



CAO

2010-2012

D R O G I S T E R I J B R A N C H E

CAO

2010-2012

**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR PERSONEEL
WERKZAAM IN DE
DROGISTERIJBRANCHE**

ZOALS DEZE GELDT VAN

1 OKTOBER 2010 TOT EN MET 31 MAART 2012

INHOUD

Inleiding	7
Hoofdstuk 1 Partijen en werkingssfeer	9
1.1 Partijen	9
1.2 Werkingssfeer van deze cao	9
1.2.1 Geldigheid en uitzonderingen	9
1.2.2 Combinatiebedrijven	10
Hoofdstuk 2 Definities	11
Hoofdstuk 3 Verhouding tussen werkgevers en werknemers	14
3.1 Verplichtingen van de werkgever	14
3.1.1 Informeren	14
3.1.2 Arbeidsovereenkomst	14
3.1.3 Overige verplichtingen	15
3.2 Verplichtingen van de werknemer	15
3.3 Nevenarbeid	16
Hoofdstuk 4 Beloning en toeslagen	17
4.1 Loon en loonaanpassing	17
4.1.1 Toekenning functiejaren	17
4.1.2 Toekenning ervaringsjaren	17
4.1.3 Loonbetaling	18
4.1.4 Omzetafhankelijk loon	18
4.1.5 Periodieke loonsverhoging	18
4.1.6 Diplomatoeslag	19
4.2 Overwerk en toeslagenregeling	19
4.2.1 Overwerk	19
4.2.2 Tijdschalenmodel	20
4.2.3 Maaltijdvergoeding	20
4.2.4 Toeslag bij plaatsvervangning	20
4.3 Vakantiebijslag	21

Hoofdstuk 5 Functie-indeling	22
5.1 Functiegroepen	22
5.1.1 Functiegroep 1	22
5.1.2 Functiegroep 2	22
5.1.3 Functiegroep 3	22
5.1.4 Functiegroep 4	23
5.1.5 Functiegroep 5	23
5.1.6 Functiegroep 6	24
5.2 Opleiding	24
5.3 Opleidingsfonds	25
Hoofdstuk 6 Werktijden, vakantie, verlof	26
6.1 Werktijden	26
6.1.1 Normale arbeidstijden	26
6.1.2 Zon- en feestdagen	26
6.1.3 Roosters	27
6.1.4 Avonden en weekenden	27
6.1.5 Minimale en maximale werkbelasting	28
6.1.6 Hardheidsclausule	28
6.1.7 Vijfdaagse werkweek	29
6.1.8 Recht op werken in deeltijd	29
6.2 Vakantie	29
6.2.1 Recht op vakantie	29
6.2.2 Opnemen van vakantie	30
6.2.3 Aaneengesloten vakantie	30
6.2.4 Vakantie en arbeidsongeschiktheid	30
6.3 Buitengewoon verlof	31
6.3.1 Persoonlijke gelegenheden	31
6.3.2 Overige gelegenheden	31
6.3.3 Andere verlofregelingen	32
6.4 Tijdsparen	32
Hoofdstuk 7 Ziekte en re-integratie	34
7.1 Melding en voorschriften	34
7.1.1 Melding	34
7.1.2 Voorschriften tijdens ziekte	34

7.2 Uitkeringen	34
7.2.1 Aanvulling loon bij arbeidsongeschiktheid per 1 januari 2006 in geval de eerste ziektedag dateert van op of na 1 januari 2004	34
7.2.2 Aanvulling op de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)	36
7.2.3 Aanvulling op WAO	36
7.2.4 Beperkingen van het recht op aanvulling en loondoorbetaling	37
7.2.5 Aanvulling tot het oude loon	37
7.3 Re-integratie	37
7.3.1 Wederzijdse verplichtingen	37
7.3.2 Probleemsituaties bij re-integratie	38
7.4 Branche RI&E	39
7.5 Verzuimloket Remedium	39

Hoofdstuk 8 Beëindigen en opschorten dienstbetrekking	40
8.1 Schorsing	40
8.1.1 Gronden voor schorsing	40
8.2 Einde dienstbetrekking	40
8.2.1 Opzegging	40
8.2.2 Opzegtermijn	41
8.2.3 Ontslag bij opheffing of herstructurering bedrijf	41
8.2.4 Uitkering bij overlijden	42

Hoofdstuk 9 Leeftijdsgelateerde regelingen	43
9.1 Werktijden en vakanties	43
9.1.1 Vrijstellingen	43
9.1.2 Korter werken	43
9.1.3 Extra vakantiedagen	43
9.2 Vrijwillig vervroegd uittreden	44

Hoofdstuk 10 Overige bepalingen	45
10.1 Duur, wijziging en opzegging van de cao	45
10.1.1 Duur en wijziging	45
10.1.2 Bijzondere omstandigheden	45
10.2 Vaste Commissie	46
10.2.1 Definitie	46
10.2.2 Instelling	46
10.2.3 Taak	46

10.3 Vakantiewerkers en partieel leerplichtigen	47
10.3.1 Vakantiemedewerkers	47
10.3.2 Partieel leerplichtige werknemers	47
Protocol I Werkgelegenheid	49
Protocol II Pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof	49
Protocol III Wet Arbeid en Zorg	49
Protocol IV Werkzoekenden opnemen in de branche	50
Protocol V Arbo catalogus	50
Protocol VI Gespreksthema's: duurzame inzetbaarheid en naleving van de cao	50
Bijlage 1 Loonschalen	52
Bijlage 2 Veiligheid	58
Bijlage 3 VUT-cao	60
Bijlage 4 Ouderschapsverlof	62
Bijlage 5 Proeftijd	63
Trefwoordenlijst	64

INLEIDING: WAT IS DE CAO DROGISTERIJBRANCHE?

In dit boekje vindt u de collectieve arbeidsovereenkomst (afgekort cao) voor de drogisterijbranche. De cao regelt belangrijke afspraken tussen de werknemers en de werkgevers in de branche. De cao gaat over arbeidsvoorwaarden, zoals bijvoorbeeld salaris, werktijden, vakantie en verlof.

Waarom collectief

De cao wordt afgesloten door twee partijen: de werkgeversorganisatie en de werknemersorganisaties (vakbonden). Het maken van collectieve afspraken biedt voordelen. Voor de werknemers is het gunstig om gezamenlijk vertegenwoordigd te worden door vakbonden: de wensen van alle werknemers worden gebundeld tot één samenhangend voorstel. Verder brengen vakbonden deskundigheid in, en kunnen bijvoorbeeld ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en trends in de maatschappij in de gaten houden.

Ook voor werkgevers is het gunstig om collectieve afspraken te maken. Het is efficiënter dan individuele afspraken. Het maakt de bedrijfsvoering beter controleerbaar, bijvoorbeeld doordat allerlei kosten zoals van regelingen, toeslagen en dergelijke bekend zijn.

Een belangrijk voordeel voor beide partijen is dat de collectieve arbeidsvoorwaarden rechtvaardig zijn: iedereen kan zich op dezelfde rechten beroepen.

De cao regelt niet alles

De cao regelt niet alles over arbeidsvoorwaarden. In de eerste plaats is er de wet waarin zaken zijn geregeld die voor elke werknemer in Nederland gelden, zoals de maximale proeftijd, de minimale leeftijd waarop je mag werken en dergelijke. De cao mag niet in strijd zijn met de wet. Wat bij wet is geregeld, is niet in de tekst van de cao opgenomen, tenzij de cao daardoor onduidelijk wordt.

In de tweede plaats heeft elke werknemer een individuele arbeidsovereenkomst, die aansluit bij de cao. In de individuele overeenkomst wordt afgesproken wat er geldt voor de werknemer persoonlijk, zoals bijvoorbeeld haar functie, salarisschaal, aantal te werken uren per week en dergelijke.

Algemeen verbindend

De Cao Drogisterijbranche wordt algemeen verbindend verklaard. Dit betekent dat ieder bedrijf dat onder de definitie van een drogisterij valt (zie 1.2), verplicht is zich aan deze cao te houden. Ook als het bedrijf geen lid is van de werkgeversorganisatie. Ook valt iedereen die werknemer van een drogisterij is, automatisch onder de werking van deze cao.

De cao wordt om de zoveel tijd (als regel elk jaar) opnieuw afgesloten: er worden dan nieuwe afspraken gemaakt over het salaris (periodieke loonsverhoging) en over andere, kwalitatieve onderwerpen. Het kan bijvoorbeeld gaan om scholing, verlof of kinderopvang. De onderwerpen verschillen per periode. Nadat een nieuwe cao is afgesloten, zal de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hem – op verzoek van de cao-partijen – Algemeen Verbindend Verklaren (afgekort: AVV).



