

GO Bakkersbedrijf
Secretaris: mr. P.F. Passchier
T: 0182 – 69 30 35 (doorkiesnummer)
M: 06-519 54 530
E: passchier@nbov.nl
Postbus 332
2800 AH Gouda



Tekstaanpassingen CAO Bakkersbedrijf (01-04-2014 t/m 31-03-2015) in verband met de procedure voor algemeen verbindend verklaring

Huidige tekst:

VOORWOORD

Algemeen Verbindend Verklaring

.....

De AVV treedt in werking op de tweede dag na publicatie van het besluit in de Staatscourant, dan wel op de in het besluit genoemde datum, en loopt tot uiterlijk de einddatum van de CAO.

Voorgestelde tekst:

VOORWOORD

Algemeen Verbindend Verklaring

.....

De AVV treedt in werking [met ingang van de dag na datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst](#) en loopt tot uiterlijk de einddatum van de CAO.

Huidige tekst:

9.5: Vakantie-aanspraak bij ziekte

a. De werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte verwerft, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op vakantie van 4 maal de overeengekomen arbeidsduur per week (wettelijke vakantiedagen) of, als de overeengekomen arbeidsduur in uren per jaar is uitgedrukt, van een overeenkomstige tijd.

b. De aanspraak op vakantie, bedoeld in lid a, vervalt, in afwijking van het in artikel 7:640a BW bepaalde, 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Dit artikellid vervalt per 1 april 2015.

c. De werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte verwerft, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op vakantie van 1,2 maal de overeengekomen arbeidsduur per week (bovenwettelijke vakantiedagen) over het tijdvak van de laatste 6 maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige arbeidsduur arbeid zou hebben verricht.

.....

Voorgestelde tekst:

9.5: Vakantie-aanspraak bij ziekte

a. [Wettelijke vakantiedagen.](#)

De werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte verwerft, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op vakantie van 4 maal de overeengekomen arbeidsduur per week (~~wettelijke vakantiedagen~~) of, als de overeengekomen arbeidsduur in uren per jaar is uitgedrukt, van een overeenkomstige tijd.

b. De aanspraak op vakantie, bedoeld in lid a, vervalt, in afwijking van het in artikel 7:640a BW bepaalde, 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Dit artikellid vervalt per 1 april 2015.

c. ~~Bovenwettelijke vakantiedagen.~~

De werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte verwerft, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op vakantie van 1,2 maal de overeengekomen arbeidsduur per week (~~bovenwettelijke vakantiedagen~~) over het tijdvak van de laatste 6 maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige arbeidsduur arbeid zou hebben verricht.

.....

Huidige tekst:

9.6: Inhouden vakantiedagen bij ziekte

a. Maximaal 3 x per jaar kan de werkgever per geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer diens tegoed aan vakantie-uren verminderen met: 1/5 x de overeengekomen arbeidsduur per week.

b. Lid a is niet van toepassing in geval van zwangerschaps-/bevallingsverlof en in geval de arbeidsongeschiktheid veroorzaakt wordt door de zwangerschap.

Voorgestelde tekst:

9.6: Inhouden vakantiedagen bij ziekte

a. Maximaal 3 x per jaar kan de werkgever per geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer diens tegoed aan ~~wettelijke~~ **bovenwettelijke** vakantie-uren verminderen met: 1/5 x de overeengekomen arbeidsduur per week.

b. Lid a is niet van toepassing in geval van zwangerschaps-/bevallingsverlof en in geval de arbeidsongeschiktheid veroorzaakt wordt door de zwangerschap.

Huidige tekst:

13.3: Uitzendkrachten

a. De werkgever zal niet meer uren door uitzendkrachten laten werken dan 25% van het aantal uren, dat door werknemers, die een arbeidsovereenkomst met de werkgever hebben, wordt gewerkt.

b. De werkgever (inlener) is verplicht zich ervan te verzekeren dat aan vakkrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld, gedurende de eerste 26 weken van de terbeschikkingstelling loon en overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig het bepaalde in de hoofdstukken 2 en 3 van deze CAO, met dien verstande dat deze vakkrachten geacht worden te zijn ingedeeld in salarisschaal 1 (Hoofdstuk 2) voor zover het functies betreft in artikel 2.4 en in salarisschaal 2 (Hoofdstuk 3) voor zover het functies betreft in artikel 3.4.

