelfde kalenderjaar heeft de werkgever het recht voor elke ziekmelding 1 wachtdag in rekening te brengen.

9. Wordt de werknemer binnen 4 weken nadat hij ziek is geweest weer ziek, dan geldt de gehele periode als een 1 ziekmelding en mag geen wachtdag in rekening worden gebracht, tenzij het verzuim redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
10. Indien het verzuimpatroon voor de werkgever aanleiding geeft tot vermoedens van gebruik of misbruik dan heeft de werkgever nadat uitdrukkelijk is vastgesteld dat er sprake is van onterecht gebruik of misbruik het recht de uitkering bij ziekte te verlagen tot 70 procent van het brutosalaris. Indien de werkgever van zijn recht gebruik maakt dan dient hij zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken.

Toelichting: geredigeerd artikel 23.

Artikel 41

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Bij het overlijden van de werknemer ontvangen de in artikel 7:674, lid 3 van het Burgerlijk Wetboek genoemde nagelaten betrekkingen over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met 2 maanden na de maand van het overlijden een uitkering van de werkgever ten bedrage van het salaris dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.
2. De uitkering als bedoeld in lid 1 van dit artikel kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat in verband met het overlijden van de werknemer toekomt aan de nagelaten betrekkingen krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte of arbeidsongeschiktheidsverzekering of Toeslagenwet.

Toelichting: geredigeerd artikel 25.

Artikel 42

PENSIOENFONDS

1. Voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelneming in de Stichting Pensioenfonds voor de Tandtechniek, geldt een (pre- en vroeg)pensioenvoorziening overeenkomstig de statuten en het pensioenreglement van genoemd pensioenfonds.
2. De Stichting Pensioenfonds Tandtechniek is op 1 oktober 2018 overgegaan in het Pensioenfonds Zorg & Welzijn (kortweg: PFZW).
3. De gezamenlijke OP-premie en de AP-premie tot 27 procent wordt voor 2/3 door de werkgever afgedragen en 1/3 kan de werkgever inhouden op het loon van werknemer. Te betalen premie's boven 27 procent worden volgens de 50/50 regeling afgedragen.

Toelichting: geredigeerd artikel 26.

Artikel 43

PERSONEELSVERTEGENWOORDIGING

1. Een werkgever die tussen de 10 en 50 werknemers in dienst heeft, is verplicht een PVT in te stellen.
2. De PVT 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 werknemers 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 PVT kandidaten te stellen. Een gelijk recht komt toe aan de werknemers, die geen lid zijn van één van deze werknemersorganisaties.
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 PVT 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 2 of meer van hen als PVT worden aangewezen.
7. Indien in een onderneming geen PVT 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 vanaf 50 werknemers, waarin een ondernemingsraad bestaat. Voor dat geval zal, indien in deze CAO overleg tussen de werkgever en de PVT wordt voorgeschreven, dit overleg gevoerd worden met de OR.

Toelichting: geredigeerd artikel 32.

Artikel 44

WERKGELEGENHEID

In de bedrijven zal in overleg met de OR of de PVT 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.

Toelichting: nieuw artikel.

Protocol 1

OUDERENBELEID

1. Door het verhogen van de AOW-gerechtigde leeftijd dienen werknemers langer door te werken. Het betreft werknemers met veel kennis van zaken die soms minder belastbaar zijn en graag gefaseerd de stap willen zetten naar hun pensionering. Het is in het belang van deze werknemers om een instrument aan te bieden zodat zij langer, vitaal en met plezier aan het werk kunnen blijven.
2. Partijen bij deze CAO zullen zich gedurende de looptijd van deze CAO zich maximaal inspannen om een ouderenbeleid te realiseren waardoor het mogelijk wordt 80 procent te werken tegen 90 procent salaris en 100 procent pensioenopbouw.

Toelichting: nieuw protocol.

Protocol 2

COLLECTIEVE PROTOCOL ONGEWENST GEDRAG

Werkgevers dienen hun werknemers (inclusief stagiaires, leerlingen) aan te melden bij het werkgeversportaal van de Stichting Sociaal Fonds BTT en daardoor automatisch aangemeld zijn bij het Collectieve Protocol Ongewenst Gedrag. De regeling bevat:

1. een definitie van ongewenst gedrag en de vormen waarin dat kan voorkomen;
2. een beleid gericht op het voorkomen van ongewenst gedrag;
3. een klachtenregeling alsmede een klachteninstantie;
4. een onafhankelijk vertrouwenspersoon.

Toelichting: nieuw protocol.