

CAO ARBEID EN GEZONDHEID

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST ARBEID EN GEZONDHEID VOOR DE ZOETWARENINDUSTRIE (VOORHEEN SUIKERVERWERKENDE INDUSTRIE EN SUIKERWERK- EN CHOCOLADEVERWERKENDE INDUSTRIE)

VOOR DE PERIODE VAN 1 JULI 2009 TOT EN MET 30 JUNI 2014

Tussen:

de Vereniging voor de Bakkerij- en Zoetwarenindustrie, VBZ, te 's-Gravenhage, hierna te noemen 'de werkgeversvereniging', handelende voor en namens die leden van wie de onderneming valt onder de definitie in artikel 1, lid 1 van deze CAO.

en

de vereniging FNV Bondgenoten te Utrecht,
de vereniging CNV BedrijvenBond te Houten,
de vereniging De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening te Culemborg,

hierna gezamenlijk te noemen 'de vakverenigingen',

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK 1

BEGRIPSBEPALINGEN EN WERKINGSSFEER

ARTIKEL 1

Begripsbepalingen

In deze CAO wordt tenzij uitdrukkelijk anders wordt aangegeven verstaan onder:

1 onderneming in de Zoetwarenindustrie:

iedere onderneming in Nederland die uitsluitend of in hoofdzaak:

- 1 fabrieksmatig bloem en/of andere grondstoffen tot beschuit, toast, knäckebröd, biscuit, biscuitfiguren, koekjes, banket, koek en wafels verwerkt, ongeacht de soort;
- 2 fabrieksmatig de producten onder 1 genoemd vervaardigt door een vorm van samenvoeging (assemblage) van delen van de onder 1 genoemde producten, al dan niet met toevoeging van vulling;
- 3 (met ingang van 31 december 2003) fabrieksmatig rijstkoeken en wafels vervaardigt;
- 4 fabrieksmatig producten vervaardigt die naar de aard van de verwerkte grondstoffen en/of de wijze van verwerking van de grondstoffen vergelijkbaar zijn met de producten, vermeld onder 1, 2 en 3;
- 5 aan één of meer van de onder 1 tot en met 4 genoemde ondernemingen uitsluitend of in hoofdzaak diensten verleent en die tezamen een economische eenheid vormen. Onder diensten wordt verstaan: inpakhandelingen, (technisch) onderhoud, verkoop, administratie, management- en beheeractiviteiten, schoonmaakwerkzaamheden en distributie.
- 6 fabrieksmatig suikerwerken vervaardigt;
- 7 fabrieksmatig dropartikelen vervaardigt;
- 8 fabrieksmatig cacaomassa, cacaopoeder, cacaoboter, chocolademassa of couverture verwerkt bij de vervaardiging van al of niet gevulde chocoladeartikelen, inclusief boterhamstrooisel en pasta's.
- 9 Ahold Coffee Company B.V. te Zaandam.

2 Werkgever:

De natuurlijke of rechtspersoon die de onderneming – als bedoeld in lid 1 – drijft en tevens werkgever als bedoeld in artikel 1, eerste lid en tweede lid van de Arbeidsomstandighedenwet (Wet van 18 maart 1999, Stb. 184, laatstelijk gewijzigd bij de Wet van 30 november 2006, Stb. 673).

3 Werknemer:

De persoon die krachtens een arbeidsovereenkomst in dienst is bij een werkgever bedoeld in lid 2 van dit artikel.

4 Sociale partners:

De partijen die een CAO hebben afgesloten.

5 Branche:

In Nederland gevestigde ondernemingen of onderdelen van ondernemingen zoals omschreven in lid 1 van dit artikel.

6 Medezeggenschapsorgaan:

De ondernemingsraad dan wel personeelsvertegenwoordiging ingesteld voor de onderneming die een bedrijf uitoefent als bedoeld in lid 1 van dit artikel.

7 Stichting:

Stichting Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie.