Indien echter op de arbeidskracht een lagere salarisschaal van toepassing is, kan hij geacht worden in die lagere salarisschaal te zijn ingedeeld. Na de periode van 26 weken is op hen van toepassing het loon zoals dat in de voorgaande hoofdstukken van deze CAO is geregeld.

Onder vakkrachten wordt hier verstaan: arbeidskrachten met een functie die is aangeduid in een van de zojuist genoemde hoofdstukken van deze CAO, en die ten minste een half jaar werkervaring in de bedrijfstak van het bakkersbedrijf hebben.

.....
Voorgestelde tekst:

13.3: Uitzendkrachten

a. De werkgever zal niet meer uren door uitzendkrachten laten werken dan 25% van het aantal uren, dat door werknemers, die een arbeidsovereenkomst met de werkgever hebben, wordt gewerkt.

b. De werkgever (inlener) is verplicht zich ervan te verzekeren dat aan vakkrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld, gedurende de eerste 26 weken van de terbeschikkingstelling loon en overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig het bepaalde in de hoofdstukken 2 en 3 van deze CAO, met dien verstande dat deze vakkrachten geacht worden te zijn ingedeeld in salarisschaal 1 (Hoofdstuk 2) voor zover het functies betreft in artikel 2.4 en in salarisschaal 2 (Hoofdstuk 3) voor zover het functies betreft in artikel 3.4.

[Bij een onderbreking van de werkzaamheden bij dezelfde inlenende werkgever van 26 weken of meer begint de periode van 26 weken opnieuw. De telling van 26 weken wordt niet onderbroken als er sprake is van opvolgend werkgeverschap zoals bedoeld in artikel 7:668a BW.](#)

Indien echter op de arbeidskracht een lagere salarisschaal van toepassing is, kan hij geacht worden in die lagere salarisschaal te zijn ingedeeld. Na de periode van 26 weken is op hen van toepassing het loon zoals dat in de voorgaande hoofdstukken van deze CAO is geregeld.

Onder vakkrachten wordt hier verstaan: arbeidskrachten met een functie die is aangeduid in een van de zojuist genoemde hoofdstukken van deze CAO, en die ten minste een half jaar werkervaring in de bedrijfstak van het bakkersbedrijf hebben.

.....

Huidige tekst:

13.4: Payrollwerknemers

a. De werkgever (inlener) is verplicht zich ervan te verzekeren dat aan payrollwerknemers die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld, worden betaald overeenkomstig het bepaalde in de hoofdstukken 2 en 3 van deze CAO.

b. De werkgever (inlener) is verplicht zich ervan te verzekeren dat het payrollbedrijf waarvan hij de payrollwerknemers inleent, voldoet aan de bepalingen van artikel 16.1 van deze CAO voor zover de daar bedoelde loonsom betrekking heeft op aan de werkgever (inlener) ter beschikking gestelde payrollwerknemers en voor zover het

payrollbedrijf over voornoemde loonsom niet tevens afdraagt aan de Stichting Fonds Payrollen (SFP) en of andere vergelijkbare fondsen die in de payrollbranche van toepassing zijn.

c. Ter nakoming van de in lid a en b bedoelde verplichtingen dient de werkgever (inlener):

1. voor zover het gaat om bepalingen inzake lonen en vergoedingen dan wel andere bepalingen die individuele arbeidsvoorwaarden van payrollwerknemers betreffen: in de overeenkomst van opdracht met het payrollbedrijf onherroepelijk te bedingen dat het payrollbedrijf de bedoelde CAO-bepalingen jegens de ter beschikking gestelde payrollwerknemers in acht zal nemen;
2. voor zover het gaat om bepalingen die verplichtingen voor payrollbedrijven ten opzichte van CAO-partijen dan wel door CAO-partijen aangewezen rechtspersonen (stichtingen/fondsen) inhouden: in de overeenkomst van opdracht te bepalen dat deze CAO-bepalingen door het payrollbedrijf dienen te worden nageleefd.

