

# C.A.O. SCHOENDETAILHANDEL

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Schoendetailhandel

Zoals deze geldt van 1 juli 2000 tot en met 30 juni 2002

Werkgeversorganisaties:

De Vereniging Gezond Lopen

De bij de Mitex aangesloten schoendetailisten

De Vereniging van Filiaal- en Grootwinkelbedrijven in Schoenen

Werknemersorganisaties:

FNV Bondgenoten

Dienstenbond CNV

## Inhoudsopgave CAO-Schoendetailhandel

<b>Considerans</b> .....		5
<b>Hoofdstuk 1</b>	<b>Inleiding</b> .....	7
artikel 1.1	<b>Werkings sfeer</b> .....	7
artikel 1.2	<b>Definities</b> .....	7
artikel 1.3	<b>Looptijd, wijziging en opzegging</b> .....	8
<b>Hoofdstuk 2</b>	<b>Verplichtingen van werkgever en werknemer</b> .....	9
artikel 2.1	<b>Verplichtingen van de werkgever</b> .....	9
artikel 2.2	<b>Verplichtingen van de werknemer</b> .....	9
<b>Hoofdstuk 3</b>	<b>Partieel leerplichtige werknemers</b> .....	11
artikel 3.1	<b>Partieel leerplichtige werknemers</b> .....	11
<b>Hoofdstuk 4</b>	<b>Inhoud arbeidsovereenkomst</b> .....	12
artikel 4.1	<b>Aanstelling</b> .....	12
artikel 4.2	<b>Proeftijd</b> .....	12
artikel 4.3	<b>Wijziging arbeidsovereenkomst</b> .....	12
artikel 4.4	<b>Beëindiging arbeidsovereenkomst</b> .....	12
<b>Hoofdstuk 5</b>	<b>Arbeidstijd en rusttijd</b> .....	14
artikel 5.1	<b>Arbeidstijden</b> .....	14
artikel 5.2	<b>Normale arbeidsduur</b> .....	14
artikel 5.3	<b>Arbeid op zon- en feestdagen</b> .....	14
artikel 5.4	<b>Rusttijden</b> .....	14
artikel 5.5	<b>Vijfdaagse werkweek</b> .....	14
artikel 5.6	<b>Flexibele inzet parttimers</b> .....	15
artikel 5.7	<b>Werkroosters</b> .....	15
artikel 5.8	<b>Ouderenbeleid</b> .....	15
<b>Hoofdstuk 6</b>	<b>Functie-indeling en salaris</b> .....	16
artikel 6.1	<b>Functie-indeling</b> .....	16
artikel 6.2	<b>Beloning</b> .....	16
artikel 6.3	<b>Loonaanpassing</b> .....	17
<b>Hoofdstuk 7</b>	<b>Toeslagen</b> .....	18
artikel 7.1	<b>Compensatie voor werken op bijzondere uren</b> .....	18
artikel 7.2	<b>Toeslag voor arbeid op zon- en feestdagen</b> .....	18
artikel 7.3	<b>Toeslag voor overwerk</b> .....	18
artikel 7.4	<b>Samenloop</b> .....	19
artikel 7.5	<b>Diplomatoeslag</b> .....	19
<b>Hoofdstuk 8</b>	<b>Arbeidsongeschiktheid</b> .....	20
artikel 8.1	<b>Verplichtingen van de werknemer</b> .....	20
artikel 8.2	<b>Uitkering bij ziekte</b> .....	20
artikel 8.3	<b>Invalideitpensioen</b> .....	20
artikel 8.4	<b>Arbeidsongeschiktheid + onkostenvergoedingen en toeslagen</b> .....	21
<b>Hoofdstuk 9</b>	<b>Uitkering bij overlijden</b> .....	22
artikel 9.1	<b>Uitkering bij overlijden</b> .....	22
<b>Hoofdstuk 10</b>	<b>Onkostenvergoedingen</b> .....	23
artikel 10.1	<b>Maaltijdvergoeding</b> .....	23
artikel 10.2	<b>Studiekostenvergoeding</b> .....	23
<b>Hoofdstuk 11</b>	<b>Vakantie en vakantiebijslag</b> .....	24
artikel 11.1	<b>Algemeen</b> .....	24
artikel 11.2	<b>Vaststelling vakantie</b> .....	24
artikel 11.3	<b>Vakantie en arbeids(on)geschiktheid</b> .....	24
artikel 11.4	<b>Collectieve vakantie</b> .....	24

artikel 11.5	<b>Extra vakantiedagen oudere werknemers</b> .....	25
artikel 11.6	<b>Vakantie en religieuze feestdagen</b> .....	25
artikel 11.7	<b>Vakantiebijslag</b> .....	25
<b>Hoofdstuk 12</b>	<b>Palliatief verlof</b> .....	26
artikel 12.1	<b>Palliatief verlof</b> .....	26
<b>Hoofdstuk 13</b>	<b>Kinderopvang</b> .....	27
artikel 13.1	<b>Kinderopvang</b> .....	27
<b>Hoofdstuk 14</b>	<b>Scholing</b> .....	28
artikel 14.1	<b>Scholing</b> .....	28
<b>Hoofdstuk 15</b>	<b>Werkdruk</b> .....	29
artikel 15.1	<b>Werkdruk</b> .....	29
<b>Hoofdstuk 16</b>	<b>Buitengewoon verlof</b> .....	30
artikel 16.1	<b>Buitengewoon verlof met behoud van loon</b> .....	30
<b>Hoofdstuk 17</b>	<b>Oproep- en Vakantiemedewerkers</b> .....	32
artikel 17.1	<b>Oproepmedewerkers</b> .....	32
artikel 17.2	<b>Vakantiemedewerkers</b> .....	32
<b>Hoofdstuk 18</b>	<b>Sociale Commissie</b> .....	33
artikel 18.1	<b>Samenstelling van de Commissie</b> .....	33
artikel 18.2	<b>Taak van de Commissie</b> .....	33
artikel 18.3	<b>Wijze van aanvragen en behandeling</b> .....	33
artikel 18.4	<b>Naleving CAO</b> .....	34
<b>Hoofdstuk 19</b>	<b>VUT-regeling</b> .....	35
artikel 19.1	<b>VUT-regeling</b> .....	35
<b>Hoofdstuk 20</b>	<b>Sociaal Fonds</b> .....	36
artikel 206.1	<b>Sociaal Fonds Schoendetailhandel</b> .....	36
<b>Protocollen</b> .....		37
<b>Protocol I</b>	<b>Ongewenste intimiteiten</b> .....	37
<b>Protocol II</b>	<b>Gelijke behandeling</b> .....	37
<b>Protocol III</b>	<b>Veiligheid in winkels</b> .....	37
<b>Protocol IV</b>	<b>Huishoudelijk reglement</b> .....	37
<b>Protocol V</b>	<b>Ziekteverzuim</b> .....	37
<b>Protocol VI</b>	<b>Instream doelgroepen</b> .....	37
<b>Protocol VII</b>	<b>Aanpassing bandbreedte voor flexibele inzet parttimers</b> .....	37
<b>Protocol VIII</b>	<b>Herziening tekst CAO</b> .....	38
<b>Protocol IX</b>	<b>Overgang van VUT naar vroegpensioen</b> .....	38
<b>Protocol X</b>	<b>Palliatief verlof</b> .....	38
<b>Protocol XI</b>	<b>Kinderopvang</b> .....	38
<b>Protocol XII</b>	<b>Scholing</b> .....	38
<b>Bijlagen</b>		
<b>bijlage 1</b>	<b>Arbeidstijdenwet</b> .....	39
<b>bijlage 2</b>	<b>Garantielonen</b> .....	40
<b>bijlage 3</b>	<b>Collectieve WAO-verzekering</b> .....	46
<b>bijlage 4</b>	<b>Vervroegd Uittreden (VUT)</b> .....	47
<b>bijlage 5</b>	<b>Sociaal Fonds Schoendetailhandel</b> .....	48

## Considerans

- De Vereniging Gezond Lopen (V.G.L.)
- De bij de Mitex aangesloten schoendetaillisten
- De Vereniging van Filaal- en Grootwinkelbedrijven in Schoenen (V.G.S.),  
verenigd in "De Werkgevers Commissie CAO- Schoendetailhandel",

als partijen ter ene zijde en de werknemersorganisaties:

- FNV Bondgenoten, gevestigd te Amsterdam,
- Dienstenbond CNV, gevestigd te Hoofddorp,

als partijen ter andere zijde,

verklaren te zijn overeengekomen de inhoud van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst met bijbehorende protocollen en bijlage(n).

Aldus overeengekomen en opgemaakt in drievoud te Amsterdam, maart 2001



## **Artikel 1.1 WERKINGSSFEER**

### **1. Algemeen**

Deze overeenkomst is van toepassing op alle werknemers in dienst van een werkgever, inclusief werknemers werkzaam op het hoofdkantoor of het centrale magazijn, tenzij enig andere collectieve arbeidsovereenkomst of bindende regeling van lonen en andere arbeidsvoorwaarden van toepassing is.

### **2. Uitsluitingen**

Deze overeenkomst is niet van toepassing op de rechtsverhouding die geldt tussen de werkgever en

- hulpmedewerker voor wat de toeslagen voor het werken op door-de-weekse avonden en de zaterdagmiddag betreft.
- oproepmedewerker, behoudens het bepaalde in artikel 17.1.1 t/m 17.1.2 van deze overeenkomst;
- vakantiemedewerker, behoudens het bepaalde in artikel 17.2.1 van deze overeenkomst;
- medewerker die uitsluitend belast is met schoonmaak-werkzaamheden;
- medewerker die uitsluitend belast is met bewakingsdiensten;
- de werknemer die niet bij wijze van beroep arbeid van korte duur verricht.

## **Artikel 1.2 DEFINITIES**

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

### **1. Werkgever:**

een ieder die een of meer winkels exploiteert waarin uitsluitend of in hoofdzaak het verkopen van schoenen dan wel sportschoenen plaatsvindt, en een of meer werknemers in de zin van deze overeenkomst in dienst heeft.

### **2. Werknemer:**

een ieder die in dienst van een werkgever in of ten behoeve van een winkel werkzaam is met uitzondering van degene bedoeld in artikel 1.1.2 van deze overeenkomst. In deze overeenkomst wordt onder "werknemer(s)" zowel vrouwelijke als mannelijke werknemer(s) verstaan.

### **3. Fulltimer:**

werknemer die voor de werkgever arbeid verricht met een arbeidsovereenkomst voor 32 uren of meer gemiddeld per week.

### **4. Parttimer:**

werknemer die voor de werkgever arbeid verricht gedurende gemiddeld meer dan 12 uren maar minder dan 32 uren per week.

### **5. Hulpmedewerker:**

werknemer die voor de werkgever arbeid verricht gedurende niet meer dan gemiddeld 12 uren per week.

### **6. Oproepmedewerker:**

werknemer die wegens tijdelijke drukte in incidentele gevallen op afroep in de onderneming werkzaam is.

### **7. Vakantiemedewerker:**

werknemer die tijdens een aaneengesloten vakantiesluiting van onderwijsinstellingen gedurende ten hoogste acht weken arbeid verricht.