ARTIKEL 2

Werkings sfeer en toepassing

1. Deze CAO is van toepassing op de arbeidsverhouding tussen de werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 2 en de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 3.
2. Deze CAO is tevens van toepassing op die onderneming of dat gedeelte van een onderneming, waarin ook andere werkzaamheden dan hiervoor genoemd worden verricht. Indien meer CAO's van toepassing kunnen zijn, wordt de onderneming gerangschikt onder de CAO van die bedrijfstak, waartoe het merendeel van de werkzaamheden van deze onderneming behoort, gemeten in arbeidsuren op jaarbasis.

HOOFDSTUK II ALGEMENE RANDVOORWAARDEN VERZUIM- EN ARBOBELEID OP BEDRIJFS- NIVEAU

ARTIKEL 3 DOOR WERKGEVER IN ACHT TE NEMEN ALGEMENE UITGANGSPUNTEN

- 1 Het door de werkgever te voeren verzuim- en arbobeleid is een integraal onderdeel van het totale beleid van werkgever met als belangrijkste raakvlakken het personeels- en organisatiebeleid alsmede het financiële beleid.
- 2 a De werkgever zal ten behoeve van het tot stand brengen en uitvoeren van verzuim- en arbobeleid rekening houden met zijn eigen verantwoordelijkheid, die van het medezeggenschapsorgaan en van individuele werknemers. De werkgever zal in het kader van het verzuim- en arbobeleid samenwerken met medezeggenschapsorgaan, de gecontracteerde arbo-dienst en indien noodzakelijk respectievelijk wenselijk- met andere interne of externe deskundigen.
- b De werkgever zal rekening houden met de bevoegdheden van het medezeggenschapsorgaan in dit kader, als neergelegd in en op grond van de Wet op de ondernemingsraden en de Arbeidsomstandighedenwet. Daarenboven zal de werkgever het medezeggenschapsorgaan ten minste éénmaal per jaar in de vorm van een voortgangsrapportage informeren over de activiteiten in het kader van het arbobeleid in de onderneming. Deze voortgangsrapportage wordt besproken met het medezeggenschapsorgaan, dat in de gelegenheid wordt gesteld zijn opvattingen naar aanleiding van de voortgangsrapportage kenbaar te maken. Het medezeggenschapsorgaan kan deze bevoegdheid delegeren aan de VGWM (Arbo) commissie.
- 3 a De werkgever dient een actief beleid te voeren ten aanzien van de verbetering van de arbeidsomstandigheden van uitzendkrachten. Dit betekent in elk geval dat:
 - belastende omstandigheden evenwichtig worden verdeeld tussen vaste werknemers en uitzendkrachten;
 - aan uitzendkrachten vanaf het moment van aanvang van de werkzaamheden voorlichting en instructie wordt gegeven;
 - aan uitzendkrachten persoonlijke beschermingsmiddelen en hulpmiddelen ter beschikking gesteld worden.
- b Voor zover de bepalingen in deze CAO het naar hun aard met zich meebrengen, dient de werkgever er zich van te gewisssen dat deze van overeenkomstig toepassing zijn op uitzendkrachten.

- 4 De werkgever zal ten aanzien van het gebruik van persoonlijke gegevens voldoen aan de geldende wettelijke bepalingen inzake privacy.
- 5 De werkgever heeft de mogelijkheid gelijkwaardige maatregelen te treffen als voorgeschreven in Hoofdstuk III.

HOOFDSTUK III MAATREGELEN OP BEDRIJFSNIVEAU

ARTIKEL 4 ALGEMEEN

De bepalingen van dit hoofdstuk gelden, voor zover van toepassing, onder voorbehoud van tijdige uitvoering van afspraken op brancheniveau.

ARTIKEL 5 KEUZE, INHOUD EN UITVOERING VAN ARBODIENSTVERLENING

- 1 Het medezeggenschapsorgaan heeft op grond van artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden instemmingsrecht inzake de keuze van de werkgever voor een arbodienst/reïntegratiebedrijf.
- 2 De werkgever informeert alle werknemers over hun rechten en verplichtingen in relatie tot de arbodienst/reïntegratiebedrijf, in het bijzonder over de geldende procedure van ziekmelding en verzuimbegeleiding.
- 3 De verzuimregistratie van ziekmelding dient te voldoen aan de in opdracht van sociale partners opgestelde criteria.
- 4 De werkgever kan gebruik maken van de voor de branche vastgestelde maatwerkregeling voor arbodienstverlening. Deze maatwerkregeling is opgenomen als bijlage II bij deze CAO en maakt tevens deel uit van deze CAO.