PARTIJEN EN WERKINGSFEEER

1.1 Partijen

De Cao Drogisterijbranche is overeengekomen tussen de volgende partijen:

1. De werkgeversorganisatie: Vereniging van Drogisterij parfumerie Bedrijven (VDB), waarin vertegenwoordigd de Koninklijke Nederlandse Drogisten Bond te Leidschendam en de Vereniging van Drogisterij- en aanverwante Filiaalbedrijven te Leidschendam.
2. De werknemersorganisaties:
FNV Bondgenoten te Utrecht en
CNV Dienstenbond te Hoofddorp.

1.2 Werkingsfeer van deze cao**1.2.1 Geldigheid en uitzonderingen**

Deze overeenkomst geldt voor alle werknemers in dienst van een werkgever in de drogisterij- en aanverwante branche, rekening houdend met de beperkingen die in deze overeenkomst worden genoemd.

Deze overeenkomst geldt niet voor personen die uitsluitend werkzaam zijn in een kantoor of magazijn van de werkgever, en waarvoor:

- met vakbonden of met de ondernemingsraad is afgesproken dat op hen de VGL-cao van toepassing is;
- met vakbonden voor hen een eigen cao wordt afgesloten;
- met vakbonden of ondernemingsraad een bindende regeling wordt afgesproken van minimaal een gelijk niveau als deze cao, wat vooraf wordt getoetst door de Vaste Commissie.

1.2.2 Combinatiebedrijven

Deze overeenkomst geldt voor combinatiebedrijven drogist/apotheek (met uitzondering van de functie apothekersassistente; daarop is de cao apothekers-assistenten van toepassing), indien de omzet in receptgeneesmiddelen minder dan of gelijk is aan 50% van de totale omzet. De cao apothekersassistenten is op alle werknemers van een combinatiebedrijf van toepassing indien meer dan 50% van de omzet wordt gemaakt in receptgeneesmiddelen.

2

DEFINITIES

In deze overeenkomst komen verschillende belangrijke begrippen voor. Hieronder staat wat ze precies betekenen.

Drogisterij: het uitoefenen van de detailhandel in geneesmiddelen, zoals dit in het kader van de wettelijke bepalingen is toegestaan. Dit gaat steeds gepaard met het uitoefenen van de detailhandel in producten op het gebied van gezondheid, schoonheid en lichaamsverzorging van de mens, eventueel in combinatie met de detailhandel in huishoudelijke artikelen, verfartikelen en dierengeneesmiddelen.

Werkgever: iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon die zich uitsluitend of in belangrijke mate (meer dan 50% van de omzet) bezighoudt met het exploiteren van één of meerdere drogisterijen.

Werknemer: iedere man of vrouw in dienst van een werkgever.

Fulltimer: de werknemer in volledige dienst die in de regel gedurende 80% of meer van 37 uur per week voor een werkgever werkzaam is. Voor het vaststellen van deze norm worden de als gevolg van de partiële leerplicht niet gewerkte uren als arbeidstijd aangemerkt, ongeacht of voor deze uren al dan niet loon wordt betaald.

Parttimer: de werknemer in onvolledige dienst die in de regel minder dan 80% van 37 uur per week voor een werkgever werkzaam is. (Het betreft een contract tussen 13 en 29,6 uur.) Voor het vaststellen van deze norm worden de als gevolg van de partiële leerplicht niet gewerkte uren als arbeidstijd aangemerkt, ongeacht of voor deze uren al dan niet loon wordt betaald.

Hulpkracht: een hulpkracht werkt als regel minimaal 2 en maximaal 12 uur per week. Voor hulpkrachten gelden de volgende uitzonderlijke bepalingen:

Met een hulpkracht mag afgesproken worden dat zij, eventueel als regel, meer dan twee avonden per week werkt, of dat zij, eventueel als regel, op zaterdagen werkt.

Oproepkracht: een oproepkracht is iemand die vanwege tijdelijke drukte of andere redenen na oproep werkzaam is. Een oproepkracht werkt niet volgens een vastgesteld rooster. Voor oproepkrachten gelden de volgende uitzonderlijke bepalingen:

- Bij een oproep door de werkgever zal de oproepkracht voor tenminste drie aaneengesloten uren te werk worden gesteld.
- Krachten met een 0-urencontract zijn niet verplicht om aan de oproep van de werkgever gehoor te geven.
- Een oproepkracht ontvangt tenminste het voor haar geldende wettelijk minimum(jeugd)loon. Dit wordt herleid tot een uurloon, door het te delen door 37.
- Zij is niet verplicht de cursus 'Verkoop in de drogisterij' te volgen.
- Zij is vrij om nevenarbeid te verrichten.
- De werkgever kan haar verzoeken op zon- en feestdagen te werken.
- Een aantal bepalingen in deze cao gelden niet voor oproepkrachten, namelijk die over werktijden, ziekte, ongeval, overlijdensuitkering, vakantiedagen, buitengewoon verlof, leerplicht, plaatsvervangende en tijdsparen.
- Het contract met een oproepkracht kan beëindigd worden om reden van opheffing, verkoop, overdracht, inkrimping of reorganisatie van het bedrijf.

Loon: het totale door een werknemer in een betalingsperiode verdiende brutoloon (met inbegrip van eventuele provisie) maar met uitzondering van overwerkvergoedingen, vakantiebijslagen, winstuitkeringen en andere uitkeringen, hoe die ook genoemd worden.

Filiaalbeheerder: de werknemer, die de gehele dagelijkse leiding heeft over een filiaal of vestiging.

Kaderlid: een in de onderneming werkzame persoon die activiteiten uitoefent namens zijn vakvereniging.

Fulltime equivalent (fte): rekeneenheid die gelijk staat met de arbeidstijd van een werknemer met een maximale aanstelling, gemiddeld 37 uur per week.

Vrouwelijke vorm: in deze cao zijn aanduidingen van en verwijzingen naar personen in de vrouwelijke vorm geschreven, zoals 'zij', 'verkoopster', 'medewerkster' en dergelijke. In voorkomende gevallen kan hiervoor de mannelijke vorm gelezen worden. Een uitzondering op de vrouwelijke vorm zijn termen die niet geslachts-specifiek zijn, zoals 'werknemer', 'hoofd', 'manager' en dergelijke.

3

VERHOUDING TUSSEN WERKGEVER EN WERKNEMER

Dit hoofdstuk gaat over de algemene rechten en plichten die werkgevers en werknemers tegenover elkaar hebben. Zowel werkgever en werknemer zijn verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goede werkgever respectievelijk goede werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.

3.1 Verplichtingen van de werkgever

3.1.1 Informeren

- A. De werkgever is verplicht de werknemers goed te informeren over de arbeidsvoorwaarden door:
- in elke winkel tenminste een exemplaar van deze cao ter inzage voor de werknemers neer te leggen;
 - op aanvraag van een werknemer, haar een exemplaar van deze cao te verstrekken;
 - wijzigingen van de cao aan de werknemers mee te delen.
- B. Om de naleving van de cao te bevorderen, zal een exemplaar van de cao worden toegezonden aan de leden van de werknemers- en werkgeversorganisaties, en bovendien aan degenen die geen lid zijn en die daarom verzoeken.

3.1.2 Arbeidsovereenkomst

- A. De werknemer ontvangt twee exemplaren van een schriftelijke, door de werkgever ondertekende individuele arbeidsovereenkomst, en wordt verzocht één exemplaar ondertekend te retourneren. De overeenkomst is geldig zodra beide partijen deze hebben ondertekend. In de overeenkomst wordt tenminste vermeld wat de wet voorschrijft, en:
- indien van toepassing, dat het diploma 'Verkoop in de drogisterij' behaald dient te worden;
 - eventuele andere bijzondere voorwaarden.

- B. Wijzigingen van de voorwaarden zoals vermeld in de schriftelijke aanstelling worden door de werkgever tijdig schriftelijk bevestigd, onder vermelding van de datum van ingang.
- C. De werkgever mag alleen van deze cao afwijkende arbeidsvoorwaarden met de werknemer overeenkomen, als deze voor de werknemer in gunstige zin afwijken.