### **8. Loon:**

het totale door de werknemer in een betalingsperiode verdiende brutoloon (met inbegrip van eventuele provisie welke verband houdt met individuele prestaties).

Niet onder het begrip loon vallen:

- jaarlijkse uitkeringen, waaronder gratificaties en vakantiebijslag;
- kosten- en overwerkvergoedingen.

### **9. Garantieloon:**

het loon dat de werkgever conform artikel 6.2.1 van deze overeenkomst tenminste aan de werknemer dient te betalen.

### **10. Individuele arbeidstijd:**

de tussen werkgever en werknemer overeengekomen arbeidstijd gedurende wel-

ke de werknemer ten behoeve van de onderneming werkzaamheden dient te verrichten met uitzondering van rusttijden langer dan 15 minuten, zulks met inachtneming van het bepaalde in artikel 5.2.1. t/m. 5.2.3 en 5.3 van deze overeenkomst.

### **11. Normale arbeidstijd:**

tijden waarop het in de branche gebruikelijk is dat arbeid wordt verricht, als omschreven in artikel 5.1.2.

**12. FTE:**

afkorting van Full-Time-Equivalent: eenheid voor een medewerker in volledige dienst, op basis van het in artikel 5.2.1 t/m. 5.2.3 genoemde aantal uren. Omrekeningsfactor voor meerdere medewerkers in onvolledige dienst.

**13. Ziekenfondsgrens:**

door bevoegde overheden vastgestelde maximale bruto jaarloon, als genoemd in de Ziekenfondswet, waarover ziekenfondspremie wordt geheven.

**Artikel 1.3 LOOPTIJD, WIJZIGING EN OPZEGGING VAN DEZE OVEREENKOMST**

**1. Looptijd overeenkomst**

Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de periode van 24 maanden, ingaande op 1 juli 2000 en eindigend op 30 juni 2002.

**2. Opzegging overeenkomst**

Indien deze overeenkomst niet door een der partijen tenminste drie maanden voorafgaande aan de einddatum van de overeenkomst schriftelijk is opgezegd, wordt zij geacht telkens voor een jaar te zijn verlengd.

**3. Inwerkingtreding overeenkomst**

Met ingang van de inwerkingtreding van de overeenkomst verliezen vroegere overeenkomsten, voor zover deze hiermee in strijd zijn, hun werking, overigens met inachtneming van het gestelde in artikel 2.1.5.

**4. Wijziging overeenkomst**

In geval van buitengewoon ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische en/of fiscale verhoudingen kunnen beide partijen lopende de overeenkomst wijzigingen in deze overeenkomst aan de orde stellen. Partijen zijn alsdan verplicht voorstellen tot wijzigingen in behandeling te nemen. Komen partijen tot overeenstemming dan treden deze wijzigingen in de plaats van de voorheen geldende bepalingen m.i.v. de datum waarop de bevoegde autoriteiten hun goedkeuring hebben verleend.



## Hoofdstuk 2 Verplichtingen van werkgever en werknemer

### Artikel 2.1 VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER

#### 1. Strijdigheid CAO

De werkgever mag geen arbeidsovereenkomst afsluiten welke in strijd is met de bepalingen van deze overeenkomst. Het is de werkgever echter toegestaan arbeidsvoorwaarden vast te stellen die in voor de werknemer gunstige zin afwijken van deze bepalingen.

#### 2. Uitreiking CAO

De werkgever is verplicht in elke winkel tenminste een exemplaar van deze CAO voor de werknemers neer te leggen ter inzage en voorts op aanvraag van een werknemer hem een exemplaar van deze CAO te verstrekken.

#### 3. Loonspecificatie

De werkgever is verplicht van iedere loonuitbetaling een ten name van de werknemer gestelde loonspecificatie beschikbaar te stellen waaruit de periode waarop de betaling betrekking heeft, de samenstelling van het loon en de eventuele toeslagen alsmede de daarop toegepaste inhoudingen duidelijk blijken.

#### 4. Verboden arbeid

Het is de werkgever verboden een werknemer te werk te stellen die tevens in loondienst is bij een andere werkgever en waar gelijke of vergelijkbare werkzaamheden als in de detailhandel in schoenen worden verricht, zonder toestemming van de andere werkgever.

#### 5. Overgangsbepaling

De invoering van deze overeenkomst kan nimmer leiden tot ongunstiger voorwaarden voor de individuele werknemer. Bestaande arbeidsvoorwaarden welke in voor de werknemer gunstige zin afwijken van deze overeenkomst, blijven gehandhaafd.

#### 6. Interne veranderingen

De werkgever dient zich bij fusies, reorganisaties en andere ingrijpende interne veranderingen te houden aan de wettelijke bepalingen die hieromtrent zijn vastgesteld, en is verplicht actief mee te werken om de Ondernemersraad en de vakorganisaties ter zake in te lichten.

#### 7. Toepasselijkheid

Het in dit artikel bepaalde is tevens van toepassing op afroep- en vakantiemedewerkers.

### Artikel 2.2 VERPLICHTINGEN VAN WERKNEMER

#### 1. Algemeen

De werknemer is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten. (Huishoudelijke) Reglementen en voorschriften vastgelegd in individuele arbeidsovereenkomsten alsmede orders en instructies gegeven door of vanwege de werkgever dient hij/zij stipt op te volgen.

#### 2. Geheimhouding

De werknemer is verplicht zowel tijdens als na de beëindiging van het dienstverband strikte geheimhouding te betrachten ten aanzien van zaken de dienst betreffende, zaken waarvoor hem of haar geheimhouding is opgelegd, dan wel waarvan hij of zij redelijkerwijs zou moeten begrijpen dat geheimhouding wordt verwacht.

#### 3. Geneeskundig onderzoek

De werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek wanneer de werkgever dit nodig acht.

#### 4. Andere arbeid

De werknemer is verplicht, indien - in bijzonder gevallen - de werkgever hem daartoe opdracht geeft, andere dan zijn gebruikelijke arbeid te verrichten, voor zover deze verband houdt met het bedrijf van de werkgever en de werknemer geacht kan worden tot de arbeid in staat te zijn.

#### 5. Andere arbeidsplaats

Arbeid in een andere onderneming dan die van zijn werkgever behoeft de werknemer niet te verrichten, tenzij de onderneming commercieel samenhangt met die van de werkgever.

**6. Verboden arbeid**

Het is de werknemer verboden elders arbeid welke gelijk of vergelijkbaar is met de werkzaamheden in de detailhandel in schoenen, te verrichten met het oogmerk hiervoor betaling te ontvangen anders dan met uitdrukkelijke toestemming van de werkgever.

**7. Toepasselijkheid**

Het in dit artikel 2.2.1 t/m 2.2.6 bepaalde is tevens van toepassing op afroep- en vakantiemedewerkers.

## Hoofdstuk 3 **Partieel leerplichtige werknemers**

### **Artikel 3.1 PARTIEEL LEERPLICHTIGE WERKNEMERS**

#### **1. Algemeen**

De arbeidsovereenkomst met werknemers, die partieel leerplichtig zijn, heeft betrekking op het aantal dagen per week dat zij krachtens de Arbeidstijdenwet werkzaam mogen zijn.

#### **2. Partiële leerplicht en loon**

Over dagen waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een school, vormingsinstituut of cursus moet bezoeken of zou hebben moeten bezoeken, indien de onderwijsinstelling niet wegens vakantie gesloten zou zijn, is geen loon verschuldigd. Een schooldag echter waarop wordt gewerkt, moet wel worden betaald.

#### **3. Partiële leerplicht en vakantie**

Voor een werknemer die ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht op een of meer dagen per week een school, vormingsinstituut of cursus moet bezoeken, wordt het aantal vakantiedagen opgebouwd naar evenredigheid van het aantal dagen waarop de werknemer per week in de onderneming werkzaam is. Op de dagen waarop deze werknemer een school, vormingsinstituut of cursus zou moeten bezoeken, indien de onderwijsinstelling niet wegens vakantie gesloten zou zijn, kan hij niet worden verplicht in de onderneming werkzaam te zijn.

## Hoofdstuk 4 Inhoud arbeidsovereenkomst

### Artikel 4.1 AANSTELLING

#### 1. Inhoud overeenkomst

De werknemer ontvangt een schriftelijke, door de werkgever ondertekende arbeidsovereenkomst waarin tenminste worden vermeld:

- a. naam en woonplaats van werkgever en werknemer;
- b. de plaats waar het werk wordt verricht;
- c. de functie van de werknemer;
- d. de datum van indiensttreding;
- e. een eventuele proeftijd en de duur hiervan;
- f. bij tijdelijk werk, de periode waar het om gaat;
- g. de aanspraak op vakantie;
- h. de opzegtermijn van de werkgever en de werknemer of de wijze van berekenen;
- i. het loon en wanneer dit wordt uitbetaald;
- j. het aantal uren dat gemiddeld per dag of per week wordt gewerkt;
- k. of de medewerker gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
- l. dat deze CAO van toepassing is.

De werknemer retourneert een kopie voor akkoord getekend.

Tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen en is vastgelegd in de schriftelijke arbeidsovereenkomst, wordt een arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd.

#### 2. Toepasselijkheid

Het in dit artikel onder 4.1.1 bepaalde is tevens van toepassing op afroep- en vakantiemedewerkers.

### Artikel 4.2 PROEFTIJD

#### 1. Inhoud proeftijd

Zowel bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van maximaal twee maanden.

#### 2. Toepasselijkheid

Het in dit artikel bepaalde is tevens van toepassing op afroep- en vakantiemedewerkers.

### Artikel 4.3 WIJZIGING ARBEIDSOVEREENKOMST

#### 1. Verworven rechten

Werknemers die gedurende een geheel jaar gemiddeld meer dan het bij het contract overeengekomen aantal uren hebben gewerkt, krijgen een recht op dat hoger aantal arbeidsuren. Deze bepaling geldt niet indien er sprake is van tijdelijke vervanging wegens vervulling van wettelijke militaire verplichtingen of ziekte van anderen.

#### 2. Toepasselijkheid

Dit artikel is niet van toepassing op parttimers die op basis van artikel 5.7 flexibel worden ingezet. Voor hen geldt het gestelde onder artikel 5.6 lid 3.

#### 3. Pensionering en voortzetting

Indien werkgever en werknemer overeenkomen dat het dienstverband na de AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer wordt voortgezet, zullen de bepalingen van deze overeenkomst op de arbeidsverhouding eveneens van toepassing zijn.

### Artikel 4.4 BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

#### 1. Ouderdom en beëindiging

De dienstbetrekking komt tot een einde op het moment dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt zonder dat hierbij de voor opzegging geldende wettelijke bepalingen in acht genomen dienen te worden, tenzij de werkgever en werknemer anders overeenkomen.

#### 2. Opzegging arbeidsovereenkomst

Wanneer de dienstbetrekking tot een einde komt door opzegging, dienen zowel de werkgever als de werknemer hierbij de termijn in acht te nemen die op dat moment door de wetgever is bepaald. Voor werknemers die op 1 januari 1999

45 jaar of ouder waren en voor wie op dat tijdstip een langere opzegtermijn gold dan volgens de Wet Flexibiliteit & Zekerheid (inwerking getreden op 1 januari 1999), geldt een overgangsregeling. De opzegtermijn is dan gelijk aan de termijn zoals die op 1 januari 1999 zou hebben gegolden op grond van de (oude) wettelijke regeling. Deze verlengde opzegtermijn geldt uitsluitend voor het geval de werknemer bij dezelfde werkgever in dienst is.

