

ZOETWAREN

CAO

ARBEID EN GEZONDHEID
Collectieve Arbeidsovereenkomst
voor de Zoetwarenindustrie
**voor de periode van 1 juli 2014
tot en met 30 juni 2019**

CAO ARBEID EN GEZONDHEID	
VOORWOORD	5
AFSPRAKEN TUSSEN PARTIJEN	6
HOOFDSTUK I BEGRIPSBEPALINGEN EN WERKINGSSFEER	7
Artikel 1	Begripsbepalingen7
Artikel 2	Werkings sfeer en toepassing8
HOOFDSTUK II ALGEMENE RANDVOORWAARDEN ARBOBELEID OP BEDRIJFSNIVEAU	9
Artikel 3	Door werkgever in acht te nemen algemene uitgangspunten9
HOOFDSTUK III MAATREGELEN OP BEDRIJFSNIVEAU	10
Artikel 4	Algemeen10
Artikel 5	Keuze, inhoud en uitvoering van arbodienstverlening.....10
Artikel 6	RI&E en Arbocatalogus11
Artikel 7	Werkdruk11
Artikel 8	Terugdringen RSI en fysieke belasting algemene maatregelen.....11
Artikel 9	Terugdringen RSI en fysieke belasting specifieke maatregelen.....12
HOOFDSTUK IV FACILITERING DOOR SOCIALE PARTNERS	13
Artikel 10	Machineveiligheid13
Artikel 11	Meelstof13
Artikel 12	Hitte13
Artikel 13	Asbestveilig13
Artikel 14	Explosieveiligheid14
Artikel 15	ARBO Adviespunt.....14
HOOFDSTUK IV FACILITERING DOOR SOCIALE PARTNERS	15
Artikel 16	Klachten15

BIJLAGE 1	REGLEMENT KLACHTENREGELING	16
Artikel 1	Definities.....	16
Artikel 2	Taken en bevoegdheden	16
Artikel 3	Ontvankelijkheid.....	17
Artikel 4	Alvorens een klacht wordt ingediend.....	18
Artikel 5	Indienen van een klacht	18
Artikel 6	Behandeling van de klacht	18
Artikel 7	?	19
Artikel 8	Definitieve uitspraak.....	19
Artikel 9	Slotbepalingen	19
BIJLAGE 2	VOORWAARDEN MAATWERKREGELING.....	20

CAO ARBEID EN GEZONDHEID

VOORWOORD

In de Zoetwarenssector onderschrijven sociale partners het uitgangspunt dat goede en gezonde arbeidsomstandigheden bijdragen aan duurzame inzetbaarheid van werknemers. Het is van groot belang dat zowel werkgevers als werknemers beseffen dat duurzame inzetbaarheid een belangrijk uitgangspunt is tijdens het werkzame leven. Nu de pensioengerechtigde leeftijd is opgeschoven is "gezond oud worden" hierbij een belangrijk uitgangspunt. Bovendien is duurzame inzetbaarheid ook van belang voor de continuïteit van het bedrijf.

Duurzame inzetbaarheid is een begrip wat op verschillende wijzen en vanuit verschillende perspectieven wordt ingevuld. Het heeft altijd tot doel om de werknemer op een gezonde wijze de eindstreep van zijn werkzame leven te laten bereiken. Vanuit de Cao arbeidsvoorwaarden is een werkgroep Duurzame Inzetbaarheid gestart. In afstemming met deze werkgroep zal het onderwerp Duurzame Inzetbaarheid ook voor de Cao Arbeid en Gezondheid worden gezien. Sociale partners streven ernaar om te komen tot naleving binnen de branche van de wettelijke verplichtingen uit de Arbowet, alsmede van de arbocatalogus. Ook stimuleren zij in de toepassing van de branche RI&E.

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST ARBEID EN GEZONDHEID VOOR DE ZOET-
WARENINDUSTRIE VOOR DE PERIODE VAN 1 JULI 2014 TOT EN MET 30 JUNI 2019**

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

Federatie Nederlandse Vakbeweging te Amsterdam, CNV Vakmensen te Utrecht, 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 WERKINGSFEER

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 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.
- 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 26 november 2014, Stb. 2014, 504).