3.1.3 Overige verplichtingen

- A. Het is de werkgever niet toegestaan een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst op te nemen.
- B. Aan een uitzendkracht, die een halfjaar via een uitzendorganisatie werkzaam is geweest, zal indien de werkzaamheden na een half jaar worden voortgezet door de werkgever een arbeidsovereenkomst worden aangeboden.
- C. Als een parttimer structureel meer uren werkt dan is afgesproken in haar arbeidsovereenkomst, zal de werkgever na overleg deze arbeidsovereenkomst, indien de werknemer dit middels een schriftelijk verzoek kenbaar maakt, aanpassen aan de feitelijke situatie.
- D. De werkgever kan de werknemer niet verplichten om tijdens onbetaalde pauzes in het bedrijf te verblijven.
- E. De werkgever zal in iedere drogisterij voldoen aan de veiligheidseisen zoals vermeld in bijlage 2.
- F. De werkgever zal een beleid voeren gericht op het voorkomen van en het bestrijden van ongewenste intimiteiten in de werkorganisatie. De werkgever erkent 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 werknemer vernederend of belastend kan zijn, niet voorkomen.

3.2 Verplichtingen van de werknemer

De werknemer is verplicht:

- A. zich te houden aan reglementen en voorschriften en redelijke orders en instructies van leidinggevenden stipt op te volgen;
- B. niet eigenmachtig geld of zaken van de werkgever als voorschot of ten eigen bate op te nemen of in te houden;
- C. zich geen zaken van de werkgever buiten de geldende verkoopvoorwaarden toe te eigenen;

- D. geen andere zaken te (doen) verkopen of voor verkoop in voorraad te hebben dan die van de werkgever zonder schriftelijke toestemming van de werkgever;
- E. strikte geheimhouding te betrachten ten aanzien van goederen en personen die het bedrijf van de werkgever betreffen, zowel tijdens de dienstbetrekking als na de beëindiging daarvan. Het gaat daarbij om informatie waarvan bekendmaking in strijd zou zijn met zorgvuldigheid en fatsoen zoals die gelden in de maatschappij;
- F. zich niet schuldig te maken aan ongewenste intimiteiten. In dit 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 niet worden getolereerd.

3.3 Nevenarbeid

Het is de fulltime medewerker verboden zonder toestemming van haar werkgever betaalde arbeid voor derden te verrichten. De werkgever zal geen personen te werk stellen die reeds in dienstbetrekking bij één of meerdere andere werkgevers (ook buiten de drogisterijbranche) een volledige dagtaak vervullen.

4 BELONING EN TOESLAGEN

4.1 Loon en loonaanpassingen

Het loon van de werknemer, ingedeeld in één van de functiegroepen, is ten minste gelijk aan het voor haar leeftijd dan wel voor haar functiejaar vastgestelde bedrag dat genoemd wordt in de loonschalen (bijlage 1).

4.1.1 Toekenning functiejaar

- A. Aan de werknemer in de functiegroepen 2 t/m 5, die na het bereiken van de 23-jarige leeftijd 1, 2, 3, 4, 5 of 6 jaren in de functiegroep heeft doorgebracht, wordt datzelfde aantal functiejaar toegekend. De toekenning gebeurt steeds op 1 januari van enig jaar. Een onderneming mag op structurele basis van de datum van 1 januari afwijken na melding bij de Vaste Commissie. De datum van toekenning mag dan niet later vallen dan 1 april van enig jaar.
- B. De werknemer in functiegroep 6 heeft na 6 functiejaar tenminste aanspraak op het in de loonschalen bij 6 functiejaar vermelde bedrag.
- C. De werkgever kan aan een werknemer die aantoonbaar onvoldoende functioneert, toekenning van een functiejaar weigeren. Aan de werknemer in functiegroep 2, 3, 4 of 5 kan eenmalig de toekenning van een functiejaar worden geweigerd. In functiegroep 4 of 5 kan voor de tweede achtereenvolgende maal een functiejaar geweigerd worden, uitsluitend na voorafgaande toestemming van de Vaste Commissie. Het weigeren van een functiejaar moet grondig gemotiveerd, schriftelijk aan de werknemer meegedeeld worden, uiterlijk één maand voor het toekenningsmoment.

4.1.2 Toekenning ervaringsjaar

- A. Aan de werknemer in de functiegroepen 2 tot en met 5, in de leeftijd 19 tot en met 22 jaar wordt een ervaringsjaar toegekend nadat de werknemer een jaar in een functie in de betreffende functiegroep heeft gewerkt. De toeken-

ning gebeurt steeds op 1 januari van enig jaar.

- B. Hoeveel ervaringsjaren bij welke leeftijd kunnen worden toegekend, blijkt uit de loonschalen in bijlage 1.
- C. Ervaring opgedaan bij andere onder deze cao vallende ondernemingen wordt door de werknemer bij indiensttreding bij de werkgever gemeld en aangetoond.
- D. In het jaar 2010 geschiedt toekenning van ervaringsjaren eenmalig op 1 april 2010. Met ingang van 1 januari 2011 worden ervaringsjaren steeds op 1 januari toegekend. Op de toekenningsdatum wordt berekend hoeveel ervaringsjaren iemand heeft opgebouwd.

4.1.3 Loonbetaling

- A. Het loon wordt betaald per week, per vier weken of per maand. In de loonschalen is steeds het loon per uur, per week, per vier weken en per maand vermeld. Het loon per week en per vier weken is berekend door het uurloon met respectievelijk 37 en 148 te vermenigvuldigen. Het maandloon is berekend door het bedrag per vier weken te vermenigvuldigen met factor dertien en vervolgens te delen door de factor twaalf (maandloon = vierwekenloon x 13/12). Bij een kortere dan de normale arbeidstijd is het loon evenredig lager.
- B. Het loon voor maand- en periodelonders moet minimaal vijf dagen voor het einde van de loonperiode op de bankrekening van de werknemer zijn bijgeschreven. Flexibele bestanddelen in het loon (bijv. boven contracturen en toeslagen) die niet tijdig kunnen worden verwerkt, zullen in de volgende loonperiode worden verwerkt en betaald.

4.1.4 Omzetafhankelijk loon

Het is de werkgever toegestaan het loon afhankelijk te stellen van de behaalde omzet. Voorwaarde daarvoor is dat het premie- of provisiestelsel zodanig wordt opgesteld dat, maximaal over een tijdvak van een jaar genomen, gemiddeld de in dit artikel genoemde lonen worden bereikt.

4.1.5 Periodieke loonsverhoging

De bedragen in de loonschalen in deze cao, met uitzondering van de schaal-lonen behorende bij de ervaringsjaren voor jeugdigen in de leeftijd 19 tot en met 22 jaar, alsmede de feitelijke lonen worden op:

- 1 april 2011 (periodelonders: 28 maart 2011) verhoogd met 1,25%,
- 1 oktober 2011 (periodelonders: 10 oktober 2011) verhoogd met 1%.

De schaal-lonen behorende bij één of meer ervaringsjaren voor jeugdigen in de leeftijd 19 tot en met 22 jaar worden op:

- 1 april 2011 (periodelonders: 28 maart 2011) verhoogd met 2%,
- 1 oktober 2011 (periodelonders: 10 oktober 2011) verhoogd met 1,5%.

4.1.6 Diplomatoeslag

- A. De werknemer die een vakgebonden diploma haalt dat niet voor zijn huidige functie vereist is, ontvangt hiervoor een diplomatoeslag. De werknemer in de functiegroep 1 of 2 krijgt voor:
 - Assistent-Drogist: EUR 11,34 bruto per maand;
 - Vakdiploma Drogist: EUR 22,69 bruto per maand.
 De werknemer in de functiegroep 3 of 4 krijgt voor:
 - Vakdiploma Drogist: EUR 22,69 bruto per maand.
- B. Bovenstaande bedragen gelden bij een maximale aanstelling van gemiddeld 37 uur per week en worden naar rato van het aantal contracturen herberekend.

4.2 Overwerk en toeslagenregeling

4.2.1 Overwerk

- A. Er is alleen sprake van overwerk als de werknemer, na overleg, van de werkgever opdracht heeft gekregen om arbeid te verrichten buiten de voor haar geldende normale arbeidstijd. Overwerk zal zo min mogelijk worden opgedragen.
- B. Onder overwerk wordt in ieder geval verstaan:
 - de meer dan 9 uur per dag gewerkte uren. Daarbij geldt een overschrijding met maximaal een half uur, maximaal eenmaal per week, in aansluiting op de ingeroosterde werktijd, niet als overwerk;
 - de meer dan 45 uur per week gewerkte uren, of de meer dan gemiddeld 40 uur per week gewerkte uren, berekend per periode van 4 aansluitende weken, waarbij de perioden elkaar niet mogen overlappen;
 - de meer dan gemiddeld 37 uur per week gewerkte uren, berekend over een periode van 26 weken, met als peildata 1 april en 1 oktober;
 - de uren gewerkt op een zesde dag in de week, tenzij deze uren binnen een periode van vier weken (te rekenen over een periode van twee weken voorafgaand aan tot twee weken volgend op de week dat zes dagen gewerkt is) zijn gecompenseerd door gelijkwaardige vrije tijd.
- C. Voor elk uur overwerk wordt het loon uitbetaald, vermeerderd met een

toeslag van 30%.