ARTIKEL 6 RI&E

1. De werkgever zal ten behoeve van de door hem uit te voeren risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) gebruik maken van de branchespecifieke RI&E welke in opdracht van sociale partners is ontwikkeld.
2. De branche-specifieke RI&E is opgenomen in bijlage III bij deze CAO en maakt onderdeel uit van deze CAO. De branche-specifieke RI&E is tevens digitaal beschikbaar via www.datwerktwelzolekker.nl. Het branchespecifieke RI&E-instrument is naar de stand van de wetenschap en conform het model zoals bedoeld in artikel 14 lid 12 van de Arbeidsomstandighedenwet, ontwikkeld en wordt dientengevolge geacht actueel, volledig en betrouwbaar te zijn.
3. Indien een bedrijf de diensten met betrekking tot deskundige bijstand, conform de artikelen 13 en 14 van de Arbeidsomstandighedenwet betreft van één

van de gecertificeerde arbodiensten, verklaren partijen dat ook elders werkzame gecertificeerde deskundigen zonder (aanvullende) werknemersovereenstemming kunnen worden aangewezen als externe deskundige ondersteuning bij uitvoering en toetsing van een RI&E conform artikel 14, lid 1a, van de Arbeidsomstandighedenwet. Deze mogelijkheid geldt ook indien gebruik wordt gemaakt van de maatwerkregeling.

ARTIKEL 7

WERKDRUK, TERUGDRINGEN RSI EN FYSIEKE BELASTING

ALGEMENE MAATREGELEN

De werkgever dient aan de hand van het in opdracht van sociale partners hiervoor ontwikkelde oplossingenboek RSI en lichamelijke overbelasting en het ontwikkelde oplossingenboek Werkdruk te inventariseren welke maatregelen op het gebied van Werkdruk, terugdringen van RSI en Fysieke Belasting al dan niet zijn ingevoerd.

ARTIKEL 8

TERUGDRINGEN RSI EN FYSIEKE BELASTING

SPECIFIEKE MAATREGELEN

- 1 De werkgever dient voor werknemers zoveel mogelijk afwisseling aan te brengen tussen zittende en staande werkzaamheden.
- 2 De werknemer is verplicht deze afwisselende werkzaamheden uit te voeren.
- 3 De werkgever dient voor werknemers zoveel mogelijk afwisseling aan te brengen tussen de activiteiten binnen de werkzaamheden.
- 4 De werknemer is verplicht verschillende activiteiten binnen de werkzaamheden uit te voeren.
- 5 De werkgever is verplicht periodieke voorlichting en werkplekinstructie te geven aan werknemers.

ARTIKEL 9

WERKDRUK

De werkgever is verplicht om van de werknemers de werkdruk te analyseren door middel van de daartoe door sociale partners ontwikkelde Quickscan Werkdruk.

ARTIKEL 10

MONITORING GEGEVENS

- 1 De werkgever dient op de door sociale partners voorgeschreven tijdstippen en wijze aan de door sociale partners hiertoe aangewezen instantie (getalssmatige) informatie ter beschikking te stellen met betrekking tot ziekteverzuim, WAO- en WIA-instroom en implementatie van de bij deze CAO overeengekomen maatregelen.
- 2 De overeenkomstig lid 1 van dit artikel aan deze instantie verstrekte gegevens zullen vertrouwelijk behandeld worden en niet toegankelijk zijn of gemaakt worden voor derden.

HOOFDSTUK IV FACILITERING DOOR SOCIALE PARTNERS

Ter facilitering van het door de werkgever te voeren beleid en de door hem te nemen maatregelen als genoemd in Hoofdstuk III voorzien de sociale partners in de hieronder genoemde beleidsuitgangspunten en (beleids)instrumenten.