### **3. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het enkel verstrijken van de tijd genoemd in de arbeidsovereenkomst.

### **4. Toepasselijkheid**

Het in dit artikel 4.4 bepaalde is tevens van toepassing op afroep- en vakantiemedewerkers.

## Hoofdstuk 5 Arbeidstijd, rusttijd en inzet personeel

### Artikel 5.1 ARBEIDSTIJDEN

#### 1. Vaststelling arbeidstijden

De arbeidstijden worden door de werkgever vastgesteld. In ondernemingen die een ondernemingsraad hebben ingesteld, is het ter zake bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden van toepassing.

#### 2. Normale arbeidstijden

De normale arbeidstijden zijn die tijden waarop het in de branche gebruikelijk is dat arbeid wordt verricht en wel:

- van maandag tot en met vrijdag van 07.00 tot 18.00 uur;
- zaterdag van 07.00 tot 18.00 uur;
- na 18.00 uur op weekdays die vallen binnen het kader van de Winkeltijdenwet.

### Artikel 5.2 De normale arbeidsduur

#### 1. Normale arbeidstijd per dag

De normale arbeidstijd is ten hoogste negen uur per dag.

#### 2. De normale arbeidstijd per week

De normale arbeidstijd per week is ten hoogste gemiddeld 37 uur per week.

#### 3. Berekening individuele arbeidstijd

De individuele arbeidstijd wordt berekend over een periode van vier aaneengesloten weken, waarbij in geen enkele week meer dan 45 uur mag worden gewerkt. Een week wordt slechts eenmaal begrepen in de hiervoor genoemde berekeningswijze, een gedeeltelijke overlapping van tijdvakken is niet toegestaan. Bij deze berekeningswijze worden overwerkuren waarvoor betaling of compensatie in tijd wordt verkregen, buiten beschouwing gelaten.

### Artikel 5.3 ARBEID OP ZON- EN FEESTDAGEN

#### 1. Algemeen

Een werknemer verricht geen arbeid op zondag, Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, eenmaal in de vijf jaar de dag waarop de Nationale Bevrijdingsdag (5 mei) wordt gevierd, alsmede op de dag waarop Koninginnedag wordt gevierd, tenzij bijzondere omstandigheden zulks noodzakelijk maken en de desbetreffende wettelijke bepalingen zich daartegen niet verzetten. Daarbij dient de werkgever, na daartoe door de werknemer in kennis te zijn gesteld, rekening te houden met gewetensbezwaarden, met inachtneming van het gestelde in artikel 7.2.2.

### Artikel 5.4 RUSTTIJDEN

#### 1. Vaststelling rusttijden

De rusttijden worden door de werkgever vastgesteld, waarbij hij rekening houdt met de bepalingen van deze CAO en de desbetreffende (wettelijke) voorschriften.

#### 2. Rusttijden korter dan 15 minuten

De werknemer ontvangt over een rusttijd van korter dan 15 minuten het normale loon.

#### 3. Rusttijden van 15 minuten of langer

Rusttijden van 15 minuten of langer worden geacht tijden te zijn gedurende welke geen arbeid wordt verricht. De werknemer ontvangt over een rusttijd van 15 minuten of langer geen loon, tenzij anders is overeengekomen.

### Artikel 5.5 VIJFDAAGSE WERKWEEK

#### 1. Algemeen

Voor iedere werknemer in volledige dienst geldt de vijfdaagse werkweek. De vrije dagen worden zoveel mogelijk in gehele dagen en gespreid over het hele jaar genoten.

#### 2. Samenvallen met een feestdag

De werknemer die gedurende het gehele jaar wekelijks een vaste vrije dag heeft, wordt geacht zijn vrije dag genoten te hebben, indien deze dag samenvalt met een feestdag als bedoeld in artikel 5.3.

## **Artikel 5.6 FLEXIBELE INZET PARTTIMERS**

### **1. Algemeen**

De werkgever mag een parttimer, in afwijking van het aantal overeengekomen arbeidsuren per week (basisuren), wekelijks meer respectievelijk minder arbeidsuren aanbieden. Hierbij geldt een bandbreedte van -35% en +35% (gerekend vanaf het aantal basisuren).

### **2. Loonbetaling**

Een werknemer die flexibel werkt, ontvangt per periode een loon dat gebaseerd is op het aantal overeengekomen basisuren. De vrijwillig boven de bandbreedte gewerkte uren worden bij de eerst volgende loonbetaling afgerekend.

### **3. Het afrekenen van arbeidsuren**

Per 1 april van enig jaar (het afrekenmoment) dient een eventueel positief saldo aan arbeidsuren met de parttimer te worden afgerekend. Een eventueel negatief saldo aan arbeidsuren zal komen te vervallen. In het geval de arbeidsovereenkomst voor het afrekenmoment door de werknemer wordt opgezegd, mag een negatief saldo worden verrekend met een eventuele aanspraak van de werknemer op vakantiedagen of compensatie-uren.

In het geval dat de werknemer door (langdurige) ziekte een negatief saldo aan uren heeft op het afrekenmoment, vervallen deze uren. Een positief saldo dat ten gevolge van (langdurige) ziekte niet meer voor het afrekenmoment kan worden gecompenseerd, dient met de werknemer te worden afgerekend.

De werkgever en de werknemer zullen zich inspannen om een eventueel positief of negatief saldo weg te werken voor het moment van de feitelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

### **4. Verworven rechten**

Een parttimer die gedurende een geheel jaar gemiddeld meer dan 30% van het overeengekomen aantal basisuren heeft gewerkt, krijgt een recht op dat hoger aantal arbeidsuren. Deze bepaling is niet van toepassing indien er sprake is van tijdelijke vervanging wegens vervulling van wettelijke militaire verplichtingen of ziekte van anderen.

## **Artikel 5.7 Werkroosters**

Werkroosters worden in overleg met de werknemers opgesteld en dienen twee weken van tevoren bekend te worden gemaakt.

Belangrijke lange termijn wijzigingen in de roosters zullen in overleg met werknemers worden vastgesteld.

## **Artikel 5.8 Ouderenbeleid**

### **1. Vierdaagse werkweek**

Werknemers van 60 jaar en ouder met een volledig dienstverband worden in de gelegenheid gesteld om met behoud van loon vier dagen in plaats van vijf dagen per week te gaan werken, dit met een arbeidsduur van 9 uur per dag. Dit betekent derhalve een werkweek van 36 uur.

Wanneer een werknemer van deze mogelijkheid gebruik maakt, is op hem/haar de extra vakantieregeling als bedoeld in artikel 11.5 lid 1 en 2 niet van toepassing. Voor de toepassing van deze regeling voor werknemers van 60 jaar en ouder zijn het werken op 4 dagen en het rekening houden met roosterwensen uitgangspunt voor het ouderenbeleid. Slechts bij uitzondering kan hiervan worden afgeweken (redelijkheidstoets).

### **2. Werken op bijzondere uren en overwerk**

Werknemers van 60 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot overwerk dan wel tot het werken op bijzondere uren zoals bedoeld in artikel 7.1.1.

## Hoofdstuk 6 Functie-indeling en salaris

### Artikel 6.1 FUNCTIE-INDELING

#### 1. Algemeen

##### functiegroep I

Aankomend- of leerling verkoper/verkoopster, aankomend- of leerling-kassier/kassière, aankomend- of leerling magazijnbediende, aankomend- of leerling administratief medewerk(st)er of aankomend- of leerling chauffeur.

Werkzaamheden van eenvoudige aard, die volgens nauwkeurige instructies en onder directe leiding worden verricht.

Werknemers, ingedeeld in functiegroep I, gaan uiterlijk een jaar na aanstelling over naar functiegroep II respectievelijk functiegroep III.

##### functiegroep II

De functiegroep II is bedoeld voor medewerkers die in een winkel of magazijn logistieke werkzaamheden verrichten, zoals vakkenvullen, aanvullen, wegzetten en andere magazijnwerkzaamheden, waarvoor geen specifieke vooropleiding noodzakelijk is. De werkzaamheden worden volgens instructies en onder directe leiding verricht. Van deze medewerkers kan niet worden verwacht dat zij met een zekere regelmaat verkoop- of verkoopadvieshandelingen of kassahandelingen verrichten. Zodra en indien werkzaamheden welke behoren bij functiegroep III met een zekere regelmaat of als onderdeel van de wekelijkse functievervulling worden verricht, dient de medewerker ingedeeld te worden in functiegroep III.

##### functiegroep III

Verkoopmedewerk(st)er, kassier/kassière, administratief medewerk(st)er of chauffeur.

Werkzaamheden van eenvoudige aard die onder directe leiding, maar met een zekere zelfstandigheid worden verricht. Van de verkoopmedewerk(st)er mag worden verwacht dat zij de gehele verkoophandeling zelfstandig kan afhandelen.

##### functiegroep IV

Eerste verkoper/verkoopster, (assistent-)afdelingschef, plaatsvervangend bedrijfsleider/ster.

Werkzaamheden waarvoor vak- alsmede bedrijfskennis noodzakelijk is, die onder beperkt toezicht worden uitgevoerd en waarbij met een zekere regelmaat leiding wordt gegeven aan maximaal 3 FTE's.

##### functiegroep V

Hoofdverkoper/ster, afdelingschef, plaatsvervangend bedrijfsleider/ster, bedrijfsleider/ster welke leiding geeft in een winkel met 3 tot maximaal 5 FTE's.

Werkzaamheden waarvoor veel vak- en bedrijfskennis nodig is en die zelfstandig worden uitgevoerd.

##### functiegroep VI

Bedrijfsleider/ster die het beheer heeft over een winkel met meer dan 5 FTE's.

Werkzaamheden waarvoor veel en bijzondere vak- en bedrijfskennis nodig is en die geheel zelfstandig worden uitgevoerd.

### Artikel 6.2 BELONING

#### 1. Garantielonen

De bij de functiegroepen behorende garantielonen zijn opgenomen in bijlage 2 van deze overeenkomst.

#### 2. Loon en leeftijd

Het loon van de werknemer ingedeeld in een van de functiegroepen is tenminste gelijk aan het voor zijn leeftijd en functie jaren vastgestelde bedrag aangegeven in de loonschalen.

#### 3. Gelijkstelling Wettelijk Minimumloon

Het garantieloon van de werknemer ingedeeld in functiegroep I is gelijk aan het wettelijke minimumloon.

#### 4. Beloning naar individuele prestatie.

Een deel van het loon kan afhankelijk worden gesteld van een te behalen omzet of te leveren (meetbare) prestatie. Het loon, inclusief deze premies of provisie



dient, gemeten over een tijdvak van een jaar, gemiddeld gelijk of hoger te zijn dan het garantieloon behorende bij de functiegroep waarin de werknemer is ingedeeld.

#### **5. Uurloonberekening**

Het uurloon wordt bepaald door het maandloon te delen door de factor 160,33, of het weekloon door de factor 37.

#### **6. Evenredigheid**

Zij die korter dan de normale arbeidstijd werken, ontvangen een loon dat tenminste gelijk is aan een evenredig deel van het in bijlage 2 aangegeven garantieloon.