- D. Wanneer overuren vallen in een tijdsperiode waarop volgens het tijdschalenmodel (zie onder) reeds een toeslag van toepassing is, dan worden de toeslagen bij elkaar opgeteld.
- E. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat in plaats van uitbetaling van de overwerkvergoeding, extra vrije tijd wordt gegeven, overeenkomend met het loonbedrag dat voor het overwerk zou zijn betaald. Die vrije tijd moet worden gegeven binnen een maand nadat het overwerk is verricht.
- F. De bepalingen over overwerk gelden niet voor medewerkers in de functiegroepen 5 en 6, en ook niet voor medewerkers die niet zijn ingedeeld in functiegroepen.
- G. Een parttime werknemer, die in één week meer dan 37 uur werkt, komt voor die week in aanmerking voor een overwerktoeslag, indien aan de overige voorwaarden in dit artikel wordt voldaan.

4.2.2 Tijdschalenmodel

- A. De werknemer ontvangt, afhankelijk van het tijdstip waarop zij werkt, een toeslag op het uurloon volgens onderstaand schema (tijdschalenmodel):

	00.00-05.00	5.00-07.00	07.00-18.00	18.00-21.00	21.00-24.00
Ma t/m za	75%	25%	0%	25%	50%
Zo	175%	125%	100%	125%	150%

- B. Voor het afmaken of overdragen van werkzaamheden kan de grens van het tijdschalenmodel incidenteel met een halfuur overschreden worden. In dat geval geldt de toeslag van het tijdblok waarin de werkzaamheden volgens het rooster uitgevoerd zouden worden.
- C. De toeslagen worden gecompenseerd in vrije tijd, op te nemen binnen 26 weken na het ontstaan van de compensatie. Als compensatie in vrije tijd niet binnen deze 26 weken mogelijk is, wordt de toeslag in geld uitgekeerd.

4.2.3 Maaltijdvergoeding

De werkgever verstrekt aan de werknemer die haar werkdag begonnen is voor of op 14.00 uur en die doorwerkt na 19.00 uur, een warme maaltijd van redelijke kwaliteit of een maaltijdvergoeding. Er geldt per 1 augustus 2008 voor deze vergoeding een bedrag van EUR 5,45 netto op declaratiebasis.

4.2.4 Toeslag bij plaatsvervang

Als een werknemer een collega in een hogere functie vervangt, heeft zij gedurende de tijd van vervanging recht op een toeslag van 15% van het bedrag bij 0 functie jaren in de schaal waarin de vervangen functie is ingedeeld. Loon plus toeslag mogen echter niet meer bedragen dan het bedrag bij 0 functie jaren in de schaal waarin de te vervangen functie is ingedeeld. Deze toeslag geldt alleen als de vervanging langer dan vier weken duurt.

4.3. Vakantiebijslag

Een werknemer heeft recht op vakantiebijslag van 8% van het door haar in een vakantiejaar bij de werkgever verdiende loon. De vakantiebijslag wordt uiterlijk in de maand mei uitbetaald.

Een werknemer behoudt zijn recht op vakantiebijslag gedurende de tijdvakken waarin zij geen recht op loon maar wel aanspraak op vakantie heeft. De vakantiebijslag bedraagt in dat geval 8% van het loon dat zij zou hebben verdiend als de arbeid wel was verricht.

5

FUNCTIE-INDELING

5.1 Functiegroepen

De werknemer wordt uitsluitend op grond van de door haar te verrichten werkzaamheden ingedeeld in een functiegroep.

5.1.1 Functiegroep 1:

Werkzaamheden van eenvoudige aard die volgens nauwkeurige instructies op aanwijzing en/of onder directe leiding worden verricht.

Voorbeelden van functiebenamingen in deze groep:

- aankomend verkoopmedewerkster
- leerling verkoopster
- aankomend magazijnmedewerkster
- aankomend administratief medewerkster

5.1.2 Functiegroep 2:

Werkzaamheden van eenvoudige aard waarvoor een zekere mate van vak- en bedrijfskennis nodig is en die – hoewel onder directe leiding – toch met enige mate van zelfstandigheid worden verricht. Het bezit van het diploma ‘Verkoop in de Drogisterij’ is een vereiste.

Voorbeelden van functiebenamingen in deze groep:

- verkoopster
- magazijnmedewerkster
- administratief medewerkster

5.1.3 Functiegroep 3:

Zelfstandige werkzaamheden waarvoor in ruime mate vak- en bedrijfskennis nodig is en waarbij incidenteel leiding wordt gegeven aan enkele medewerk-

sters, ingedeeld in de functiegroepen 1 en 2. Het bezit van het diploma Assistent-Drogist is een vereiste om voor de functie van eerste verkoopster in aanmerking te komen. De werknemer die voor 1 januari 1999 de functie van eerste verkoopster vervulde, kan niet worden verplicht dit diploma alsnog te halen.

Voorbeelden van functiebenamingen in deze groep:

- eerste verkoopster
- eerste magazijnmedewerkster
- eerste administratief medewerkster

5.1.4 Functiegroep 4:

Zelfstandige werkzaamheden waarvoor in ruime mate vak- en bedrijfskennis nodig is en waarbij leiding wordt gegeven aan enkele medewerkers in de functiegroepen 1, 2 en 3. Het bezit van het diploma Assistent-Drogist is een vereiste om voor de functie van waarnemend bedrijfsleidster of assistent filiaalmanager in aanmerking te komen.

Voorbeelden van functiebenamingen in deze groep:

- waarnemend bedrijfsleidster
- assistent filiaalmanager
- assistent magazijnchef
- assistent afdelingshoofd

5.1.5 Functiegroep 5:

Zelfstandige werkzaamheden waarvoor bijzondere vak- en bedrijfskennis nodig is, alsmede het volledige beheer van een drogisterij waarin maximaal 5 fulltime equivalenten (fte's) werkzaam zijn. Het bezit van het Vakdiploma Drogist is een vereiste om voor de functie van bedrijfsleidster, filiaalmanager of filiaalbeheerder in aanmerking te komen.

Voorbeelden van functiebenamingen in deze groep:

- bedrijfsleidster
- filiaalmanager
- filiaalbeheerder
- magazijnchef
- afdelingshoofd

5.1.6 Functiegroep 6:

Zelfstandige werkzaamheden waarvoor bijzondere vak- en bedrijfskennis nodig is, alsmede het volledige beheer van een drogisterij waarin meer dan 5 fulltime equivalenten (fte's) werkzaam zijn. Het bezit van het Vakdiploma Drogist is een vereiste om voor de functie van bedrijfsleidster, filiaalmanager of filiaalbeheerder in aanmerking te komen.

Voorbeelden van functiebenamingen in deze groep:

- bedrijfsleidster
- filiaalmanager
- filiaalbeheerder
- magazijnchef
- afdelingshoofd

5.2 Opleiding

- A. Voor optimale vakbekwaamheid en optimale ontwikkeling van de werknemer is een vakopleiding van groot belang. Daarom zijn verschillende vakopleidingen verplicht alvorens geplaatst te kunnen worden in een bepaalde functiegroep. De kosten voor verplichte vakopleidingen worden gedragen door de werkgever.
- B. Wanneer bij een nieuwe arbeidsovereenkomst met een werknemer is overeengekomen dat deze het diploma 'Verkoop in de drogisterij' dient te halen, is de werkgever verplicht deze cursus, op zijn kosten, uiterlijk direct aansluitend aan de proeftijd aan te bieden.
- C. De werkgever is verplicht een werknemer in de functie van verkoopster in functiegroep 2 de cursus 'Assistent-Drogist' op zijn kosten aan te bieden.
- D. De werknemer die bij indiensttreding wordt ingedeeld in functiegroep 1, wordt na twaalf maanden, of direct nadat zij het diploma 'Verkoop in de Drogisterij' heeft behaald, ingedeeld in functiegroep 2.
De werkgever kan hier slechts in twee gevallen van afwijken:
 - als de werknemer onvoldoende functioneert. In dit geval zal de werkgever dit grondig gemotiveerd schriftelijk aan de werknemer mededelen.

- indien en voor zolang de werknemer niet beschikt over het diploma 'Verkoop in de Drogisterij'.

Tabel: opleiding in relatie tot functiegroep

Diploma	Vereist voor functiegroep
Verkoop in de Drogisterij	2
Assistent-Drogist	3, 4
Vakdiploma Drogist	5, 6

5.3 Opleidingsfonds

Het Opleidingsfonds maakt onderdeel uit van het Sociaal Fonds en is ingesteld voor vakgerichte opleidingen en bijscholing van werknemers in de drogisterijbranche.