ARTIKEL 11 WERKDRUK, TERUGDRINGEN RSI EN FYSIEKE BELASTING

Algemeen

Er wordt ten behoeve van de branche een externe en onafhankelijke all round adviseur ingezet. Deze heeft tot taak om op verzoek van de werkgever, gedurende maximaal 4 dagdelen, ter plaatse van de (vestiging van een) onderneming ondersteuning en advisering te bieden bij de inventarisatie en te nemen maatregelen als bedoeld in Hoofdstuk III.

ARTIKEL 12 TERUGDRINGEN RSI EN FYSIEKE BELASTING

Specifiek

- 1 Sociale partners stellen de Werkwijzer Fysieke Belasting ter beschikking aan de werkgevers.
- 2 Sociale partners stellen direct na gereedkomen het geactualiseerde en uitgebreide Oplossingenboek RSI en fysieke belasting ter beschikking aan de werkgevers.

ARTIKEL 13 WERKDRUK

- 1 Sociale partners stellen de Quicksan Werkdruk ter beschikking aan de werkgevers.
- 2 Sociale partners stellen direct na gereedkomen het geactualiseerde en uitgebreide Oplossingenboek Werkdruk ter beschikking aan de werkgevers.

ARTIKEL 14

ARBODIENSTVERLENING

Sociale partners stellen zodra gereed ter beschikking aan de werkgevers:

- checklist arbo- en reïntegratiedienstverlening
- modelcontract arbo- en reïntegratiedienstverlening.

ARTIKEL 15

RI&E

Sociale partners stellen geactualiseerde sectorspecifieke RI&E's ter beschikking aan de werkgevers.

ARTIKEL 16

MONITORING GEGEVENS

Sociale partners zullen een Kennis- en Expertisecentrum oprichten. De werkzaamheden zullen in ieder geval omvatten:

- 1 inrichten van een website ter verspreiding van informatie en de in het kader van het covenant ontwikkelde instrumenten;
- 2 inrichten van een helpdesk voor beantwoording van vragen;
- 3 inrichten van een reïntegratiepunt;
- 4 het genereren van verzuiminformatie en de mogelijkheid bieden aan werkgevers om informatie uit het eigen bedrijf te vergelijken met de resultaten van de sector.

ARTIKEL 17

AANSCHAF MACHINES

Sociale partners stellen zodra gereed ter beschikking aan de werkgevers:

- brochure met best practices inzake te treffen verbeteringsmaatregelen in combinatie met investeringen bij de aanschaf van nieuwe machines;
- handleiding inkoop bij de aanschaf van nieuwe machines, verbouw en nieuwbouw en aanpassingen werkplek.

HOOFDSTUK V SLOTBEPALINGEN

ARTIKEL 18 AFWIJKENDE VOORWAARDEN

Indien bijzondere omstandigheden in een onderneming daartoe aanleiding geven kan de werkgever sociale partners schriftelijk en gemotiveerd verzoeken afwijking van bepalingen opgenomen in deze CAO toe te staan.

ARTIKEL 19 KLACHTEN

- 1 Er is een klachtenregeling stelselmatig niet naleven CAO-bepalingen.
- 2 Deze klachtenregeling is opgenomen als bijlage I bij deze CAO en maakt tevens deel uit van deze CAO.
- 3 Partijen bij de CAO dragen hun bevoegdheid tot het instellen van nakomingen/of schadevergoedingsacties als bedoeld in artikel 3 Wet AVV en artikel 15 Wet CAO over aan het bestuur van de Stichting Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie met inachtneming van de volgende bepalingen.
- 4 Het bestuur van de Stichting maakt niet eerder gebruik van in lid 3 bedoelde bevoegdheid dan nadat zij partijen van het voornemen hiertoe in kennis heeft gesteld. Hierbij stelt het bestuur van de Stichting elk der partijen in de gelegenheid om binnen een termijn van 14 dagen kenbaar te maken of zij ten aanzien van de betreffende werkgever zelf het recht op vordering van nakoming en/of schadevergoeding wenst te hanteren.
- 5 Indien één of meerdere partijen besluiten zelfstandig een vordering in te stellen, dienen zij dit de Stichting te melden waardoor de delegatie als bedoeld in lid 3 ten aanzien van desbetreffende vordering vervalt.