d. Indien de werkgever gebruik maakt van een payrollbedrijf dat rechtstreeks of door algemeen verbindend verklaring aan een CAO gebonden is waarin de doorwerking van een of meer van de in lid a en b genoemde bepalingen is geregeld, wordt hij geacht met betrekking tot die bepalingen de in lid c bedoelde verplichting te zijn nagekomen.

e. Indien en voor zover de werkgever (inlener) de in lid a en/of b bedoelde verplichtingen niet nakomt, is hij ten opzichte van de ingeleende payrollwerknemer aansprakelijk voor naleving van de in die leden bedoelde CAO-bepalingen als ware de payrollwerknemer bij de werkgever zelf in dienst.

f. Deze regeling inzake payrollwerknemers wordt schriftelijk gemeld bij partijen van de CAO voor Medewerkers van Payroll Ondernemingen, onder overlegging van de in lid a en b bedoelde bepalingen.

Voorgestelde tekst:

13.4: Payrollwerknemers

- a. De werkgever (inlener) is verplicht zich ervan te verzekeren dat aan payrollwerknemers die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld, worden betaald overeenkomstig het bepaalde in de hoofdstukken 2 en 3 van deze CAO.
- b. De werkgever (inlener) is verplicht zich ervan te verzekeren dat het payrollbedrijf waarvan hij de payrollwerknemers inleent, voldoet aan de bepalingen van artikel 16.1 van deze CAO voor zover de daar bedoelde loonsom betrekking heeft op aan de werkgever (inlener) ter beschikking gestelde payrollwerknemers en voor zover het payrollbedrijf over voornoemde loonsom **niet tevens afdraagt aan fondsen die in de payrollbranche van toepassing zijn.**
- c. Ter nakoming van de in lid a en b bedoelde verplichtingen dient de werkgever (inlener):
1. voor zover het gaat om bepalingen inzake lonen en vergoedingen dan wel andere bepalingen die individuele arbeidsvoorwaarden van payrollwerknemers betreffen: in de overeenkomst van opdracht met het payrollbedrijf onherroepelijk te bedingen dat het payrollbedrijf de bedoelde CAO-bepalingen jegens de ter beschikking gestelde payrollwerknemers in acht zal nemen;
 2. voor zover het gaat om bepalingen die verplichtingen voor payrollbedrijven ten opzichte van CAO-partijen dan wel door CAO-partijen aangewezen rechtspersonen (stichtingen/fondsen) inhouden: in de overeenkomst van opdracht te bepalen dat deze CAO-bepalingen door het payrollbedrijf dienen te worden nageleefd.
- d. Indien de werkgever gebruik maakt van een payrollbedrijf dat rechtstreeks of door algemeen verbindend verklaring aan een CAO gebonden is waarin de doorwerking van een of meer van de in lid a en b genoemde bepalingen is geregeld, wordt hij geacht met betrekking tot die bepalingen de in lid c bedoelde verplichting te zijn nagekomen.
- e. Indien en voor zover de werkgever (inlener) de in lid a en/of b bedoelde verplichtingen niet nakomt, is hij ten opzichte van de ingeleende payrollwerknemer aansprakelijk voor naleving van de in die leden bedoelde CAO-bepalingen als ware de payrollwerknemer bij de werkgever zelf in dienst.
- f. **Deze regeling inzake payrollwerknemers wordt, indien aanwezig, schriftelijk gemeld bij partijen van een ondernemings- en/of bedrijfstak-cao van payroll ondernemingen, onder overlegging van de in lid a en b bedoelde bepalingen.**

Huidige tekst:

15.1: Taak en bevoegdheden Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden

Er bestaat een Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden. Tot haar taak en bevoegdheden behoren:

- a. het verrichten van krachtens deze CAO opgedragen werkzaamheden en het uitoefenen van door het Georganiseerd Overleg in het Bakkersbedrijf toegekende bevoegdheden ter bevordering van de getrouwe naleving van deze CAO;
- b. het in bijzondere gevallen onder nader te bepalen voorwaarden toestaan van noodzakelijk, dan wel redelijk geachte afwijkingen van deze CAO;
- c. het geven van adviezen aan het Georganiseerd Overleg in het Bakkersbedrijf over de uitleg en de toepassing van de bepalingen van deze CAO;
- d. het op verzoek van belanghebbenden doen van uitspraken, op aan recht en billijkheid ontleende gronden in die gevallen, waarin geschillen mochten zijn ontstaan naar aanleiding van deze CAO.