6

WERKTIJDEN, VAKANTIE, VERLOF

6.1 Werktijden

6.1.1 Normale arbeidstijden

De normale arbeidstijden zijn op:

- maandag t/m vrijdag tussen 7.00 en 18.00 uur en maximaal op twee van deze dagen tot 21.00 uur;
- zaterdag tussen 07.00 en 18.00 uur.

6.1.2 Zon- en feestdagen

- Op zondagen en algemeen erkende feestdagen wordt niet gewerkt. De algemeen erkende feestdagen zijn: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en de beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van H.M. de Koningin wordt gevierd, alsmede 5 mei in de lustrumjaren (elke vijf jaar).
- Er kan op deze dagen wel gewerkt worden als bijzondere omstandigheden dat noodzakelijk maken en als de betreffende wettelijke bepalingen zich daartegen niet verzetten. Als vergoeding voor de op deze dagen verrichte arbeid wordt voor ieder gewerkt uur het uurloon betaald, vermeerderd met een toeslag van 100%.
- In de week waarin één van de hierboven omschreven feestdagen valt krijgt de fulltime werknemer 7,4 doorbetaalde vrije uren. Voor de overige werknemers geldt het aantal doorbetaalde vrije uren naar evenredigheid (contracturen / 37 x 7,4 uur), los van het feit of de medewerker wel of niet zou hebben gewerkt als het geen feestdag betrof.
- De werkgever kan hiervan afwijken na overleg met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging, of als die er niet zijn, met de gezamenlijke werknemers. In dat geval geldt de volgende regeling: "Een werknemer, die gedurende het hele vakantiejaar wekelijks een vaste vrije dag heeft, wordt geacht haar vrije dag genoten te hebben, als deze dag samenvalt

met een feestdag als bedoeld onder A, maar zij krijgt de derde en iedere volgende feestdag die in één kalenderjaar samenvalt met die vaste vrije dag, gecompenseerd in de vorm van een vervangende vrije dag." Dit besluit moet schriftelijk vastgelegd worden.

- Een werknemer kan niet verplicht worden tot het werken op zondagen en erkende christelijke feestdagen.
- De werknemer kan bij voorrang een vrije dag opnemen op een voor haar geldende religieuze feestdag, tenzij gewichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

6.1.3 Roosters

- De roosterschema's worden in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld. Indien er geen ondernemingsraad bestaat, geschiedt vaststelling in overleg met de personeelsvertegenwoordiging of de gezamenlijke werknemers. Elke werknemer wordt betrokken bij het overleg over haar individuele inroostering. Werkroosters zullen minimaal twee weken voor ze ingaan aan de werknemer bekend worden gemaakt.
- Een werknemer kan niet verplicht worden tot het werken op gesplitste werktijden op dezelfde dag. Daarvan is sprake wanneer de werktijd wordt onderbroken met een pauze van meer dan één uur.
- Wijziging van structurele individuele afspraken over werktijden, vindt alleen plaats met instemming van de werknemer. Een verzoek van de werknemer om de individuele afspraken over werktijden structureel te wijzigen, wordt gehonoreerd zodra dit redelijkerwijs mogelijk is en wordt schriftelijk bevestigd.
- Voor de werknemer die voor kinderen tot en met de leeftijd van 5 jaar gebruik maakt van kinderopvang en naschoolse opvang, zal bij vaststelling van het rooster rekening gehouden worden met de beschikbaarheid van opvang; dit betekent dat de uren waarop kinderopvang van toepassing is, als structurele arbeidsuren zullen worden vastgelegd.

6.1.4 Avonden en weekenden

- Als de werkgever noodgedwongen gebruik maakt van de avondopenstelling, zullen deze uren voornamelijk ingevuld worden door fulltimers en parttimers. In die situatie kan de werknemer niet verplicht worden meer dan twee avonden per week te werken, uitgezonderd maximaal zes (nader in te vullen) weken per jaar waarin zij verplicht kan worden om drie avonden te werken.

- B. De werknemer, reeds in dienst vóór 1 april 2010, (vanaf 13 uur per week) kan niet worden verplicht om gemiddeld meer dan twee zaterdagen per drie weken te werken. Voor een werknemer in de functiegroepen 5 en 6, reeds in dienst vóór 1 april 2010, geldt dat zij niet kan worden verplicht om gemiddeld meer dan drie zaterdagen per vier weken te werken.
- C. Het voorgaande betekent dat een werknemer, reeds in dienst vóór 1 april 2010, (vanaf 13 uur per week) in de functiegroepen 1 t/m 4 recht heeft op minimaal 21 vrije zaterdagen. Een werknemer in de functiegroepen 5 en 6, reeds in dienst vóór 1 april 2010, heeft recht op minimaal 17 vrije zaterdagen per jaar. De zaterdagen die in de vakantie van de betreffende werknemer vallen, zijn hierbij inbegrepen. Uitsluitend op basis van vrijwilligheid kan op meer zaterdagen gewerkt worden.
- D. De werknemer (vanaf 13 uur per week) in de functiegroepen 1 t/m 4, die op of na 1 april 2010 in dienst is getreden, heeft recht op minimaal 15 vrije zaterdagen per jaar. De werknemer (vanaf 13 uur per week) in de functiegroepen 5 en 6, die op of na 1 april 2010 in dienst is getreden, heeft recht op minimaal 10 vrije zaterdagen per jaar. De zaterdagen die in de vakantie van de betreffende werknemer vallen, zijn hierbij inbegrepen. Uitsluitend op basis van vrijwilligheid kan op meer zaterdagen worden gewerkt.

6.1.5 Minimale en maximale werkbelasting van parttimers

- A. Een parttime werknemer met een vast maand- of weekloon heeft enerzijds een garantie aan te werken uren van minimaal 60% van haar aantal contracturen per week. Anderzijds kan zij verplicht worden tot het werken van maximaal 130% van het aantal contracturen per week.
- B. Verschillen worden in een voortschrijdend urensaldo bijgehouden. Het negatieve saldo aan gewerkte uren mag nooit meer bedragen dan het aantal contracturen per week, en het positieve saldo mag nooit meer zijn dan viermaal het aantal contracturen op weekbasis.
- C. Op 1 september van elk jaar worden de saldi afgerekend. Als er een negatief saldo is van meer dan 25% van de contracturen op weekbasis, worden de uren die boven 25% uitkomen, kwijtgescholden. Als er een positief saldo is van meer dan 50% van de contracturen per week, worden de uren die boven 50% uitkomen in geld uitbetaald.

6.1.6 Hardheidsclausule

Voor de werknemer voor wie wijziging van werktijden tot ingrijpende tijdelijke of blijvende problemen leidt, geldt een hardheidsclausule. Deze houdt in dat

per individueel geval in redelijkheid en billijkheid een oplossing wordt gezocht, rekening houdend met belangen van de werkgever en de werknemer. Bij het uitblijven van een oplossing kan van de Vaste Commissie (zie 10.2) een uitspraak worden gevraagd.

6.1.7 Vijfdaagse werkweek

- A. Om een vijfdaagse werkweek te verwezenlijken, wordt op 52 dagen per kalenderjaar geen arbeid verricht, bovenop de zondag en de gebruikelijke feestdagen (zie 6.1.2).
- B. De werkgever stelt na overleg met de werknemer de 52 vrije dagen vast, waarbij zij rekening houdt met de wensen van de werknemer. De vrije dagen worden in ieder geval zo vastgesteld, dat deze zoveel mogelijk als hele vrije dagen en over het hele jaar verspreid worden.
- C. Het werken op een zesde dag in de week is voor een periode van maximaal twee weken achtereenvolgens toegestaan. De zesde dag dient gecompenseerd te worden in vrije tijd in de periode van twee weken voorafgaand of volgend op de week/weken waarin zes dagen is gewerkt.
- D. Het werken op méér dan zes aaneengesloten dagen is niet toegestaan.

6.1.8 Recht op werken in deeltijd

- A. Een werknemer heeft, ongeacht haar functie, recht om in deeltijd te werken. De werknemer zal een verzoek om in deeltijd te gaan werken schriftelijk aan de werkgever kenbaar moeten maken.
- B. Een verzoek van de werknemer zal in beginsel worden gehonoreerd, tenzij dit redelijkerwijs, op grond van zwaarwichtige bedrijfsbelangen niet of niet op dat moment van de werkgever kan worden gevraagd.
- C. Een afwijzing van een verzoek moet schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer medegedeeld worden.