PROTOCOLLEN

Goede arbeidsomstandigheden worden in essentie op de werkplek gerealiseerd. Cao-partijen adviseren de werkgevers en de werknemers gebruik te maken van de Arbocatalogus en deze toe te passen om de risico's gerelateerd aan de arbeidsomstandigheden in de sector te voorkomen, te vermijden of zo veel mogelijk te minimaliseren.

Cao-partijen steven ernaar om voor 1 juli 2010 alle relevante risico's die in sector aanwezig zijn te hebben behandeld, met als eindresultaat een sectorcatalogus met een zoveel mogelijk dekkend karakter.

Daarnaast spreken CAO-partijen af met een tweejaarlijkse periodieke screening toe te zien op onderhoud in verband met gebreken of aanvullingen, wijzigingen in wet- en regelgeving of in de stand der techniek, wetenschap of professionele dienstverlening. Gekoppeld aan deze screening vindt een evaluatie van gebruik en effectiviteit van de catalogus plaats.

BIJLAGE I
**REGLEMENT KLACHTENREGELING STELSELMATIG NIET NALEVEN CAO-
BEPALINGEN, BEDOELD IN ARTIKEL 19 VAN DE CAO.**

ARTIKEL 1
DEFINITIES

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a Stichting:
Stichting Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie;
- b CAO:
CAO Arbeid en Gezondheid voor de Zoetwarenindustrie;
- c Reglement:
Klachtenreglement stelselmatig niet naleven CAO-bepalingen;
- d Werkgever:
Natuurlijk of rechtspersoon die een onderneming drijft als bedoeld in artikel 1 lid 1 CAO;
- e Werknemer:
De persoon die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met de werkgever;
- f Klager:
Belanghebbende in de zin van artikel 3 lid 2 van dit reglement;
- g Aangeklaagde:
De werkgever tegen wie de klacht zich richt;
- h Bestuur:
Bestuur van de Stichting Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie;
- i Secretaris:
Secretaris van de Stichting Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie.

ARTIKEL 2
TAKEN EN BEVOEGDHEDEN

- 1 De Stichting heeft namens CAO-partijen tot taak het op verzoek behandelen van klachten die betrekking hebben op vermeend of geconstateerd stelselmatig niet naleven van de CAO. Uitvoering aan deze taak wordt gegeven door het bestuur overeenkomstig dit reglement.

- 2 De Stichting kan een onderzoek gelasten bij de onderneming tegen wie een klacht is ingediend.

ARTIKEL 3 ONTVANKELIJKHEID

- 1 De klacht dient betrekking te hebben op het stelselmatig niet naleven van bepalingen van de CAO.
- 2 De indiener van de klacht dient belanghebbende te zijn. Als belanghebbende(n) worden beschouwd:
 - a werkgevers- en werknemersorganisaties namens één of meerdere van haar leden;
 - b de in de onderneming van werkgever werkzame ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging namens de in die onderneming werkzame personen;
 - c werkgever;
 - d werknemer.
- 3 Een klacht wordt uitsluitend in behandeling genomen indien tevergeefs getracht is tot een oplossing als bedoeld in artikel 4 te komen.

ARTIKEL 4 ALVORENS EEN KLACHT WORDT INGEDIEND, DIENT DE KLAGER:

- 1 De klacht kenbaar te maken bij de aangeklaagde en te trachten in overleg met aangeklaagde tot een oplossing te komen.
- 2 Indien dit overleg niet binnen twee maanden na aanvang van het overleg tot een oplossing leidt, deelt klager aangeklaagde schriftelijk mede voornemens te zijn een klacht in te dienen bij de Stichting.
- 3 Indien niet binnen een maand na verzending van de in lid 2 bedoelde mededeling alsnog een regeling wordt getroffen, kan klager een klacht indienen bij de Stichting.