Voorgestelde tekst:

15.1: Taak en bevoegdheden Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden

Er bestaat een Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden. Tot haar taak en bevoegdheden behoren:

- a. het verrichten van krachtens deze CAO opgedragen werkzaamheden en het uitoefenen van door het Georganiseerd Overleg in het Bakkersbedrijf toegekende bevoegdheden ter bevordering van de getrouwe naleving van deze CAO;

b. het verlenen van dispensatie aan werkgever, vallende onder de werkingssfeer van de cao, van de toepassing van één of meer bepalingen in deze overeenkomst respectievelijk het verlenen van dispensatie in de zin van Bijlage F. Voor de uitvoering van dit artikellid bestaat de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden uitsluitend en integraal uit partijen bij deze CAO;

1. Een verzoek tot dispensatie dient te worden ingediend bij CAO-partijen, p/a de secretaris van de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden, Antwoordnummer 4092, 3500 VB Utrecht.
 2. Het verzoek dient schriftelijk te worden ingediend bij CAO-partijen onder vermelding van "Dispensatie".
 3. Het verzoek dient ten minste te vermelden:
 - a. Naam en adres van de verzoeker;
 - b. Ondertekening door de verzoeker;
 - c. Een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
 - d. De argumenten van verzoeker om voor dispensatie in aanmerking te komen;
 - e. De dagtekening.
 4. Indien CAO-partijen van mening zijn dat het verzoek onvoldoende omschreven, gemotiveerd of gedocumenteerd is, dan zal binnen 2 weken aan verzoeker worden medegedeeld op welke punten en met welke documenten het verzoek dient te worden aangevuld. Aan verzoeker zal een termijn van 2 weken worden gesteld om de aanvullende gegevens bij CAO-partijen in te dienen.
 5. Het verzoek zal niet in behandeling worden genomen indien de aanvullende gegevens niet (voldoende) worden verstrekt. Verzoeker zal hierover schriftelijk worden geïnformeerd.
 6. CAO-partijen zullen binnen 2 weken na ontvangst van een voldoende omschreven, gemotiveerd en gedocumenteerd verzoek dan wel binnen 2 weken na ontvangst van de gevraagde aanvullende gegevens aan verzoeker berichten dat het verzoek in behandeling zal worden genomen.
 7. Bij de beoordeling of tot dispensatieverlening kan worden overgegaan, zullen CAO-partijen als criteria hanteren:
 - a. Of er (tijdelijk) sprake is van bijzondere omstandigheden, afwijkend van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is, op grond waarvan het in redelijkheid niet van verzoeker kan worden gevergd dat de CAO (-of bepalingen daarvan) onverkort wordt toegepast en;
 - b. Of er sprake is van een andere, tenminste aan deze CAO (-of bepalingen daarvan) gelijkwaardige regeling die tot stand is gekomen in samenspraak met een werknemersorganisatie die onafhankelijk is van werkgever.
 8. CAO-partijen doen zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 8 weken nadat het verzoek in behandeling is genomen, uitspraak. CAO-partijen kunnen deze termijn eenmaal met 8 weken verlengen.
 9. CAO-partijen zullen de uitspraak schriftelijk en gemotiveerd mededelen aan verzoeker.
- c. het geven van adviezen aan het Georganiseerd Overleg in het Bakkersbedrijf over de uitleg en de toepassing van de bepalingen van deze CAO;
- d. het op verzoek van belanghebbenden doen van uitspraken, op aan recht en billijkheid ontleende gronden in die gevallen, waarin geschillen mochten zijn ontstaan naar aanleiding van deze CAO.