6.2 Vakantie

6.2.1 Recht op vakantie

De werknemer met een maximale aanstelling van gemiddeld 37 uur per week heeft recht op 25 werkdagen vakantie per jaar met behoud van loon; dit is gelijk aan 185 uur. De werknemer die minder dan de normale wekelijkse arbeidstijd werkzaam is en/of die gedurende het jaar in of uit dienst treedt, heeft recht op een vakantieopbouw naar rato.

6.2.2 Opnemen van vakantie

De werkgever stelt het vakantiejaar voor zijn onderneming vast en geeft nadere regels voor het opnemen van de vakantie. Dit kunnen vooral regels zijn ter voorkoming van het opsparen van vakantiedagen die in opeenvolgende vakantiejaar verkregen zijn, en regels die gericht zijn op het samenvallen van de aaneengesloten vakantie met eventueel verplichte sluitingsperiodes. Bij de vakantie-regeling zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met het verlangen van de werknemer. Het vakantiejaar loopt van 1 juli t/m 30 juni tenzij hierover in de onderneming afwijkende afspraken zijn gemaakt.

6.2.3 Aaneengesloten vakantie

- A. De werknemer heeft in een vakantiejaar recht op een aaneengesloten vakantie van tenminste drie weken, mits haar vakantierecht daartoe toereikend is, behalve als dit op grond van zwaarwichtige bedrijfsbelangen redelijkerwijs niet uitvoerbaar is. In dat laatste geval heeft de werknemer in het daaropvolgende vakantiejaar een onvoorwaardelijk recht op drie weken aaneengesloten vakantie.
- B. De aaneengesloten vakantie zal zoveel mogelijk in de maanden mei tot en met september worden genoten.

6.2.4 Vakantie en arbeidsongeschiktheid

- A. Een dag waarop de werknemer arbeidsongeschikt is door bijvoorbeeld ziekte, geldt niet als vakantiedag.
- B. Bij volledige arbeidsongeschiktheid die langer duurt dan zes maanden, ontstaat er alleen recht op vakantiedagen gedurende de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid, onverminderd het bepaalde in artikel 7:635 lid 4 van het Burgerlijk Wetboek.
- C. Bij arbeidsongeschiktheid wegens zwangerschap worden normaal vakantie-rechten opgebouwd.
- D. Vervanging van vakantiedagen door uitbetaling van een geldbedrag is slechts geoorloofd bij of in verband met het einde van de dienstbetrekking. Aan het einde van de dienstbetrekking is uitbetaling verplicht, als de werknemer dit wenst.

6.3 Buitengewoon verlof

6.3.1 Persoonlijke gelegenheden

- A. Wanneer een werknemer er anders niet bij aanwezig kan zijn, heeft zij in de onderstaande gevallen recht op buitengewoon verlof. Zij heeft bij dit verlof recht op behoud van loon. Bij elke gelegenheid hoort een bepaalde verlofduur:
- bij eigen ondertrouw: halve dag;
 - bij eigen huwelijk: twee dagen;
 - bij eigen 25-, 40- en 50-jarig huwelijksfeest of jubileum dienstjaren: één dag;
 - bij bevalling van echtgenote: tijdens de bevalling plus twee dagen;
 - voor het bijwonen van een huwelijk van een van haar kinderen, ouders, broers of zusters: één dag;
 - bij het overlijden van de echtgenoot; de sterfdag tot en met de dag van de begrafenis;
 - bij het overlijden van een van haar ouders, schoonouders, eigen of aangehuwde kinderen: één dag, plus voor het bijwonen van de begrafenis: één dag;
 - voor het bijwonen van de begrafenis van haar grootouders, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: één dag;
 - voor het bijwonen van een 25-, 40- en 50-jarig huwelijksfeest van ouders en schoonouders, alsmede verlof bij 25- en 40-jarig jubileum dienstjaren van echtgenoot: één dag.
- B. Onder ouders, kinderen, broers en zusters vallen ook stiefouders, stiefkinderen, stiefbroers en stiefzusters, alsmede pleegouders, pleegkinderen, pleegbroers en pleegzusters. Duurzame samenlevingsvormen, die van te voren aan de werkgever kenbaar zijn gemaakt, worden voor het bepalen van het verlof met het huwelijk gelijkgesteld.

6.3.2 Overige gelegenheden

- Bovendien heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof met behoud van loon bij de volgende gelegenheden:
- voor het op uitnodiging bijwonen als kaderlid of afgevaardigde van vergaderingen en andere activiteiten van werknemersorganisaties: ten hoogste in totaal 5 dagen per jaar;
 - voor het afleggen van examens om een voor de beroepsuitoefening noodzakelijke opleiding te behalen: de daarvoor noodzakelijke tijd;

- na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever voor het solliciteren of voor het op uitnodiging mondeling toelichten van een sollicitatie: de daarvoor benodigde tijd;
- voor het eenmaal in de periode van 3 jaar voor haar pensionering deelnemen aan een cursus ter voorbereiding op de pensionering: ten hoogste vijf dagen;
- vakbondsleden kunnen deelnemen aan cursussen van werknemersorganisaties, mits door de werknemersorganisatie bij de werkgever aangevraagd en mits verenigbaar met het bedrijfsbelang: ten hoogste 3 dagen per jaar;
- voor de uitoefening van het actief kiesrecht.

6.3.3 Andere verlofregelingen

- A. Aan een werknemer wordt buitengewoon verlof verleend voor het deelnemen aan vergaderingen van besturen of commissies van lichamen, als bedoeld in de Wet op de Bedrijfsorganisatie, voor zover de werknemer van dat bestuur of die commissie deel uitmaakt. In dit geval kan de werknemer geen aanspraak doen gelden op loon.
- B. De werkgever treft in overleg met de werknemer een verlofregeling wanneer de werknemer wordt getroffen door een calamiteit. Deze regeling is bedoeld voor het geven van eerste opvang en/of het treffen van noodzakelijke maatregelen voor een structurele oplossing.
Onder calamiteit wordt verstaan een plotselinge, ernstige gebeurtenis, anders dan in dit hoofdstuk genoemd, die niet te voorzien is en waarin het niet redelijk is van de werknemer te verlangen dat hij het werk bij de werkgever verricht.
- C. Voor bezoek aan een arts en andere medische beroepsbeoefenaren zal buitengewoon verlof met behoud van loon worden gegeven gedurende de daarvoor benodigde tijd, voor zover dit bezoek redelijkerwijs niet buiten arbeidstijd kan plaatsvinden.

6.4 Tijdsparen

- A. De werknemer kan, tot een maximum van zes maanden verlof tijdsparen. Tijd kan worden gespaard op basis van:
- bovenwettelijke vakantiedagen: het aantal boven 20 dagen per jaar bij een maximale aanstelling van gemiddeld 37 uur per week;
 - meer gewerkte uren boven de contracturen;
 - overwerk;
 - toeslagen in het tijdschalenmodel omgerekend naar tijd.

- B. De aanvraagtermijn voor het opnemen van gespaard verlof is minimaal even lang als de gewenste verlofperiode, met een minimum van drie maanden. De aanvraag moet schriftelijk bij de werkgever ingediend worden.
- C. Het is ook mogelijk het gespaarde tijdsaldo in geld te laten uitbetalen. Dit geldt niet voor de bovenwettelijke vakantiedagen; deze kunnen alleen uitbetaald worden aan het einde van het dienstverband. Uitbetaling vindt plaats op basis van het loonniveau in de dan geldende functie.

7 ZIEKTE EN RE-INTEGRATIE

7.1 Melding en voorschriften

7.1.1 Melding

- A. Ingeval van arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval, is de werknemer verplicht dit zo spoedig mogelijk te melden aan haar werkgever. Daartoe dient zij op de eerste ziektedag uiterlijk om 9.00 uur haar werkgever op de hoogte te stellen, tenzij door de werkgever andere schriftelijke voorschriften zijn vastgesteld.
- B. Zodra de werknemer is hersteld, dient zij de werkgever hierover direct in te lichten. Zij hervat haar werkzaamheden op de voor haar gebruikelijke eerstvolgende werkdag. Als door de controlerende instantie een datum wordt bepaald om het werk te hervatten, maar de werknemer is daartoe niet in staat, is zij eveneens verplicht dit zo spoedig mogelijk mede te delen.

7.1.2 Voorschriften tijdens ziekte

- A. De werknemer, die door ziekte of ongeval niet kan werken, is verplicht zich te houden aan de voorschriften die op grond van de sociale verzekeringswetgeving of daarvan afgeleide regelgeving zijn vastgesteld.
- B. Indien de werknemer zich niet aan de voorschriften, zoals de medische controle, houdt en/of onvoldoende meewerkt aan re-integratie, kan de werkgever besluiten (een gedeelte van) het loon niet te betalen. De werkgever moet een dergelijk besluit schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer meedelen.