ARTIKEL 5 INDIENEN VAN EEN KLACHT

- 1 De klacht wordt door of namens belanghebbende schriftelijk ingediend bij de secretaris en dient in elk geval te bevatten:
 - naam en adresgegevens van de klager;
 - naam van de aangeklaagde;
 - omschrijving van de klacht;
 - overzicht van de feiten;
 - beargumenteerde omschrijving van de beslissing die klager wenst.
- 2 De kosten voor het indienen van een klacht bedragen voor een klacht ingediend door belanghebbende(n) aan werknemerszijde € 60,- en voor klacht aangebracht door belanghebbende(n) aan werkgeverszijde € 120,-. Bij toewijzing van de klacht wordt dit bedrag gerestitueerd.

ARTIKEL 6 BEHANDELING VAN DE KLACHT

- 1 De secretaris gaat na of de klacht voldoende gedocumenteerd en onderbouwd is en of de klacht en klager ontvankelijk zijn.
- 2 Indien de klacht niet voldoende gedocumenteerd en onderbouwd is, stelt de secretaris de klager hiervan schriftelijk op de hoogte waarbij klager in de gelegenheid wordt gesteld zulks binnen een termijn van 14 dagen alsnog te doen. Deze responseterminj kan éénmaal worden verlengd. Indien de klacht binnen de (verlengde) responseterminj niet nader is gedocumenteerd of onderbouwd wordt deze niet in behandeling genomen. Dit wordt schriftelijk aan klager medegedeeld.
- 3 Indien de klacht of klager niet ontvankelijk verklaard wordt, wordt klager hierover schriftelijk geïnformeerd.
- 4 De secretaris zendt de ontvankelijk verklaarde klacht ter reactie aan de aangeklaagde. Aangeklaagde wordt daarbij verplicht gesteld om binnen een termijn van 14 dagen schriftelijk te reageren. Deze responseterminj kan worden verlengd indien dit naar oordeel van de secretaris noodzakelijk is.
- 5 Indien naar aanleiding van de reactie van aangeklaagde naar oordeel van de secretaris aanvullende informatie redelijkerwijs noodzakelijk is, worden klager en/of aangeklaagde daarover schriftelijk geïnformeerd waarbij een responseterminj van 14 dagen geldt voor het verstrekken van deze informatie. Deze responseterminj kan worden verlengd indien dit naar oordeel van de secretaris noodzakelijk is.

- 6 De ontvangen reacties worden verzonden aan de wederpartij.

ARTIKEL 7

- 1 Als de klacht en overeenkomstig het vorige artikel verkregen informatie naar oordeel van de secretaris zoveel mogelijk volledig en duidelijk is, wordt deze schriftelijk voorgelegd aan het bestuur.
- 2 Een lid van het bestuur dat rechtstreeks bemoeienis heeft (gehad) met de voorgelegde klacht mag aan de behandeling daarvan en de besluitvorming daarentrent niet deelnemen.
- 3 Het bestuur neemt binnen een termijn van één maand na voorlegging één van de volgende besluiten:
 - een hoorzitting houden;
 - het doen van een voorlopige uitspraak in de zin van een bewijsopdracht aan (één der) partijen;
 - het doen van een definitieve uitspraak.
- 4 De in het vorig lid genoemde termijn kan éénmaal worden verlengd.
- 5 Indien het bestuur besluit een hoorzitting te houden kan ieder der partijen zich bij de hoorzitting laten bijstaan door getuigen en/of deskundigen en/of een raadsman/vrouw. Hierover wordt de secretaris ten minste 7 dagen voor de hoorzitting schriftelijk geïnformeerd.
- 6 Indien het bestuur een bewijsopdracht verstrekt wordt de betreffende partij een eenmalig te verlengen responsetermin van één maand gegund. De reactie wordt ter kennisneming aan de wederpartij gezonden.