#### **7. Loonaanpassing naar leeftijd**

Loonaanpassingen naar leeftijd zullen geschieden met ingang van de eerste van de maand, volgend op de maand waarin de werknemer de hogere leeftijd heeft bereikt.

#### **8. Nettoloon in euro**

Per 1 januari 2001 zal ten minste het nettoloon op de loonstrook ook worden vermeld in euro, tenzij dit om administratief technische redenen niet mogelijk is.

#### **9. Toepasselijkheid**

Dit artikel is tevens van toepassing op afroep- en vakantiemedewerkers.

### **Artikel 6.3 LOONAANPASSING**

1. Per 1 januari 2001 respectievelijk 1 januari 2002 zullen de werkelijke lonen en de schaaltonen worden verhoogd met 3,35% respectievelijk 3,25%, met uitzondering van de lonen van medewerkers in functiegroep 1.
2. Per 1 januari 2001 zullen de lonen, schalen en de in geld uitgedrukte toeslagen bovendien worden verhoogd met 1,9% met als maximum fl. 1.745,- per jaar, als gevolg van de afschaffing van de overhevelingstoelage.
3. Per 1 januari 2001 zijn aan de schalen van groep 2 twee extra periodieken toegevoegd en aan de schalen boven groep 2 één extra periodiek.

## Hoofdstuk 7 Toeslagen

### Artikel 7.1 COMPENSATIE VOOR WERKEN OP BIJZONDERE UREN

1. Voor het werken op bijzondere uren hebben fulltimers en parttimers recht op een toeslag. De toeslagpercentages voor de verschillende uren zijn als volgt:

#### Toeslagenregeling

Maandag t/m vrijdag .....	18.00 uur tot 21.00 uur	33%
.....	21.00 uur tot 07.00 uur	50%
Zaterdag .....	14.00 uur tot 18.00 uur	33%
.....	na 18.00 uur	100%
Zondag en feestdagen.....	tot 24.00 uur	100%
Maandag.....	00.00 uur tot 07.00 uur	50%

Voor het werken op zon- en feestdagen hebben hulpkrachten recht op een toeslag van 100%.

De toeslagen voor het werken op bijzondere uren wordt door de werkgever bij voorkeur uitgekeerd in vrije tijd. De toeslag in vrije tijd bestaat zoveel mogelijk uit hele of halve dagen. Voor werknemers die tot voor kort de compensatie voor bijzondere uren in geld gecompenseerd kregen, kan uitsluitend in overleg met de werknemer overgegaan worden tot een compensatie in vrije tijd.

#### 2. Uitsluitingen

Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing op de werknemer met een inkomen boven de ziekenfondsgrens.

### Artikel 7.2 TOESLAG VOOR ARBEID OP ZON- EN FEESTDAGEN

#### 1. Algemeen

Indien een werknemer arbeid verricht op

- zondag,
- Nieuwjaarsdag,
- Tweede Paasdag,
- Hemelvaartsdag,
- Tweede Pinksterdag,
- beide Kerstdagen,
- de dag waarop een maal in de vijf jaren Nationale Bevrijdingsdag (5 mei) wordt gevierd, voor het eerst op 5 mei 2005 en zo vervolgens,
- de dag waarop de verjaardag van H.M. de Koningin wordt gevierd,
- een andere nationale feestdag, wordt voor elk gewerkt uur het normaal geldende uurloon uitbetaald, vermeerderd met een toeslag conform artikel 7.1.

#### 2. Gewetensbezwaren

Indien een werknemer gewetensbezwaren heeft tegen arbeid op zondag of op een of meer van de algemeen erkende christelijke feestdagen, is hij/zij tot deze arbeid niet verplicht. Het gewetensbezwaar dient tijdig, zo mogelijk direct na indiensttreding, aan de werkgever kenbaar te zijn gemaakt.

#### 3. Vrijwilligheid

De werkzaamheden op zon- en feestdagen zullen zoveel mogelijk worden uitgevoerd door medewerkers die zich, na daartoe door de werkgever te zijn gevraagd, daarvoor vrijwillig melden.

#### 4. Uitsluitingen

Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing op de werknemer met een inkomen boven de ziekenfondsgrens.

### Artikel 7.3 TOESLAG VOOR OVERWERK

#### 1. Algemeen

Van overwerk is sprake indien de werknemer, na overleg tussen de werkgever en de werknemer, opdracht heeft gekregen op extra uren arbeid te verrichten, waar-

door meer dan 9 uur per dag of meer dan 160 uur per periode van 4 weken wordt overschreden. Hierbij mogen die perioden elkaar niet overlappen.

Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen.

## **2. Geen overwerk**

In afwijking van artikel 7.3.1 wordt niet onder overwerk verstaan:

- arbeid verricht op de vastgestelde wekelijkse vrije dag welke binnen 4 weken nadien door gelijkwaardige vrije tijd wordt gecompenseerd;
- arbeid verricht gedurende niet langer dan 15 minuten per dag, onmiddellijk aansluitend op de normale arbeidstijd wegens drukke werkzaamheden of voor het afhelfen van klanten.

## **3. Toeslag in geld**

Voor elk uur overwerk wordt het normale uurloon uitbetaald, vermeerderd met een toeslag van:

- a. 25% voor de eerste 2 overuren
- b. 50% voor de daaropvolgende overuren

## **4. Toeslag in vrije tijd**

Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat in plaats van uitbetaling van de overwerkvergoeding extra vrije tijd wordt gegeven, overeenkomende met het loonbedrag dat voor het overwerk zou zijn betaald, mits binnen een maand nadat het overwerk is verricht.

## **5. Uitsluitingen**

Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing op:

- a. de werknemer onder wiens leiding het overwerk wordt verricht;
- b. de werknemer met een inkomen boven de ziekenfondsgrens
- c. inkooppersoneel;
- d. verkooppersoneel in de buitendienst.

## **Artikel 7.4 SAMENLOOP**

### **1. Algemeen**

In geval van samenloop van aanspraken krachtens de artikelen 7.1 tot en met

7. 3 in dit hoofdstuk heeft de werknemer slechts aanspraak op die toeslag welke de werknemer de verst strekkende rechten toekent.

## **Artikel 7.5 DIPLOMATOESLAG**

### **1. Algemeen**

Indien een werknemer op verzoek van zijn werkgever de hieronder genoemde opleiding volgt en het bijbehorende diploma behaalt, ontvangt hij een toeslag per maand boven op het voor hem/haar geldende garantieloon.

- a. Diploma Schoenverkoper SVOS/Schoenadviseur-DETEX ..... fl. 25,47 bruto
- b. Certificaat Vakbekwaamheid SVOS ..... fl. 35,66 bruto
- c. Landelijk erkend diploma Schoenconsulent of  
een daaraan gelijkwaardige tweejarige opleiding ..... fl. 101,90 bruto

### **2. Evenredigheid**

De werknemer in niet-volledige dienst ontvangt de rechten uit artikel 7.5.1 naar evenredigheid.

### **3. Samenloop**

In geval van samenloop van aanspraken krachtens artikel 7.5.1 heeft de werknemer slechts aanspraak op de toeslag welke de werknemer de verst strekkende rechten toekent.

### **4. Uitsluitingen**

Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing op de werknemer met een inkomen boven de ziekenfondsgrens.

## Hoofdstuk 8 Arbeidsongeschiktheid

### Artikel 8.1 VERPLICHTINGEN VAN WERKNEMER

#### 1. Kennisgeving van arbeidsongeschiktheid

De werknemer die door ziekte of ongeval de arbeid niet kan verrichten, zal de werkgever conform de in zijn onderneming geldende regelingen zo spoedig mogelijk in kennis stellen, doch in ieder geval voor 10.00 uur, ongeacht of die dag voor de werknemer een werkdag of een vrije dag zou zijn. Ziekmelding dient te geschieden bij de directe chef van de medewerker.

De werknemer die door ziekte of ongeval niet kan werken, is verplicht zich te houden aan de (bedrijfs)voorschriften, waaronder de medische en lekencontrole, die op grond van de sociale verzekeringswetgeving of daarvan afgeleide regelgeving zijn vastgesteld.

#### 2. Kennisgeving van herstel/werkhervatting

Indien de werknemer beter is of door een daartoe bevoegde instantie arbeidsgeschikt is verklaard, zal de werknemer dit direct conform de in zijn onderneming geldende regeling aan zijn werkgever melden.

#### 3. Kennisgeving van voortdurende arbeidsongeschiktheid

Indien de werknemer niet in staat is om op de door de in het kader van de Arbo-wet bevoegde instantie bepaalde datum de werkzaamheden te hervatten, zal de werknemer hiervan direct aan de werkgever mededeling doen.

#### 4. Werkhervatting/passend werk.

De werknemer die geheel dan wel gedeeltelijk arbeidsgeschikt is verklaard, is verplicht om uiterlijk op de dag van zijn/haar hersteldverklaring de arbeid te hervatten.

Indien de door de werkgever ingeschakelde arbodienst de werknemer heeft opgedragen om passende werkzaamheden te gaan verrichten, is de werknemer verplicht zulks te doen, tenzij dit passende werk door de werkgever niet kan worden aangeboden.

#### 5. Toepasselijkheid

Het in dit artikel bepaalde is tevens van toepassing op afroep- en vakantiemedewerkers.

### Artikel 8.2 UITKERING BIJ ZIEKTE

#### 1. Recht op uitkering

De werkgever zal bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval de werknemer gedurende een periode van 52 weken het loon doorbetalen waarop de werknemer bij normale functie-uitoefening aanspraak zou hebben gehad, evenwel met aftrek van ten hoogste een wachttag per ziektegeval.

#### 2. Geen recht op uitkering

Het bepaalde in artikel 8.2.1 is niet van toepassing:

- a. indien de arbeidsongeschiktheid door zijn opzet is veroorzaakt.
- b. indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt, en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd.
- c. voor de tijd dat de werknemer door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt.
- d. voor de tijd dat de werknemer, hoewel daartoe in staat, zonder deugdelijke reden passende arbeid niet verricht.

### Artikel 8.3 INVALIDITEITSPENSIOEN

#### 1. Algemeen

Er bestaat ten behoeve van de werknemer(s) een regeling strekkende tot reparatie van het WAO-gat, in verband met eventuele inkomstenderving bij arbeidsongeschiktheid. Deze regeling is thans ondergebracht bij het Bedrijfs Pensioen Fonds (BPF) voor de detailhandel. De kosten van deze regeling zijn voor rekening van de werknemer. In bijlage 3 van deze overeenkomst zijn de hoofdpunten van deze regeling neergelegd.

Ondernemingen die vrijstelling verkrijgen van het invaliditeitspensioen van het BPF, hebben ten behoeve van de werknemers een vergelijkbare verzekering of pensioenvoorziening getroffen.

**Artikel 8.4 ARBEIDSONGESCHIKTHEID, ONKOSTENVERGOEDINGEN EN TOESLAGEN**

**1. Algemeen**

Indien de arbeidsongeschiktheid langer voortduurt dan een aaneengesloten periode van een maand, heeft de werkgever het recht om alle aan de werknemer verstrekte onkostenvergoedingen verband houdende met de arbeid, en toeslagen in te houden.