7.2 Uitkeringen

7.2.1 Aanvulling loon bij arbeidsongeschiktheid per 1 januari 2006 ingeval de eerste ziektedag dateert van op of na 1 januari 2004:

- A. De werkgever zal de arbeidsongeschikte werknemer in het eerste ziekte-

jaar ingaande de tweede ziektedag gedurende de eerste 26 weken 100% van het laatstverdiende brutoloon doorbetalen. Dit in afwijking van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek. Inhouding van de eerste dag dient een inhouding van loon te zijn en mag niet in mindering worden gebracht op het aantal vakantiedagen van de werknemer.

- B. De werkgever zal de arbeidsongeschikte werknemer in het eerste ziektejaar, ingaande de 27ste week tot en met week 52, 90% van het laatstverdiende brutoloon doorbetalen.
- C. In het tweede ziektejaar, week 53 tot en met week 104, na de 1e ziektedag, zal de werkgever de arbeidsongeschikte werknemer 80% van het laatstverdiende brutoloon doorbetalen, met daarop een aanvulling tot maximaal 10 procentpunten, indien de werknemer zich voldoende inzet om haar mate van arbeidsgeschiktheid te benutten. Het is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer om hier invulling aan te geven.
- D. De looninhouding van de eerste ziektedag geldt niet:
 - bij zwangerschapsverlof of bij aan zwangerschap en bevalling gerelateerde arbeidsongeschiktheid;
 - bij arbeidsongeschiktheid vanwege een chronische aandoening (dokterverklaring vereist);
 - bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van een overval.
- E. Als de werknemer minder dan twee maanden in dienst is, wordt het loon op de eerste dag niet ingehouden, maar geldt de wettelijke uitkering bij ziekte, zijnde 70% van het laatst verdiende brutoloon.
- F. Het is mogelijk dat werkgever en werknemer gezamenlijk besluiten de WIA-keuring (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) voor de betreffende werknemer uit te stellen. In dat geval vindt er geen verdere verlaging van de loondoorbetaling plaats totdat het resultaat van de WIA-keuring bekend is. Ingeval er sprake is van een succesvolle re-integratie wordt het salaris niet verder verlaagd.

Deze loonbetalingverplichting wordt eveneens verlengd indien de werkgever naar de mening van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) onvoldoende inspanning heeft gepleegd om de zieke werknemer te re-integre-

ren en als op grond daarvan de toekenning van een uitkering krachtens de WIA aan de werknemer wordt geweigerd.

7.2.2 Aanvulling op de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)

(geldend voor de werknemer waarbij de eerste ziektedag op of na 1.1.2004 ligt)

- A. Indien de werknemer na twee jaar ziekte minder dan 35% arbeidsongeschikt is, dan gaat de werkgever in het derde jaar over tot een loonaanvulling van 10 procentpunten van het nieuwe dan geldende loon met als maximum het oude bruto loon.
- B. Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA)
Indien de werknemer na twee jaar arbeidsongeschiktheid recht heeft op een uitkering krachtens de IVA dan verstrekt de werkgever aan de werknemer in het derde en vierde jaar een loonaanvulling tot 80% van het laatst verdiende brutoloon tot de grens van het maximum coördinatieloon Wfsv.
- C. Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA)
Indien de werknemer na twee jaar arbeidsongeschiktheid recht heeft op een uitkering krachtens de WGA dan verstrekt de werkgever aan de werknemer:
- in het derde en vierde jaar een aanvulling op de uitkering van 10 procentpunten van het verschil tussen het oude brutoloon en het resterende brutoloon tot de grens van het maximum coördinatieloon Wfsv;
 - in het vijfde jaar een aanvulling op de uitkering van 5 procentpunten van het verschil tussen het oude brutoloon en het resterende brutoloon tot de grens van het maximum coördinatieloon Wfsv.

7.2.3. Aanvulling op WAO indien de eerste ziektedag van voor 1 januari 2004 dateert

- A. Indien de arbeidsongeschiktheid van een werknemer voortduurt na de eerste periode, ontvangt zij een uitkering krachtens de WAO/AAW. Gedurende de eerste twee jaren van deze uitkering verzorgt Stichting Werk(t) een aanvulling op deze uitkering. De aanvulling is gedurende het 1e WAO-jaar tot 20% van het oude brutoloon en in het 2e WAO jaar tot 10% van het oude bruto loon.
- B. Indien en zolang de WAO-uitkering voortduurt, behoudt de werknemer recht op maximaal twee jaar aanvulling ongeacht de vraag of het dienstverband bij de werkgever is gecontinueerd. Deze aanvulling geldt niet voor degenen die bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid nog geen twee jaar

in dienst bij de werkgever waren. Deze aanvullingsregeling geldt ook voor de werknemer die bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid minimaal twee jaar in de drogisterijbranche werkzaam is geweest.

7.2.4 Beperkingen van het recht op aanvulling en loondoorbetaling

De werkgever is niet verplicht een aanvulling op een uitkering te verstrekken of het loon door te betalen in de volgende gevallen:

- als ziekte of ongeval door opzet van de werknemer is veroorzaakt;
- over de periode, waarover door Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) of door de werkgever krachtens de Ziektewet, WAO of de wet WIA, de wettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd;
- als de werknemer bij derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden. In dat geval zal de werkgever toch de loonbetaling en aanvulling op uitkering aan de werknemer uitbetalen, maar alleen bij wijze van terugvorderbaar voorschot op de schadevergoeding.

7.2.5 Aanvulling tot het oude loon

Wanneer een zieke werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gere-integreerd kan worden bij een andere werkgever, ontvangt zij een aanvulling op haar loon. Daarbij gelden de volgende regels:

- de nieuwe werkgever biedt een arbeidsovereenkomst conform het daar geldende gebruik;
- de aanvulling is, gerekend vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid, voor het eerste jaar een suppletiegarantie tot 100% van haar oude brutoloon;
- de aanvulling is gedurende het tweede jaar een suppletiegarantie tot 90% en het derde jaar tot 80% van haar oude brutoloon;
- voor een parttimer geldt de aanvulling omgerekend naar het gemiddeld aantal uren dat zij voor haar ziekte bij de werkgever in dienst was.

7.3 Re-integratie

7.3.1 Wederzijdse verplichtingen

- A. Werkgever en werknemer starten onmiddellijk na aanvang van de arbeidsongeschiktheid met de re-integratie. Als voor de werknemer geen passende arbeid beschikbaar is, moet de werkgever de mogelijkheid bieden een baan te zoeken bij een andere werkgever. De werkgever biedt de arbeidsongeschikte werknemer daarvoor adequate faciliteiten aan.

B. Bij de keuze van een re-integratiebedrijf gelden de volgende voorwaarden:

- het bedrijf moet beschikken over een privacyreglement dat door het College Bescherming Persoonsgegevens is erkend en via deze openbaar toegankelijk is;
- het bedrijf moet beschikken over een klachtenregeling met beroepsprocedure;
- er moet worden vastgelegd dat bij aanvang van de dienstverlening aan de cliënt/werknemer een exemplaar van de klachtenregeling wordt overhandigd;
- het bedrijf zal de cliënt/werknemer actief voorlichten en tevoren aantoonbaar informeren over doel en inhoud van elk traject, welke eisen aan cliënt gesteld worden en op welke ondersteuning zij mag rekenen van de kant van het re-integratiebedrijf;
- het behoort tot de vaste werkwijze dat afspraken met cliënten/werknemers schriftelijk worden vastgelegd. De cliënt/werknemer ontvangt steeds zo snel mogelijk een afschrift hiervan.

7.3.2 Probleemsituaties bij re-integratie

- A. Wanneer de werknemer weigert mee te werken aan de re-integratie, zoals de werkgever heeft aangeboden op grond van de probleemanalyse en het advies van de Arbodienst en/of Bedrijfsarts, bij vaststelling van het plan van aanpak, heeft de werkgever het recht het loon in te houden.
- B. Indien de werknemer er voor kiest, vanwege dit verschil van inzicht, een zogenaamde second opinion of deskundigenoordeel aan te vragen bij UWV, zal de werkgever niet daadwerkelijk overgaan tot inhouding van het loon, vóórdat UWV tot een uitkomst komt. Wanneer UWV gelijkluidend adviseert aangaande het re-integratievoorstel van de werkgever, kan het loon met terugwerkende kracht worden ingehouden.
- C. De terugvordering van het loon zal in dat geval niet meer bedragen dan één loonbetalingsperiode, tenzij nalatig gedrag van de werknemer oorzaak is van het feit dat de aanvraag en/of behandeling van de second opinion langer duurt dan een loonbetalingsperiode.