Huidige tekst:

Bijlage F: Aanmeldingsformulier dispensatie / Salarisschaal 1A / Referentiefunctie Algemeen medewerker productie/inpak (P.09)

U kunt uw dispensatieverzoek (aanvraagformulier) richten aan:

Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden
Antwoordnummer 4092
3500 VB Utrecht

AANVRAAGFORMULIER

Datum aanmelding:
Naam bedrijf:
Rechtsvorm: **B.V. / V.O.F. / Eenmanszaak**
Naam leidinggevende:
Adres :
Postcode / Vestigingsplaats:

- verklaart één of meerdere bedrijfsfuncties in het bedrijf te hebben die qua aard en inhoud aansluit(en) op het functieprofiel Algemeen medewerker productie/inpak (P.09), welke in Bijlage F staat vermeld;
- **verstrekt bij dit aanvraagformulier de (bedrijfsspecifieke) functiebeschrijving(en);**
- verzoekt aan de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden in het Bakkersbedrijf **dispensatie** te verlenen om deze functies op basis van de dispensatiemaatregel te belonen, namelijk salarisschaal 1A (zie Bijlage F);
- verklaart wel/niet voor één of meer medewerkers in deze functie(s) gebruik te maken van andere dispensatiemaatregelen of loonkostensubsidies. Indien hiervan gebruik wordt gemaakt dan dient het subsidiedossier te worden overlegd;
- erkent dat de dispensatie respectievelijk toestemming met terugwerkende kracht komt te vervallen zodra de bedrijfsfunctie(s) niet (langer) qua aard en inhoud aansluit op het functieprofiel Algemeen medewerker productie/inpak (P.09);
- instemt met, en een ongehinderde toegang verleent voor, een of meerdere onaangekondigde bedrijfsbezoeken van (vertegenwoordigers van) de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden om de rechtmatigheid van de verleende dispensatie / toestemming te toetsen;

.....
**Handtekening leidinggevende
(Bedrijfsstempel)**

Voorgestelde tekst:

Bijlage F: Aanmeldingsformulier dispensatie / Salarisschaal 1A / Referentiefunctie Algemeen medewerker productie/inpak (P.09)

U kunt uw dispensatieverzoek (aanvraagformulier) richten aan:

Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden
Antwoordnummer 4092
3500 VB Utrecht

[Artikel 15.1 sub b is van toepassing.](#)

AANVRAAGFORMULIER

Datum aanmelding:

Naam bedrijf:

Rechtsvorm: **B.V. / V.O.F. / Eenmanszaak**

Naam leidinggevende:

Adres :

Postcode / Vestigingsplaats:

- verklaart één of meerdere bedrijfsfuncties in het bedrijf te hebben die qua aard en inhoud aansluit(en) op het functieprofiel Algemeen medewerker productie/inpak (P.09), welke in Bijlage F staat vermeld;
- **verstrekt bij dit aanvraagformulier de (bedrijfsspecifieke) functiebeschrijving(en);**
- verzoekt aan de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden in het Bakkersbedrijf [onder toepassing van artikel 15.1 sub b van deze cao](#) **dispensatie** te verlenen om deze functies op basis van de dispensatiemaatregel te belonen, namelijk salarisschaal 1A (zie Bijlage F);
- verklaart wel/niet voor één of meer medewerkers in deze functie(s) gebruik te maken van andere dispensatiemaatregelen of loonkostensubsidies. Indien hiervan gebruik wordt gemaakt dan dient het subsidiedossier te worden overlegd;
- erkent dat de dispensatie respectievelijk toestemming met terugwerkende kracht komt te vervallen zodra de bedrijfsfunctie(s) niet (langer) qua aard en inhoud aansluit op het functieprofiel Algemeen medewerker productie/inpak (P.09);
- instemt met, en een ongehinderde toegang verleent voor, een of meerdere onaangekondigde bedrijfsbezoeken van (vertegenwoordigers van) de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden om de rechtmatigheid van de verleende dispensatie / toestemming te toetsen;

.....

**Handtekening leidinggevende
(Bedrijfsstempel)**