ARTIKEL 8

DEFINITIEVE UITSPRAAK

- 1 Het bestuur van de Stichting streeft ernaar om binnen zes maanden nadat de klacht aan haar is voorgelegd een definitieve uitspraak te doen.
- 2 De definitieve uitspraak bevat in elk geval de overwegingen op grond waarvan het bestuur van oordeel is dat de klacht (op onderdelen) al dan niet gegrond is.
- 3 Indien het bestuur van oordeel is dat de klacht (op onderdelen) gegrond is, legt zij aangeklaagde één of een combinatie van navolgende sancties op:
 - a waarschuwing met gunning van een termijn herstel. Deze waarschuwing zal niet openbaar worden gemaakt;

- b waarschuwing welke openbaar zal worden gemaakt;
- c het instellen van een schadevergoedingsactie als bedoeld in artikel 15 van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst en artikel 3 lid 4 van de Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van Collectieve Arbeidsovereenkomsten (Wet AVV). Een schadevergoedingsactie kan slechts worden ingesteld nadat een waarschuwing als bedoeld onder a. of b. is gegeven en geen resultaten heeft opgeleverd in de periode waarin zulks aangegeven door het bestuur van de Stichting had dienen te gebeuren;
- d het publiceren van het aanhangig maken van de procedure en/of uitspraak als bedoeld onder c.

ARTIKEL 9 SLOTBEPALINGEN

De regeling laat een beslissing van de rechter omtrent een twistgeding onverlet.

BIJLAGE II

MAATWERKREGELING VOOR ARBODIENSTVERLENING, als bedoeld in artikel 5 lid 4 van de CAO.

De Sociale Partners zijn overeengekomen dat werkgevers de mogelijkheid hebben om, na verkregen instemming van de Ondernemingsraad dan wel Personeelsvertegenwoordiging, te kiezen voor de maatwerkregeling voor arbodienstverlening. Bij minder dan tien werknemers moet in het werkoverleg met de medewerkers overeenstemming over de maatwerkregeling worden verkregen.

ARTIKEL 1

AANSLUITEN BIJ HET BRANCHEPAKKET VOOR ARBODIENSTDIENSTVERLENING

1. Overeenkomstig artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet kan de werkgever de deskundige bijstand bij het beleid op het terrein van arbeidsomstandigheden, verzuim en vroege reïntegratie organiseren door zich aan te sluiten bij het branchepakket van ArboUnie/NN. Hiermee voldoet de werkgever aan de wettelijke eisen voor de maatwerkregeling.
2. Door zich aan te sluiten bij het branchepakket beschikt de werkgever, conform de wettelijke eisen, over een gecertificeerde bedrijfsarts voor:
 - a) de bijstand bij de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten,
 - b) de uitvoering van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek (indien van toepassing);
 - c) de uitvoering van aanstellingskeuringen (indien van toepassing);
 - d) toetsing en advisering van de RI&E inclusief het Plan van Aanpak
3. Voorts legt de werkgever de in het bedrijf uitgevoerde branche-RI&E ter toetsing voor aan drie van de gecertificeerde kerndeskundigen (arbeids- & organisatiedeskundige, veiligheidskundige en arbeidshygiënist) bij het branchepakket van de ArboUnie/NN. Ook adviseren deze deskundigen over het Plan van Aanpak. De RI&E en het Plan van Aanpak worden, inclusief het advies van de kerndeskundigen, ter instemming met de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging besproken. Voor bedrijven met 25 medewerkers of minder kan deze toetsing vervallen indien gebruik wordt gemaakt van de branche-specifieke RI&E zoals genoemd in artikel 6 van deze CAO. De RI&E wordt maximaal drie jaar na de uitvoering herhaald. De werkgever maakt ieder jaar een schriftelijke voortgangsrapportage over het Plan van Aanpak van de RI&E. Deze voortgangsrapportage wordt besproken met de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging en bij afwezigheid daarvan

met de belanghebbende medewerkers. De R&IE wordt bij gewijzigde arbeidsomstandigheden (zoals verhuizing, verbouwing, aanschaf van nieuwe machines/ een nieuwe productielijn of een verandering in functies) wederom uitgevoerd, specifiek gericht op de veranderde omstandigheden.