**2. Toepasselijkheid**

Het in dit artikel bepaalde is tevens van toepassing op afroep- en vakantiemedewerkers.

## *Hoofdstuk 9* **Uitkering bij overlijden**

### **Artikel 9.1 UITKERING BIJ OVERLIJDEN**

#### **1. Algemeen**

Bij overlijden van de werknemer ontvangen diens nagelaten betrekkingen het loon over de maand waarin het overlijden plaats vond, alsmede het loon gedurende de twee daaropvolgende maanden.

## Hoofdstuk 10 Onkostenvergoedingen

### Artikel 10.1 MAALTIJDVERGOEDING

#### 1. Recht op vergoeding

De werknemer die op of voor 13.00 uur arbeid verricht en dit doet tot na 19.00 uur, heeft met inachtneming van de overige bepalingen van dit artikel recht op een maaltijdvergoeding tot een maximum van fl. 10,00 per maaltijd.

#### 2. Geen recht op vergoeding

De werknemer heeft geen recht op maaltijdvergoeding indien

- de werkgever een gezonde en verantwoorde maaltijd verzorgt of
- de werknemer van de genoten maaltijd geen behoorlijke schriftelijke betalingsbewijzen kan overleggen of
- de werknemer in de gelegenheid is gesteld om in het bedrijf van de werkgever een gelijkwaardige maaltijd te nuttigen.

### Artikel 10.2 STUDIEKOSTENVERGOEDING

#### 1. Vergoeding voor de studiekosten

De werknemer die tijdens zijn dienstverband op verzoek van de werkgever een aanvang maakt met het volgen van een der cursussen welke opleiden tot de diploma's genoemd in artikel 7.5.1 ontvangt van de werkgever een vergoeding van maximaal 50% van zijn/haar studiekosten met een maximum per jaar van fl. 500,00, zulks met inachtneming van de overige bepalingen van dit artikel.

#### 2. Bewijs van inschrijving/betaling

De werknemer zal op verzoek van de werkgever het schriftelijk bewijs van inschrijving voor de cursus, alsmede het bewijs van betaling aan de werkgever overleggen.

#### 3. Restitutie vergoeding

De werknemer zal de onder artikel 10.2.1 bedoelde tegemoetkoming aan de werkgever restitueren indien

- de werknemer voortijdig stopt met de cursus of
- de werknemer niet slaagt voor het diploma of
- de werknemer tijdens de cursus uit dienst treedt of
- de werknemer binnen een periode van 12 maanden na het behalen van het diploma uit dienst treedt.

#### 4. Ontheffing van restitutie

De werkgever kan de werknemer geheel dan wel gedeeltelijk ontslaan van de verplichting om de onder artikel 10.2.1 bedoelde tegemoetkoming te restitueren indien de werknemer aantoont dat omstandigheden van persoonlijke of zakelijke aard, ingetreden na aanvang van de cursus, de werknemer redelijkerwijs hebben verhinderd het cursusjaar met succes te voltooien, een en ander ter beoordeling van de werkgever.

#### 5. Uitsluitingen

Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing op de werknemer met een inkomen boven de Ziekenfondsgrens.

## Hoofdstuk 11 Vakantie en vakantiebijslag

### Artikel 11.1 ALGEMEEN

#### 1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.

#### 2. Vakantierechten

Een werknemer in volledige dienst heeft over het vakantiejaar tot aan 1 januari 2001 recht op 1/12 x 23 werkdagen en vanaf 1 januari 2001 op 1/12 x 24 werkdagen vakantie met behoud van loon voor elke volle kalendermaand gedurende welke hij/zij in een vakantiejaar in dienst is geweest.

#### 3. Evenredigheid

Het vakantierecht van een werknemer in niet-volledige dienst wordt bepaald naar evenredigheid van het aantal overeengekomen arbeidsuren.

#### 4. Vakantie en einde arbeidsovereenkomst

Bij het beëindigen van de dienstbetrekking ontvangt de werknemer tot aan 1 januari 2001 voor elke volle maand waarvoor hij nog geen vakantie heeft genoten, 23/12 dagloon over het vakantiejaar. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking ontvangt de werknemer voor elke volle maand waarover hij nog geen vakantie heeft genoten, tot 1 januari 2001 23/12 en vanaf 1 januari 2001 24/12 dagloon over het vakantiejaar.

### Artikel 11.2 VASTSTELLING VAKANTIE

#### 1. Vaststelling vakantie

De werkgever stelt het tijdvak van de vakantie tijdig en zoveel mogelijk rekening houdende met de wensen van de werknemer vast, zulks met inachtneming van het bepaalde in artikel 11.6.1 van deze overeenkomst.

#### 2. Aaneengesloten vakantie

De werknemer wiens aanspraken daarop toereikend zijn, heeft recht op drie aaneengesloten weken vakantie, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. Onverlet het hiervoor bepaalde heeft een werknemer wiens aanspraken daarop toereikend zijn in ieder geval recht op twee aaneengesloten weken vakantie.

#### 3. Tijdvak vakantie

De in artikel 11.2.2 bedoelde periode zal liggen in de periode 1 juni tot 1 september, tenzij de werkgever op verzoek van de werknemer anders bepaalt.

#### 4. Vakantie en partiële leerplicht

Zolang de werknemer nog partieel leerplichtig is, valt de onder artikel 11.2.2 bedoelde periode samen met diens schoolvakantie.

#### 5. Vakantiesluitingsregeling

Indien voor een onderneming een Vakantiesluitingsregeling geldt, kan de werkgever de aaneengesloten vakantie geheel of gedeeltelijk met de in deze regeling vastgestelde periode laten samenvallen.

### Artikel 11.3 VAKANTIE EN ARBEIDS(ON)GESCHIKTHEID

#### 1. Algemeen

Een dag waarop de werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte, geldt niet als vakantiedag, tenzij (achteraf) blijkt dat de werknemer op die dag niet arbeidsongeschikt is geweest.

### Artikel 11.4 COLLECTIEVE VAKANTIE

#### 1. Algemeen

De werkgever kan afhankelijk van het plaatselijk gebruik maximaal twee collectieve vakantiedagen per jaar vaststellen. Hiervoor is wel toestemming van de Ondernemingsraad/Personeelsvertegenwoordiging nodig of bij het ontbreken daarvan, de instemming van de werknemer

#### 2. Vaststelling en mededeling

De vaststelling van de onder artikel 11.4.1 bedoelde dagen, alsmede de mededeling daarvan aan de medewerkers, dient door de werkgever te geschieden voor uiterlijk 1 februari.

### Artikel 11.5 EXTRA VAKANTIEDAGEN OUDERE WERKNEMERS

#### 1. Extra vakantie wegens duur dienstverband



De werknemer heeft op grond van de duur van zijn/haar dienstverband bij dezelfde werkgever per vakantiejaar een recht op extra vakantie, zulks met behoud van loon:

- bij 25 tot 40 dienstjaren: 2 dagen
- bij 40 of meer dienstjaren: 4 dagen

### **2. Extra vakantie wegens leeftijd**

De werknemer heeft op grond van zijn/haar leeftijd per vakantiejaar recht op extra vakantie, zulks met behoud van loon:

- 50 tot 55 jaar : 1 dag
- 55 tot 60 jaar : 2 dagen
- 60 jaar of ouder : 3 dagen

### **3. Samenloop**

Ingeval van samenloop van aanspraken krachtens artikel 11.5.1 en artikel 11.5.2 heeft de werknemer slechts aanspraak op de extra vakantiedagen krachtens het artikel dat hem/haar de meeste rechten toekent.

### **4. Evenredigheid**

De werknemer in niet-volledige dienst ontvangt de rechten uit dit artikel naar evenredigheid.

## **Artikel 11.6 VAKANTIE IN VERBAND MET RELIGIEUZE FEESTDAGEN**

### **1. Algemeen**

In overleg met de werkgever heeft de werknemer het recht om ter viering van niet-christelijke, religieuze feestdagen per vakantiejaar maximaal drie vakantiedagen op te nemen, mits dit voornemen tot opnemen tijdig, uiterlijk 4 weken van te voren, aan de werkgever is kenbaar gemaakt.

### **2. Toereikende aanspraak**

Deze vakantiedagen kunnen eerst worden genoten op het moment dat de aanspraak van de werknemer daarop toereikend is.

### **3. Verrekening vakantie**

De in artikel 11.6.1 bedoelde vakantiedagen zullen op normale wijze met het vakantietoeged van de werknemer worden verrekend.

## **Artikel 11.7 VAKANTIEBIJSLAG**

### **1. Algemeen**

Een werknemer heeft recht op een vakantiebijslag van 8% van het door hem/haar in een vakantiejaar bij de werkgever verdiende loon.

### **2. Uitbetaling vakantiebijslag**

De vakantiebijslag wordt uitbetaald voor aanvang van de aaneengesloten vakantie, doch uiterlijk in de maand juni.

### **3. Vakantiebijslag zonder loonaanspraak**

Onverminderd het bepaalde in artikel 11.7.1 behoudt de werknemer gedurende de tijdvakken, waarover hij/zij geen recht op loon maar wel aanspraak op vakantie heeft, niettemin het recht op vakantiebijslag, welke in dat geval 8% bedraagt van het loon dat hij/zij zou hebben verdiend indien de bedongen arbeid wel was verricht.

### **4. Geen recht op vakantiebijslag**

Het recht zoals bedoeld in artikel 11.7.3 vervalt indien ingevolge artikel 7: 635 BW de aanspraak op vakantie niet meer bestaat.

### **5. Toepasselijkheid**

Dit artikel is tevens van toepassing op afroep- en vakantiemedewerkers.

## Hoofdstuk 12 Palliatief verlof

(stervensbegeleiding/rouwverwerking)

### **Artikel 12.1 Palliatief verlof**

1. Per 1 juli 2001 wordt een regeling van kracht die de werknemer recht geeft op betaald verlof voor de benodigde tijd. Daarbij wordt waar nodig en mogelijk de Arbodienst als begeleider actief betrokken.

## Hoofdstuk 13 Kinderopvang

### **Artikel 13.1 Kinderopvang**

1. Per 1 januari 2002 komt er een kinderopvangregeling voor kinderen van 0-4 jaar. Financiering via een fonds dat wordt gevuld met een heffing van 0,1% van de loonsom (sv-loon) bij de werkgever. Werknemer betaalt conform verlengde tabel VWS. Er vindt kostendeling met de werkgever van partner plaats. De regeling wordt uitgevoerd door de Stichting Uitvoering Kinderopvangregelingen (SUK), thans gevestigd aan de Maliebaan 87 te Utrecht.

## Hoofdstuk 14 Scholing

### **Artikel 14.1 Scholing**

1. Voor opleiding en scholing zal een percentage van 0,25% (sv-loon) van de loonsom worden gereserveerd. Ondernemingen die zijn aangesloten bij de VGS kunnen die reservering in de onderneming plaatsen (controle en verantwoording van de Ondernemingsraad en eventueel een accountant). Voor de andere ondernemingen zal een opleidingsfonds worden ingesteld, waarvoor bij hen 0,25% van de loonsom zal worden geheven. Met ingang van 1 januari 2002 zal de regeling voor scholing van kracht worden.