- 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 voor de Zoetwarenindustrie 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

Werkingsfeer 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 ARBOBELEID OP BEDRIJFSNIVEAU

ARTIKEL 3

Door werkgever in acht te nemen algemene uitgangspunten

- 1 Het door de werkgever te voeren arbobeleid is een integraal onderdeel van het totale beleid van werkgever.
- 2a De werkgever zal ten behoeve van het tot stand brengen en uitvoeren van arbobeleid rekening houden met zijn eigen verantwoordelijkheid, die van het medezeggenschapsorgaan en van individuele werknemers. De werkgever zal in het kader van het arbobeleid samenwerken met medezeggenschapsorgaan, de gecontracteerde arbodienst en indien noodzakelijk respectievelijk wenselijk- met andere interne of externe deskundigen.
- 2b 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-commissie.
- 3a 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;
 - Voor aanvang van het werk van een uitzendkracht verstrekt de werkgever aan het uitzendbureau een document met informatie over de arbeidsomstandigheden en risico's van de werkzaamheden die de uitzendkracht gaat verrichten.
 - aan uitzendkrachten worden persoonlijke beschermingsmiddelen en hulpmiddelen ter beschikking gesteld die qua beschermingsniveau gelijkwaardig zijn aan de persoonlijke beschermingsmiddelen van de vaste werknemers.
- 3b Voor zover de bepalingen in deze CAO het naar hun aard met zich meebrengen, dient de werkgever zich er van te vergewissen dat deze van overeenkomstige toepassing zijn op uitzendkrachten.
- 4 De werkgever zal ten aanzien van het gebruik van persoonlijke gegevens voldoen aan de geldende wettelijke bepalingen aangaande privacy.

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

Deel 1: Arbodienst

- 1 Het medezeggenschapsorgaan heeft op grond van artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden instemmingsrecht bij de keuze van de werkgever voor een arbodienst en bij het af te sluiten of te wijzigen contract met de arbodienst.
- 2a Een contract met een arbodienst dient te voldoen aan de voorwaarden die gesteld zijn in bijlage 1.
- 2b Verder wordt geadviseerd om het volgende op te nemen in het contract met de arbodienst:
 - een beding waardoor de arbodienst aansprakelijk is als deze de aange-gane verplichtingen t.a.v. verwerking van een ziekmelding niet, niet tijdig, of niet juist nakomt. Leg vast dat de arbodienst aansprakelijk is voor alle schades die hiervoor bij de werkgever en/of werknemer kunnen ontstaan. (bijvoorbeeld verlengde loondoorbetalingsverplichting of andere boetes van het UWV).
- 3 De werkgever informeert alle werknemers over hun rechten en verplichtin-gen in relatie tot de arbodienst, in het bijzonder over de geldende proce-dure van ziekmelding en verzuimbegeleiding.

Deel 2: Maatwerkregeling

Een maatwerkregeling biedt een werkgever de gelegenheid om -buiten een arbodienst om- met één of meer bedrijfsartsen en andere arbodeskundigen een contract te sluiten over arbodienstverlening. Voor zo'n maatwerkregeling gelden de volgende bepalingen:

- 1 Een werkgever kan alleen tot een maatwerkregeling arbodienstverlening overgaan:
 - als daarover schriftelijk overeenstemming met de het medezeggenschaps-orgaan is bereikt;
 - als het bedrijf voorafgaand in de aanvang van de maatwerkregeling beschikt over een goedgekeurde RI&E van minder dan 3 jaar oud;

- als in het bedrijf een preventiemedewerker is aangewezen waarvoor de benodigde maatregelen zijn uitgevoerd zoals die in de RI&E beschreven staan rondom deskundigheid, beschikbare tijd en organisatie. (zoals bedoeld in artikel 13.9 van de Arbowet).
- 2 Een maatwerkregeling dient te voldoen aan de volgende voorwaarden:
 - de maatwerkregeling geldt voor een periode van maximaal vijf jaar. Jaarlijks evalueren werkgever en OR of PVT de wijze waarop de arbo-dienstverlening heeft gefunctioneerd. Voor het aangaan van een nieuwe maatwerkregeling gelden opnieuw de voorwaarden die genoemd zijn in het bovenstaande artikel 5, deel 2 lid1;
 - Er wordt een contract overeengekomen dat tenminste voldoet aan de voorwaarden genoemd in bijlage 2.
 - 3 De werkgever informeert alle werknemers over hun rechten en verplichtingen in relatie tot de maatwerkregeling, in het bijzonder over de geldende procedure van ziekmelding en verzuimbegeleiding.