ARTIKEL 2 DISPENSATIE

Van het bepaalde in artikel 1 kan de werkgever afwijken op voorwaarde dat de werkgever vooraf dispensatie verkrijgt bij CAO partijen.

ARTIKEL 3 NALEVING VAN DE VANGNETREGELING EN ONDERNEMINGSOVEREENKOMST

Indien de werkgever de wettelijk verplichte deskundige bijstand op een andere wijze wenst te organiseren dan bepaald in artikel 1, dient hij de bepalingen van de vangnetregeling in artikel 14a van de Arbeidsomstandighedenwet na te leven, tenzij hij een ondernemingsovereenkomst afsluit met de Ondernemingsraad of de Personeelsvertegenwoordiging van de onderneming, conform de maatwerkregeling in artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet en onder de voorwaarden zoals omschreven in artikel 1.

ARTIKEL 4. MAATWERKREGELING VOOR ALLE BEDRIJVEN IN DE BRANCHE

Als voorwaarde voor het van toepassing kunnen zijn van de maatwerkregeling gelden de volgende afspraken.

1. Alleen bedrijven met een actuele en volledige RI&E (niet ouder dan 3 jaar) en bedrijven die een preventiemedewerker hebben, kunnen gebruik maken van de maatwerkregeling.
2. Gezien de risico's in de branche zijn bij het toetsen van de RI&E, naast de preventiemedewerker, minimaal de volgende gecertificeerde deskundigen betrokken: A&O-deskundige, veiligheidskundige, bedrijfsarts en arbeidshygiënist.
3. Voor het arbospreekuur is een bedrijfsarts en een andere kerndeskundige (A&O-deskundige, arbeidshygiënist en veiligheidskundige) beschikbaar.
4. Als er voor de verschillende taken verschillende contracten zijn afgesloten, hebben de verschillende partijen in het eerste jaar minimaal éénmaal per kwartaal overleg over afstemming en samenhang van de dienstverlening. In de jaren daarna is dat overleg minimaal tweemaal per jaar. Voor het samenwerken

tussen de verschillende deskundigen wordt in ieder bedrijf een eindverantwoordelijke benoemd. De Ondernemingsraad/Personeelsvertegenwoordiging heeft minimaal tweemaal per jaar overleg met de verschillende partijen, inclusief de eindverantwoordelijke.

5. De verschillende partijen betrokken bij arbodienstverlening, inclusief de preventiemedewerker, stellen binnen drie maanden na ingang van het contract een jaarplan op waarin vermeld staat:
 - a. de verdeling van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden, inclusief contactpersoon richting medezeggenschap;
 - b. de wijze van rapporteren;
 - c. De doelstelling en daaraan gekoppelde activiteiten. Hierbij komen expliciet aan de orde: de RI&E, preventieve maatregelen, arbeidsgezondheidskundig onderzoek, spreekuur en verzuimbegeleiding;
 - d. Omgaan met en uitwisselen van persoonsgegevens;
 - e. Wijze van evalueren.
6. Het plan, zoals bedoeld in lid 5, wordt ter instemming voorgelegd aan de Ondernemingsraad/Personeelsvertegenwoordiging en bij ontbreken daarvan aan de medewerkers.
7. De maatwerkregeling geldt voor een periode van twee jaar. Uiterlijk drie maanden voor afloop van deze periode evalueren partijen de wijze waarop de arbodienstverlening heeft gefunctioneerd.
8. De sector stelt een klachtenregeling op over de manier waarop deskundige bijstand wordt geregeld. In de regeling wordt verwezen naar een paritair orgaan, welke de klachten zal behandelen, alsmede de wijze van afhandeling van klachten en hoe klachten tot correctie en preventieve maatregelen kunnen leiden.

BIJLAGE III

RISICO-INVENTARISATIE EN -EVALUATIE (RI&E) VOOR DE ZOETWAREN-INDUSTRIE

De RI&E is terug te vinden op www.datwerktwelzolekker.nl