**Artikel 15.1 Werkdruk**

1. Het HBD-werkdruk instrument zal in de ondernemingen worden toegepast. In overleg met de Ondernemingsraad/Personneelsvertegenwoordiging zullen direct maatregelen worden genomen als het instrument daartoe aanleiding geeft. 3 maanden voor afloop van de cao wordt aan partijen gerapporteerd over de uitkomsten en de genomen maatregelen.

## Hoofdstuk 16 Buitengewoon verlof

### Artikel 16.1 BUITENGEWOON VERLOF MET BEHOUD VAN LOON

#### 1. Bijzondere gebeurtenissen

De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof met behoud van loon in de navolgende gevallen:

##### a. Huwelijk

- bij ondertrouw van de werknemer: 4 uren
- bij het huwelijk van de werknemer: 2 dagen
- voor het bijwonen van het huwelijk van een van zijn kinderen (stief- en pleegkinderen daaronder begrepen), broers en zusters alsmede een der (schoon)ouders: 1 dag
- bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijksfeest van de werknemer en van zijn ouders en schoonouders: 1 dag.

##### b. Overlijden

- bij het overlijden van de echtgenoot of van eigen inwonende kinderen: de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart
- bij overlijden van een der ouders, schoonouders, eigen niet inwonende kinderen, pleeg- of aangehuwde kinderen: 1 dag alsmede voor het bijwonen van de uitvaart 1 dag.
- voor het bijwonen van de uitvaart van grootouders, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters: 1 dag.

##### c. Bevalling

- bij bevalling van de echtgenote: het resterende deel van de dag der bevalling en de daaropvolgende werkdag.

##### d. Adoptieverlof

- De werknemer heeft recht op 2 dagen verlof. Voor een langer verlof bestaat er recht op onbetaald verlof.

##### e. Dienstjubileum

- bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer: 1 dag.

##### f. Sollicitatie

- indien de dienstbetrekking door de werkgever is opgezegd heeft de werknemer gedurende redelijke tijd buitengewoon verlof voor het solliciteren naar een nieuwe werkkring en het mondeling toelichten van de sollicitatie.

##### g. Militaire verplichting

- bij militaire inspectie of bij het vervullen van andere militaire verplichtingen, de daarvoor benodigde tijd, waarbij in mindering wordt gebracht de eventueel van overheidswege toe te kennen vergoeding.

##### h. Medische reden

- voor het ondergaan van een verplichte medische keuring heeft de werknemer gedurende redelijke tijd recht op buitengewoon verlof.
- voor noodzakelijk bezoek aan de dokter, tandarts of specialist, de door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, voor zover het bezoek niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden; bovendien moet het bezoek hem persoonlijk betreffen en mag de werknemer niet bij derden aanspraak op vergoeding van het gederfde loon kunnen doen gelden, tot een maximum van vier uren per maand.

##### i. Examen

- voor het afleggen van examens als bedoeld in artikel 7.5, de daarvoor benodigde tijd.

##### j. Vakbondsactiviteiten

- voor het deelnemen aan de door werknemersorganisaties georganiseerde vergaderingen als kaderlid of afgevaardigde gedurende maximaal 3 dagen per jaar.

##### k. Branchebijeenkomsten

- voor het deelnemen aan bijeenkomsten binnen het kader van de branche, voor zover de bedrijfsomstandigheden dat toelaten, een en ander ter beoordeling van de werkgever.

#### I. Scholing

- voor het volgen van een opleiding of cursus die van belang is voor de huidige functie dan wel dient ter verbetering van de arbeidsmarktpositie, twee dagen per jaar. Daarbij dient het te gaan om:

\*Cursussen die georganiseerd worden door de onderneming waarin de werknemer werkzaam is.

\*Cursussen waardoor na het volgen hiervan de werknemer nog meer geschikt zal zijn/ haar huidige taak.

\*Cursussen, waardoor na het volgen hiervan de werknemer in aanmerking kan komen voor een andere functie bij een andere onderneming binnen de schoendetailhandel.

Dit betreffen cursussen die de werknemer op eigen initiatief volgt.

## **2. Gelijktelling**

Voor de toepassing van het bepaalde in de artikelen 12.1.1a, 12.1.1b en 12.1.1c wordt aan het huwelijk gelijkgesteld een duurzame samenlevingsvorm van de werknemer en zijn partner. Deze duurzame samenlevingsvorm dient aan de werkgever kenbaar te zijn gemaakt. In het bovenstaande geval dient "schoonouders" gelezen te worden als "ouders van de partner" "echtgenoot" als "partner", "zwagers en schoonzusters" als "broers en zusters van de partner".

Voor de toepassing van het bepaalde in artikel 12.1.1c wordt adoptie gelijkgesteld met bevalling.

## Hoofdstuk 17 Oproep- en Vakantiemedewerkers

### Artikel 17.1 OPROEPMEDEWERKERS

#### 1. Toepassing CAO

De bepalingen uit deze overeenkomst zijn niet van toepassing op oproepmedewerkers, met uitzondering van de artikelen 1.2.6, 2.1.1 t/m 2.1.6, 2.2.1 t/m 2.2.6, 4.1.1, 4.2.1, 4.4.1 t/m 4.4.3, 6.2.1 t/m 6.2.7, 8.1.1 t/m 8.1.4, 8.2.1 t/m 8.2.2, 8.3, 8.4.1, 11.7.1 t/m 11.7.4 en de in dit artikel opgenomen bepalingen.

#### 2. Aaneengesloten arbeid

De werkgever zal de oproepmedewerker voor tenminste 2 aaneengesloten uren oproepen.

### Artikel 17.2 VAKANTIEMEDEWERKERS

#### 1. Toepassing CAO

De bepalingen uit deze overeenkomst zijn niet van toepassing op vakantiemedewerkers, met uitzondering van de artikelen 1.2.7, 2.1.1 t/m 2.1.6, 2.2.1 t/m 2.2.6, 4.1.1, 4.2.1, 4.4.1 t/m 4.4.3, 6.2.1 t/m 6.2.7, 8.1.1 t/m 8.1.4, 11.7.1 t/m 11.7.4.



## Hoofdstuk 18 Sociale Commissie

### Artikel 18.1 SAMENSTELLING VAN DE COMMISSIE

#### 1. Algemeen

Er is een Sociale Commissie, die bestaat uit 4 leden en 4 plaatsvervangende leden, waarvan 2 leden en 2 plaatsvervangende leden worden benoemd door de in deze overeenkomst participerende werkgeversorganisaties, en 2 leden en 2 plaatsvervangende leden door de in deze overeenkomst participerende werknemersorganisaties.

#### 2. Voorzitter

De commissie kiest uit haar midden een voorzitter, zodanig dat deze functionaris beurtelings door een der beide partijen wordt geleverd.

#### 3. Secretaris

De Secretaris wordt geleverd door een der werkgeversorganisaties en voert het secretariaat van de sociale commissie.

### Artikel 18.2 TAAK VAN DE COMMISSIE

#### 1. Dispensatie

Het op verzoek van een werkgever en/of werknemer verlenen van dispensatie van het in deze CAO bepaalde.

#### 2. Beslissing

Het geven van een beslissing over alle zaken die haar in deze CAO schriftelijk ter behandeling zijn of zullen worden opgedragen.

#### 3. Advies

Het desgewenst geven van advies omtrent de uitleg en/of toepassing van deze CAO aan de participerende organisaties, alsmede aan iedere werkgever of werknemer als bedoeld in artikel 1.2.1 en 1.2.2.

#### 4. Bindend advies

Het bij wijze van bindend advies behandelen van geschillen omtrent de uitleg en/of toepassing van deze CAO, indien beide partijen daarom schriftelijk verzoeken. In het geval aan de Sociale Commissie een verzoek tot een bindend advies wordt voorgelegd, zal de Sociale Commissie uitgebreid worden met een onafhankelijke voorzitter, aan te wijzen door de leden van de Sociale Commissie.

### Artikel 18.3 WIJZE VAN AANVRAGEN EN BEHANDELING

#### 1. Verzoek om dispensatie

Een verzoek als bedoeld in artikel 14.2.1 kan slechts in behandeling worden genomen nadat het bij de commissie schriftelijk gemotiveerd is ingediend. Een ontheffing kan onder beperkingen worden verleend. Aan een ontheffing kunnen voorwaarden of voorschriften worden verbonden.

#### 2. Verzoek om advies of beslissing

Een verzoek als bedoeld in de artikelen 14.2.2 en 14.2.3 kan slechts in behandeling worden genomen nadat het bij de commissie schriftelijk gemotiveerd is ingediend.

#### 3. Verzoek om bindend advies

a. Een verzoek, als bedoeld in artikel 14.2.4 kan slechts in behandeling worden genomen nadat het bij de Commissie schriftelijk gemotiveerd is ingediend.

b. Het verzoek, dat bij de Secretaris van de Commissie moet worden ingediend, moet bevatten:

- naam en woonplaats van partijen;
- een duidelijke omschrijving van feitelijke omstandigheden die tot het geschil aanleiding hebben gegeven, zo nodig een toelichting daarop en een duidelijke en bepaalde conclusie;
- of het een verzoek om bindend advies ex. artikel 14.2.4 betreft.

c. De Secretaris zendt een kopie van de aanvraag aan de daarin genoemde wederpartij.

De wederpartij is bevoegd persoonlijk of bij schriftelijke gemachtigde binnen 21 dagen na de datum van verzending aan de Secretaris een verweerschrift te zen-

den. De voorzitter kan deze termijn op verzoek van de wederpartij verlengen. Van dit verweerschrift zendt de Secretaris onverwijld een kopie aan de aanvrager.

- De Secretaris zendt een afschrift van het verzoek en het verweerschrift door aan de leden van de Commissie als bedoeld in artikel 14.1.1, waarna het verzoek door de Commissie zal worden behandeld.
- d. De Commissie stelt haar advies, naar het oordeel van de meerderheid van haar leden, vast buiten tegenwoordigheid van partijen.
  - e. Het advies wordt gemotiveerd en schriftelijk vastgesteld en in afschrift, door de Secretaris ondertekend, aan elk der partijen toegezonden.
  - f. De Commissie zal binnen vier maanden na de dag van indiening van het verzoek het advies aan partijen toezenden.

#### **Artikel 18.4 NALEVING CAO**

##### **1. Algemeen**

Onverminderd hetgeen is bepaald in artikel 14.2.1 tot en met 14.2.4 van deze overeenkomst, doet de commissie geen uitspraak over de vraag of werkgever en werknemer bepalingen uit deze overeenkomst correct hebben nageleefd dan wel uitgevoerd.

## Hoofdstuk 19 VUT-regeling

### Artikel 19.1 VUT-REGELING

#### 1. Algemene voorwaarden/statuten en Reglement

Er bestaat een VUT-regeling voor de schoendetailhandel.

VUT-afspraken zijn in een afzonderlijke VUT-CAO vastgelegd.

In deze VUT-CAO is de mogelijkheid geschapen voor werknemers van 62 jaar en ouder met een uitkering van 80% van het oude brutoloon vervroegd uit te treden.

#### 2. Aanvullende voorwaarden

Partijen hebben afgesproken de VUT-regeling te zijner tijd in te richten naar het model van een pre-pensioneringsregeling gebaseerd op kapitaaldekking (eventueel bij invoering gecombineerd met een omslagstelsel).