ARTIKEL 6

RI&E en Arbocatalogus

- 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 digitaal beschikbaar op <http://arbo.zoetwaren.nl/tools> en maakt onderdeel uit van deze CAO. 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 dientengevolge geacht actueel, volledig en betrouwbaar te zijn.
- 3 De werkgever moet voldoen aan de brancheafspraken en de verplichte oplossingen die zijn opgenomen in de Arbocatalogus. De werkgever mag voldoen aan de inspiratieoplossingen. De Arbocatalogus is digitaal beschikbaar op <http://www.arbocataloguszoetwaren.nl> en maakt onderdeel uit van deze CAO
- 4 De RI&E wordt maximaal 3 jaar na de uitvoering herhaald of ge-update. 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 Pvt en bij afwezigheid daarvan met de belanghebbende medewerkers. De RI&E wordt bij gewijzigde arbeidsomstandigheden (zoals verhuizing, verbouwing, aanschaffen nieuwe machines/ nieuwe productielijn of verandering in functies) wederom uitgevoerd, specifiek gericht op de veranderde omstandigheden.

ARTIKEL 7

Werkdruk

De werkgever is verplicht om van de werknemers de werkdruk te analyseren door middel van de daartoe door sociale partners ontwikkelde Quickscan Werkdruk en vitaliteit of een minimaal daaraan gelijkwaardige instrument. De Quickscan Werkdruk en vitaliteit is digitaal te raadplegen op <http://arbo.zoetwaren.nl/tools>

ARTIKEL 8

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 fysieke belasting te inventariseren welke maatregelen op het gebied van terugdringen van RSI en Fysieke Belasting al dan niet zijn ingevoerd. Verder voert de werkgever een verdiepende RI&E fysieke belasting uit met behulp van de door de sociale partners ontwikkelde Werkwijzer Lichamelijke Belasting of een minimaal gelijkwaardig instrument. Deze werkwijzer is te vinden op <http://arbo.zoetwaren.nl/tools>

ARTIKEL 9

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.

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 10 Machineveiligheid

De werkgever past het door de sociale partners ontwikkelde instrument 'Checklist Machineveiligheid' toe om de risico's op het gebied van machineveiligheid te inventariseren.

Daarnaast zullen sociale partners een handreiking formuleren om werkgevers beter in staat te stellen om arboaspecten op te nemen in een programma van eisen bij aanschaf van productiemachines.

ARTIKEL 11 Meelstof

- De werkgever stelt een stofbeheersingsplan om met maatregelen om de blootstelling aan stof te beperken. Daarbij kan hij gebruik maken van een door de sociale partners te ontwikkelen Handboek stofbeheersing, dat gericht is op de werksituaties in de zoetwarensector.
- De werkgever stimuleert en schept voorwaarden dat werknemers die in het werk blootstaan aan meelstof periodiek deelnemen aan een door de sociale partners te ontwikkelen gezondheidsmonitoring. Die monitoring is gericht op het vroegtijdig signaleren van eventuele gezondheidseffecten van blootstelling aan meelstof.

ARTIKEL 12 Hitte

De werkgever stelt in samenspraak met OR of PVT jaarlijks een warmteplan op dat maatregelen bevat om ongezonde situaties door hoge temperaturen in werkruimtes te voorkomen. Een format warmteplan is te downloaden op <http://arbo.zoetwaren.nl/tools>. Sociale partners ontwikkelen instrumenten en voorlichting om hitte in de branche zoveel mogelijk te beheersen.