De premie bedraagt sinds 1 januari 1999 1% van de premieplichtige loonsom in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, af te dragen door de werkgever, waarvan 1/2 deel mag worden ingehouden op het loon van de werknemer.

**Artikel 20.1 SOCIAAL FONDS SCHOENDETAILHANDEL**

**1. Algemeen**

Er bestaat een Sociaal Fonds voor de Schoendetailhandel.

**2. Voorwaarden / Statuten en Reglement**

De doelstellingen en regelen van het Sociaal Fonds Schoendetailhandel zijn neergelegd in de stichtingsakte, de statuten en het reglement. Een samenvatting van de regeling is opgenomen als bijlage 5 bij deze overeenkomst.

**3. Aanvullende voorwaarden**

De leden van de Vereniging van Filiaal- en Grootwinkelbedrijven in Schoenen betalen hun bijdrage aan het Sociaal Fonds via de Raad Nederlandse Detailhandel.

# Protocollen

## **Protocol I Ongewenste intimiteiten**

Partijen betrokken bij de totstandkoming van deze collectieve arbeidsovereenkomst erkennen het recht van iedere werknemer op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en onaantastbaarheid van lichaam en geest. In dat kader zullen opmerkingen en/of gedragingen van seksuele aard dan wel met een seksuele ondertoon, die voor de wederpartij vernederend of belastend zijn, binnen de arbeidsverhoudingen tussen werknemers onderling alsmede tussen werknemers en werkgevers niet worden getolereerd.

Partijen betrokken bij de totstandkoming van deze collectieve arbeidsovereenkomst bevelen de ondernemingen aan om, conform het S.E.R.-advies, een procedure te ontwikkelen voor de behandeling van klachten ter zake van ongewenste intimiteiten.

## **Protocol II Gelijke behandeling**

Werkgevers bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst zullen een beleid voeren dat er op is gericht aan gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie niet te onthouden op grond van leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze.

## **Protocol III Veiligheid in winkels**

Partijen betrokken bij de totstandkoming van deze collectieve arbeidsovereenkomst zullen bij de ondernemers in de branche bevorderen dat maatregelen worden getroffen betreffende de veiligheid van winkels en hun personeel. Daarbij zullen de navolgende zaken aan de orde zijn:

- de geldafhandeling
- de openings- en sluitingsprocedure,
- de preventie van overvallen en winkeldiefstallen,
- training en instructie van medewerkers,
- nazorg voor medewerkers die het slachtoffer zijn geworden van winkelcriminaliteit.

## **Protocol IV Huishoudelijk reglement**

Werkgevers betrokken bij de totstandkoming van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen een huishoudelijk reglement van toepassing verklaren waarin bijzondere regels zijn opgenomen onder meer ten aanzien van:

- het door de werknemer dragen van bepaalde kleding en schoenen in de winkel,
- de controle van tassen e.d. bij het verlaten van het gebouw van de werkgever,
- het bevorderen van de persoonlijke hygiëne.

## **Protocol V Ziekteverzuim.**

CAO-partijen beschouwen de toename van het ziekteverzuim en de oplopende werkdruk als een punt van zorg en zullen met elkaar bezien hoe maatregelen kunnen worden genomen om hiervoor een oplossing te vinden.

## **Protocol VI Instroom doelgroepen**

De werkgever zal bevorderen dat daar waar mogelijk ook moeilijk plaatsbare mensen, onder wie gehandicapten, allochtonen, kandidaten voor W.I.W.-banen en langdurige werklozen, te werk gesteld kunnen worden. Onder bevorderen wordt mede verstaan het, daar waar dat redelijkerwijs mogelijk is, treffen van voorzieningen c.q. maatregelen, waardoor de inzet van genoemde categorieën werknemers voor vervulling van functies mogelijk kan worden.

## **Protocol VII Aanpassing bandbreedte voor flexibele inzet parttimers.**

Partijen spreken af dat voor de volgende onderhandelingen de effecten van de wijzigingen van de grenzen van de bandbreedte worden geëvalueerd.

## **Protocol VIII Herziening tekst cao.**

Partijen zullen de tekst van de cao herzien. Aanpassingen zullen in de cao 2000-2002 worden opgenomen. Een integrale herschrijving zal worden afgerond voor 1 juli 2002.

**Protocol IX Overgang van VUT naar vroegpensioen.**

Over de overgang van VUT naar vroegpensioen zal op basis van het Relan rapport op korte termijn tussen partijen worden overlegd.

**Protocol X Palliatief verlof**

Partijen komen overeen voor 1 juli 2001 een praktische invulling te geven aan de regeling voor palliatief verlof.

**Protocol XI Kinderopvang**

Partijen zullen de regeling met betrekking tot kinderopvang nader uitwerken.

**Protocol XII Scholing**

Over voorwaarden, faciliteiten die uit de financiering kunnen worden vergoed e.d. zal op korte termijn tussen partijen nader worden overlegd.

## BIJLAGE 1: Arbeidstijdenwet

In de arbeidstijdenwet zijn bepalingen over werk- en rusttijden opgenomen. Hieronder zijn enkele hoofdpunten weergegeven:

De arbeidstijden moeten op de volgende wijze worden onderbroken door rusttijden:

- a. bij een werkdag van meer dan 5½ uur: tenminste een half uur;
- b. bij een werkdag van meer dan 8 uur: tenminste ¾ uur, eventueel op te splitsen in een half uur en een kwartier;
- c. rusttijden van minder dan een kwartier (koffie-en theepauzes) worden tot de arbeidstijd gerekend;
- d. een werknemer is niet verplicht tijdens een onbetaalde rusttijd van 15 minuten of meer in de winkel te blijven.

## Bijlage 2: Garantielonen

Onderstaande bruto-garantielonen per 1 januari 2001 zijn inclusief de 3,35% CAO verhoging en inclusief de 1.9% compensatie voor de afschaffing van de overhevelingstoelag.

### Bruto-garantielonen per maand in NLG per: 1.1.2001 (37-urige werkweek)

Groep..... I..... II+ ..... III.....IV..... V..... VI

Leeftijd/functiejr.

16.....	M.....	902,78	929,61			
17.....	I.....	1033,61	1063,76			
18.....	N.....	1190,61	1225,77	1260,82		
19.....	I.....	1373,78	1414,35	1455,45		
20.....	M.....	1609,30	1656,12	1704,46	1752,82	1818,10
21.....	U.....	1897,14	1952,27	2009,09	2065,91	2132,40
22.....	M.....	2224,22	2289,53	2356,03	2422,51	2487,79
23/0.....	L.....	2616,75	2693,28	2771,87	2850,43	2915,71
23/1.....	O.....	2656,70	2734,40	2827,48	2921,77	2988,24
23/2.....	O.....	2697,25	2776,13	2884,29	2994,30	3063,18
23/3.....	N.....		2818,50	2942,24	3069,25	3139,36
23/4.....				3001,36	3146,07	3217,43
23/5.....					3224,80	3297,44
23/6.....						3379,45

### Bruto-garantielonen per maand in Euro per: 1.1.2001 (37-urige werkweek)

Groep..... I..... II+ ..... III.....IV..... V..... VI

Leeftijd/functiejr.

16.....	M.....	409,66	421,84			
17.....	I.....	469,03	482,71			
18.....	N.....	540,28	556,23	572,13		
19.....	I.....	623,40	641,80	660,45		
20.....	M.....	730,27	751,51	773,45	795,39	825,02
21.....	U.....	860,89	885,90	911,69	937,47	967,64
22.....	M.....	1009,31	1038,94	1069,12	1099,29	1128,91
23/0.....	L.....	1187,43	1222,16	1257,82	1293,47	1323,09
23/1.....	O.....	1205,56	1240,81	1283,06	1325,84	1356,01
23/2.....	O.....	1223,96	1259,75	1308,83	1358,75	1390,01
23/3.....	N.....		1278,98	1335,13	1392,77	1424,58
23/4.....				1361,96	1427,62	1460,00
23/5.....					1463,35	1496,31
23/6.....						1533,53

### Bruto-garantielonen per week in NLG per: 1.1.2001 (37-urige werkweek)



Groep.....	I.....	II+ .....	III.....	IV.....	V.....	VI
------------	--------	-----------	----------	---------	--------	----

Leeftijd/functiejr.

16.....	M.....	208,33 .....	214,53			
17.....	I.....	238,53 .....	245,48			
18.....	N .....	274,76 .....	282,87 .....	290,96		
19.....	I.....	317,03 .....	326,39.....	335,87		
20.....	M.....	371,38 .....	382,18.....	393,34.....	404,50.....	419,56
21.....	U .....	437,80 .....	450,52.....	463,64.....	476,75.....	492,09
22.....	M.....	513,28 .....	528,35.....	543,70.....	559,04.....	574,11
23/0.....	L.....	603,87 .....	621,53.....	639,66.....	657,79.....	672,86
23/1.....	O.....	613,08 .....	631,01.....	652,50.....	674,25.....	689,59
23/2.....	O.....	622,44 .....	640,65.....	665,60.....	690,99.....	706,89
23/3.....	N .....		650,42.....	678,98.....	708,29.....	724,47
23/4.....				692,62.....	726,02.....	742,48
23/5.....					744,19.....	760,95
23/6.....						...779,87

**Bruto-garantielonen per week in Euro per: 1.1.2001 (37-urige werkweek)**

Groep.....	I.....	II .....	III.....	IV.....	V.....	VI
------------	--------	----------	----------	---------	--------	----

Leeftijd/functiejr.

16.....	M.....	94,54 .....	97,35			
17.....	I.....	108,24 .....	111,40			
18.....	N .....	124,68 .....	128,36.....	132,03		
19.....	I.....	143,86 .....	148,11.....	152,41		
20.....	M.....	168,52 .....	173,43.....	178,49.....	183,55.....	190,39
21.....	U .....	198,67 .....	204,44.....	210,39.....	216,34.....	223,30
22.....	M.....	232,92 .....	239,76.....	246,72.....	253,68.....	260,52
23/0.....	L.....	274,02 .....	282,04.....	290,27.....	298,49.....	305,33
23/1.....	O.....	278,21 .....	286,34.....	296,09.....	305,96.....	312,92
23/2.....	O.....	282,45 .....	290,71.....	302,04.....	313,56.....	320,77
23/3.....	N .....		295,15.....	308,11.....	321,41.....	328,75
23/4.....				314,30.....	329,45.....	336,92
23/5.....					337,70.....	345,30
23/6.....						...353,89

**Bruto-garantielonen per uur in NLG per: 1.1.2001 (37-urige werkweek)**

Groep.....	I.....	II+ .....	III.....	IV.....	V.....	VI
------------	--------	-----------	----------	---------	--------	----

Leeftijd/functiejr.

16.....	M.....	5,63	5,80						
17.....	I.....	6,45	6,63						
18.....	N.....	7,43	7,65	7,86					
19.....	I.....	8,57	8,82	9,08					
20.....	M.....	10,04	10,33	10,63	10,93	11,34			
21.....	U.....	11,83	12,18	12,53	12,89	13,30			
22.....	M.....	13,87	14,28	14,69	15,11	15,52			
23/0.....	L.....	16,32	16,80	17,29	17,78	18,19			
23/1.....	O.....	16,57	17,05	17,64	18,22	18,64			
23/2.....	O.....	16,82	17,31	17,99	18,68	19,11			
23/3.....	N.....		17,58	18,35	19,14	19,58			
23/4.....				18,72	19,62	20,07			
23/5.....					20,11	20,57			
23/6.....						21,08			

**Bruto-garantielonen per uur in Euro per: 1.1.2001 (37-urige werkweek)**

---

Groep..... I..... II+..... III..... IV..... V..... VI

---

Leeftijd/functiejr.

16.....	M.....	2,56	2,63						
17.....	I.....	2,93	3,01						
18.....	N.....	3,37	3,47	3,57					
19.....	I.....	3,89	4,00	4,12					
20.....	M.....	4,55	4,69	4,82	4,96	5,15			
21.....	U.....	5,37	5,53	5,69	5,85	6,04			
22.....	M.....	6,30	6,48	6,67	6,86	7,04			
23/0.....	L.....	7,41	7,62	7,85	8,07	8,25			
23/1.....	O.....	7,52	7,74	8,00	8,27	8,46			
23/2.....	O.....	7,63	7,86	8,16	8,47	8,67			
23/3.....	O.....		7,98	8,33	8,69	8,89			
23/4.....	N.....			8,49	8,90	9,11			
23/5.....					9,13	9,33			
23/6.....						9,56			

Onderstaande bruto-garantielonen per 1 januari 2002 zijn inclusief de 3,25% CAO verhoging.

**Bruto-garantielonen per maand in NLG per 1.1.2002 (37-urige werkweek)**

---

Groep..... I..... II+..... III..... IV..... V..... VI

---

Leeftijd/functiejr.

16.....	M.....	932,12	959,82.....		
17.....	I.....	1067,20	1098,33		
18.....	N.....	1229,30	1265,61.....	1301,80	
19.....	I.....	1418,43	1460,32.....	1502,75	
20.....	M.....	1661,60	1709,94.....	1759,85.....	1809,79.....1877,19
21.....	U.....	1958,80	2015,72.....	2074,39.....	2133,05.....2201,70
22.....	M.....	2296,51	2363,94.....	2432,60.....	2501,24.....2568,64
23/0.....	L.....	2701,79	2780,81.....	2861,96.....	2943,07.....3010,47
23/1.....	O.....	2743,04	2823,27.....	2919,37.....	3016,73.....3085,36
23/2.....	O.....	2784,91	2866,35.....	2978,03.....	3091,61.....3162,73
23/3.....	N.....		2910,10.....	3037,86.....	3169,00.....3241,39
23/4.....				3098,90.....	3248,32.....3322,00
23/5.....					3329,61.....3404,61
23/6.....					3489,28

**Bruto-garantielonen per maand in Euro per 1.1.2002 (37-urige werkweek)**

Groep..... I..... II+..... III..... IV..... V..... VI

Leeftijd/functiejr.

16.....	M.....	422,97	435,55		
17.....	I.....	484,27	498,40		
18.....	N.....	557,84	574,31.....	590,72	
19.....	I.....	643,66	662,66.....	681,91	
20.....	M.....	754,00	775,93.....	798,59.....	821,24.....851,83
21.....	U.....	888,87	914,69.....	941,32.....	967,94.....999,09
22.....	M.....	1042,11	1072,71.....	1103,87.....	1135,02.....1165,60
23/0.....	L.....	1226,02	1261,88.....	1298,70.....	1335,5.....1366,09
23/1.....	O.....	1244,74	1281,14.....	1324,76.....	1368,93.....1400,08
23/2.....	O.....	1263,74	1300,69.....	1351,37.....	1402,91.....1435,19
23/3.....	N.....		1320,55.....	1378,52.....	1438,04.....1470,88
23/4.....				1406,22.....	1474,02.....1507,45
23/5.....					1510,91.....1544,94
23/6.....					1583,37

**Bruto-garantielonen per week in NLG per 1.1.2002 (37-urige werkweek)**

Groep..... I..... II+..... III..... IV..... V..... VI

Leeftijd/functiejr.

16.....	M.....	215,10	221,50
17.....	I.....	246,28	253,46

18.....	N.....	283,69	292,06	300,42		
19.....	I.....	327,33	337,00	346,79		
20.....	M.....	383,45	394,60	406,12	417,65	433,20
21.....	U.....	452,03	465,16	478,71	492,24	508,08
22.....	M.....	529,96	545,52	561,37	577,21	592,77
23/0.....	L.....	623,50	641,73	660,45	679,17	694,73
23/1.....	O.....	633,01	651,52	673,71	696,16	712,00
23/2.....	O.....	642,67	661,47	687,23	713,45	729,86
23/3.....	N.....		671,56	701,05	731,31	748,02
23/4.....				715,13	749,62	766,61
23/5.....					768,38	785,68
23/6.....						805,22

**Bruto-garantielonen per week in Euro per 1.1.2002**

**(37-urige werkweek)**

---

Groep..... I..... II+..... III..... IV..... V..... VI

---

Leeftijd/functiejr.

16.....	M.....	97,61	100,51			
17.....	I.....	111,76	115,02			
18.....	N.....	128,73	132,53	136,32		
19.....	I.....	148,54	152,92	157,36		
20.....	M.....	174,00	179,07	184,29	189,52	196,58
21.....	U.....	205,13	211,08	217,23	223,37	230,56
22.....	M.....	240,49	247,55	254,74	261,92	268,99
23/0.....	L.....	282,93	291,21	299,70	308,19	315,25
23/1.....	O.....	287,25	295,65	305,71	315,90	323,09
23/2.....	O.....	291,63	300,16	311,86	323,75	331,20
23/3.....	N.....		304,74	318,12	331,86	339,43
23/4.....				324,51	340,16	347,87
23/5.....					348,68	356,52
23/6.....						365,39

**Bruto-garantielonen per uur in NLG per 1.1.2002**

**(37-urige werkweek)**

---

Groep..... I..... II+..... III..... IV..... V..... VI

---

Leeftijd/functiejr.

16.....	M.....	5,81	5,99			
17.....	I.....	6,66	6,85			
18.....	N.....	7,67	7,90	8,12		
19.....	I.....	8,85	9,11	9,38		

20.....	M.....	10,37	10,67	10,98	11,29	11,71
21.....	U.....	12,21	12,94	12,94	13,31	13,73
22.....	M.....	14,32	14,74	15,17	15,60	16,02
23/0.....	L.....	16,85	17,35	17,85	18,36	18,78
23/1.....	O.....	17,11	17,60	18,21	18,81	19,25
23/2.....	O.....	17,37	17,87	18,57	19,29	19,73
23/3.....	N.....		18,15	18,95	19,76	20,22
23/4.....				19,33	20,26	20,72
23/5.....					20,76	21,24
23/6.....						21,77

**Bruto-garantielonen per uur in Euro per 1.1.2002**

**(37-urige werkweek)**

---

Groep..... I..... II+ ..... III..... IV..... V..... VI

---

Leeftijd/functiejr.

16.....	M.....	2,64	2,72		
17.....	I.....	3,03	3,11		
18.....	N.....	3,48	3,58	3,69	
19.....	I.....	4,02	4,13	4,25	
20.....	M.....	4,70	4,84	4,98	5,12
21.....	U.....	5,54	5,71	5,87	6,04
22.....	M.....	6,50	6,69	6,89	7,08
23/0.....	L.....	7,65	7,87	8,11	8,33
23/1.....	O.....	7,76	7,99	8,26	8,54
23/2.....	O.....	7,88	8,12	8,43	8,75
23/3.....	N.....		8,24	8,60	8,97
23/4.....				8,77	9,19
23/5.....					9,43
23/6.....					

## Bijlage 3: Collectieve WAO-verzekering

### **Algemeen**

Er bestaat ten behoeve van de werknemer(s) een regeling strekkende tot reparatie van het WAO-gat, in verband met eventuele inkomstenderving bij arbeidsongeschiktheid. Deze regeling is thans ondergebracht bij het Bedrijfs Pensioen Fonds (BPF) voor de detailhandel en heeft een collectief verplichtend karakter.

### **Premie**

De premie van deze collectief verplichte verzekering, die door het bestuur van het BPF-Detailhandel wordt bepaald, zal volledig voor rekening van de werknemer komen. De premie wordt geheven op de wijze als door de bevoegde instantie wordt voorgeschreven.

### **Informatie**

De uitvoering van de WAO-reparatie bij het BPF-DETAILHANDEL ligt bij RELAN Pensioen B.V. te Utrecht. Voor nadere informatie kan men terecht bij RELAN, tel. 030-2453309.

## Bijlage 4: Vervroegd Uittreden (V.U.T.)

### **Wie komt voor een VUT-uitkering in aanmerking?**

De werknemer met een onafgebroken diensttijd in de schoendetailhandel van tenminste 10 jaren die een leeftijd van 62 jaar of ouder heeft bereikt, kan op eigen verzoek vervroegd uit dienst treden. De werknemer moet het dienstverband met de werkgever hebben beëindigd per de ingangsdatum van de VUT-uitkering. De werknemer mag tot de 65ste verjaardag niet meer in dienstbetrekking treden. (Bij het ter perse van dit CAO- boekje wordt door CAO partijen onder begeleiding van RELAN Pensioen BV gewerkt aan de ontwikkeling en introductie van een pre- pensioenregeling).

### **Werkingsfeer.**

De CAO voor de Schoendetailhandel inzake Vervroegd Uittreden (incl. statuten en reglement van VUT-Stichting) is door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid algemeen verbindend verklaard.

### **Premie.**

De aan de VUT-regeling verbonden kosten worden door werkgevers en werknemers gezamenlijk gedragen en wel ieder voor 50%.

### **Uitvoering VUT-regeling**

Uitvoering van de regeling is opgedragen aan RELAN Pensioen B.V. te Utrecht.

## Bijlage 5: Sociaal Fonds Schoendetailhandel

### **Doelstellingen**

Het Sociaal Fonds heeft ten doel het geheel of gedeeltelijk financieren van onderzoek-, opleidings- en ontwikkelingsprojecten alsmede projecten en maatregelen ter bevordering van arbeidsparticipatie, gelegen in de sfeer van arbeidsvoorwaarden en/of arbeidsverhoudingen.

### **Bestuur**

Het bestuur bestaat uit 4 leden en 4 plaatsvervangende leden, waarvan 2 leden en 2 plaatsvervangende leden te benoemen door de in deze overeenkomst participerende werkgeversorganisaties, en 2 leden en 2 plaatsvervangende leden door de in deze overeenkomst participerende werknemersorganisaties.

### **Bijdragen**

Werkgevers voor wie de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is verklaard, dragen jaarlijks 0,1% van premieplichtig loon van alle in de onderneming werkzame personen af aan de Stichting Sociaal Fonds Schoendetailhandel. Er wordt rekening gehouden met de bepalingen in artikel 20.1.3 waar is bepaald dat leden van de VGS hun bijdrage voldoen via de Raad NDH. Tevens zal een heffing van 0,1% van de loonsom voor kinderopvang plaats vinden en 0,25% worden gereserveerd voor opleiding en scholing. Deze reservering betreft de ondernemingen die zijn aangesloten bij de VGS. Voor de overige ondernemingen zal een 0,25% heffing plaats vinden voor het Sociaal Fonds.