ARTIKEL 13

Asbestveilig

Werkgever treft maatregelen om te garanderen dat werknemers in een asbestveilige omgeving werken. Daarbij staan inventarisatie en een zorgvuldige afweging tussen saneren of beheersen centraal. Om tot de juiste maatregelen te komen maakt de werkgever gebruik van de door de sociale partners ontwikkelde instrumenten, met name:

- Beslisschema asbest

ARTIKEL 14

Explosieveiligheid

Werkgever inventariseert het explosiegevaar in het bedrijf en treft waar nodig maatregelen. Hij maakt daarbij gebruik van het handboek Stofbeheersing. Het handboek Stofbeheersing is te downloaden op <http://www.productschapakkerbouw.nl/bakkerij/atex-handleiding-bakkerij--zoetwarenindustrie>

ARTIKEL 15

Arbo adviespunt

Sociale partners hebben het Arboadviespunt (AAP) opgericht. De werkzaamheden die door AAP worden uitgevoerd omvatten het volgende:

- 1 onderhouden van www.zoetwaren.nl ter verspreiding van informatie en de door de sociale partners ontwikkelde arbo-instrumenten;
- 2 het in stand houden van een helpdesk voor beantwoording van vragen op het gebied van arbeidsomstandigheden;

HOOFDSTUK V SLOTBEPALINGEN

ARTIKEL 16 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 AVW 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.

BIJLAGE I
**REGLEMENT KLACHTENREGELING STELSELMATIG NIET NALEVEN CAO-
BEPALINGEN, BEDOELD IN ARTIKEL 16 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 personeels-vertegenwoordiging 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 responsetermijn kan éénmaal worden verlengd. Indien de klacht binnen de (verlengde) responsetermijn 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 responsetermijn 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 responsetermijn van 14 dagen geldt voor het verstrekken van deze informatie. Deze responsetermijn 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 bemoedenis heeft (gehad) met de voorgelegde klacht mag aan de behandeling daarvan en de besluitvorming daaromtrent 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 responsetermijn 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 2

VOORWAARDEN MAATWERKREGELING

Voorwaarden aan een contract met een arbodienstverlener:

- er zijn afspraken opgenomen over de rol van de arbodienstverlener bij ziekteverzuimbegeleiding, arbobeleid en samenwerking met de OR of PVT;
- er zijn duidelijke afspraken opgenomen over de vraag wie op welk moment bepaalt of een medewerker wordt opgeroepen voor een spreekuur;
- er zijn duidelijke afspraken opgenomen over het moment en de manier waarop een bedrijfsarts rapporteert na een spreekuurbezoek door een medewerker; daarin zijn ook afspraken opgenomen over het omgaan met privacygevoelige informatie.
- het contract voorziet ook in een laagdrempelig arbospreekuur, (ofwel 'open spreekuur') dat een werknemer op eigen initiatief kan aanvragen;
- er zijn afspraken opgenomen over medewerking van de arbodienstverlener aan de overdracht van medische gegevens aan een toekomstige arbodienst, rekening houdend met het privacy-advies van het College Bescherming Persoonsgegevens;
- als de arbodienstverlener wordt ingezet bij uitvoering van onderdelen van het arbobeleid, wordt gebruik gemaakt van arbo-instrumenten van de branche, zoals de Branche-RI&E, de arbocatalogus, de werkwijzer Fysieke belasting en de Quicksan Werkdruk en vitaliteit;
- een bedrijfsarts die wordt ingeschakeld bij de ziekteverzuimbegeleiding is altijd een *gecertificeerde* bedrijfsarts;
- de arbodienstverlener wijst een vast contactpersoon aan voor het bedrijf en het medezeggenschapsorgaan;
- de arbodienstverlener stelt jaarlijks vóór de maand maart een klantgebonden jaarverslag op over zijn werkzaamheden en bevindingen in het voorgaande kalenderjaar. Het jaarverslag bevat tenminste een overzicht van de werkgebonden oorzaken van verzuim en suggesties van de arbodienstverlener ter preventie van ziekteverzuim en ter versterking van het arbo- en ziekteverzuimbeleid in het bedrijf.
- in het contract zijn afspraken opgenomen over een evaluatie van de werkzaamheden van de arbodienstverlener, vóór de opzegtermijn van het contract.