7.4 Branche-RI&E (Risico Inventarisatie en Evaluatie)

De werkgever kan de branche-RI&E ter toetsing aan een gecertificeerde instantie voorleggen. Voor werkgevers met 25 medewerkers of minder vervalt deze toetsing bij gebruik van de branche-RI&E.

7.5 Verzuimloket Remedium

Overeenkomstig artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 kan de werkgever zich voor deskundige bijstand op het terrein van arbeidsomstandigheden, verzuim en vroege re-integratie aansluiten bij Remedium. De werkgever voldoet hiermee aan de wettelijke eis dat hij beschikt over een gecertificeerde bedrijfsarts.

8

BEËINDIGEN EN OPSCHORTEN DIENSTBETREKKING

8.1 Schorsing

8.1.1 Gronden voor schorsing

- A. De werkgever mag, in afwijking van artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek, een werknemer schorsen met inhouding van loon in de volgende gevallen:
- gebleken gemis aan ijver en dienstbetrachting; schorsing voor maximaal twee dagen;
 - het zich niet houden aan de verplichtingen van een werknemer zoals beschreven in hoofdstuk 3; schorsing voor maximaal twee dagen;
 - als er een dringende reden is tot ontslag, als bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek, indien de werkgever nog niet tot ontslag wil overgaan; schorsing voor maximaal twee weken;
 - bij verdenking van een vergrijp, dat een dringende reden tot ontslag als bedoeld in artikel 7:677 van het Burgerlijk Wetboek zou kunnen zijn.
- B. In het laatste geval zal onmiddellijk een onderzoek worden ingesteld of het vergrijp inderdaad is begaan. Blijkt dit niet het geval te zijn, dan zal het ingehouden loon alsnog worden uitbetaald en zal de werknemer worden gerehabiliteerd. Blijkt het vergrijp wel te zijn begaan, dan kan, ook als ontslag volgt, het loon worden ingehouden over maximaal drie weken.
- C. Schorsing moet schriftelijk worden bevestigd met vermelding van de reden en de duur van de schorsing.

8.2 Einde dienstbetrekking

8.2.1 Opzegging

- A. De dienstbetrekking eindigt door opzegging met een daarvoor in acht te nemen opzegtermijn. Als de werknemer met de opzegging en/of opzegtermijn niet akkoord gaat, is vooraf toestemming van het UWV Werkbedrijf nodig.

- B. De dienstbetrekking eindigt in een aantal gevallen zonder opzegging, en daarom zonder opzegtermijn:
- tijdens een overeengekomen proeftijd indien de werkgever of de werknemer dit verlangt;
 - bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
 - bij afloop van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
 - wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:677 Burgerlijk Wetboek (ontslag op staande voet);
 - krachtens een rechterlijke uitspraak;
 - bij overlijden van de werknemer.
- C. Opzegging geschiedt bij voorkeur schriftelijk. De opzegging wordt tegen het einde van een loonbetalingsperiode gedaan.
- D. Het is de werkgever niet toegestaan om de dienstbetrekking te beëindigen op grond van het enkele feit dat de werknemer als kaderlid van één van de werknemersorganisaties, partij bij deze cao, staat ingeschreven.
- E. Indien de werknemer ongeschikt is voor de functie, kan de werkgever de dienstbetrekking om die reden opzeggen. De werkgever dient vooraf aan de werknemer te melden waarin deze tekortschiet, met de termijn waarbinnen verbetering moet zijn ingetreden. Nadat deze termijn is verstreken, kan de opzegging plaatsvinden, nadat gebleken is dat het functioneren van de werknemer onvoldoende is verbeterd.

8.2.2 Opzegtermijn

- A. De werkgever moet een opzegtermijn in acht nemen die afhangt van de lengte van de arbeidsovereenkomst op de dag van opzegging:
- korter dan vijf jaar: een maand
 - vijf tot en met 9 jaar: twee maanden
 - 10 tot en met 14 jaar: drie maanden
 - 15 jaar of langer: vier maanden
- B. De werknemer moet een opzegtermijn van één maand in acht nemen.
- C. Voor de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was, blijft de opzegtermijn gelden, die voor haar gold vóór 1 januari 1999.

8.2.3 Ontslag bij opheffing of herstructurering bedrijf

- A. Opheffing, verkoop of overdracht, inkrimping, fusie of reorganisatie kan ontslag tot gevolg hebben.
- B. De beslissing tot ontslag kan echter pas genomen worden, nadat hierover en over de verder te treffen regelingen overleg is gevoerd tussen de werk-

gever en de werknemersorganisaties.

- C. In deze gevallen zal de werkgever een opzegtermijn van tenminste twee weken per vol dienstjaar in acht nemen, met een maximum van 26 weken.
- D. Deze opzegtermijn mag, nadat toestemming voor opzegging is verkregen van UWV, worden verkort met een maand, met dien verstande dat ten minste 1 maand opzegtermijn resteert.

8.2.4 Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer ontvangen haar nabestaanden het loon over de maand waarin het overlijden plaats vindt, los van de uitkering waarop de betrokken personen krachtens de wet recht hebben.

9

LEEFTIJDGERELATEERDE REGELINGEN

9.1 Werktijden en vakantie

9.1.1 Vrijstellingen

- A. Een werknemer van 55 jaar of ouder kan niet verplicht worden tot het werken in de avonduren, tenzij zij verantwoordelijk is voor het beheer van een winkel.
- B. Een werknemer van 55 jaar of ouder kan niet tot overwerk worden verplicht.

9.1.2 Korter werken

- A. De fulltime werknemer die de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt, kan op haar verzoek korter gaan werken. Het gewijzigde loon is als percentage van het tot dan toe verdiende salaris bepaald volgens onderstaande regeling:
 - 58 jaar, 80% werken tegen 90% van het loon
 - 59 jaar, 70% werken tegen 85% van het loon
 - 60 jaar, 60% werken tegen 80% van het loon
 - 61 jaar, 50% werken tegen 75% van het loon
 - 62 jaar, 50% werken tegen 75% van het loon
- B. Deze verlaging van het loon heeft geen invloed op de opbouw van pensioen, uitgaande van de omvang van de aanstelling op 57 jarige leeftijd. De werknemer en de werkgever blijven de nominale premie betalen (op basis van het 100% loonniveau bij ingang van de regeling).

9.1.3 Extra vakantiedagen

- A. Op grond van dienstjaren of leeftijd kan een werknemer aanspraak maken op extra vakantiedagen. De situatie bij de aanvang van het vakantiejaar is daarbij bepalend. De dienstjarenvakantie bedraagt bij:
 - 25 tot 40 dienstjaren: 3 extra vakantiedagen per vakantiejaar,
 - 40 of meer dienstjaren: 5 extra vakantiedagen per vakantiejaar.

De leeftijdsvakantie bedraagt bij een leeftijd van:

- 50 tot 55 jaar: 1 extra vakantiedag per vakantiejaar,
- 55 tot 60 jaar: 2 extra vakantiedagen per vakantiejaar,
- 60 jaar of meer: 4 extra vakantiedagen per vakantiejaar.

B. Extra vakantiedagen voor dienstjaren en leeftijd worden niet bij elkaar opgeteld, het hoogste aantal geldt.

9.2 Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)

- A. Sinds 1 januari 1994 is er een regeling vervroegd uittreden van kracht. Deze is in een afzonderlijke cao geregeld, en wordt uitgevoerd door Syntrus Achmea (Voorheen: Interpolis Pensioenen/Relan Pensioen BV) (Zie bijlage 3).
- B. Werkgevers die op 1 januari 1993 al een VUT-regeling hadden getroffen, hoeven niet deel te nemen aan de Syntrus Achmea VUT-regeling, op voorwaarde dat die eigen VUT-regeling tenminste gelijkwaardig is aan deze regeling, en is geregistreerd bij de Arbeidsinspectie.
- C. Voor parttimers geldt de VUT-regeling omgerekend naar het aantal contracturen.



10.1 Duur, wijziging en opzegging van de cao

10.1.1 Duur en wijziging

- A. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de periode ingaande op 1 oktober 2010 en eindigende op 31 maart 2012.
- B. Deze overeenkomst zal geacht worden telkens voor één jaar stilzwijgend en ongewijzigd te zijn verlengd, tenzij een van de partijen ten minste drie maanden voor het tijdstip waarop deze overeenkomst eindigt, aan de andere partij schriftelijk heeft te kennen gegeven, dat zij beëindiging van of wijziging in deze overeenkomst wenst.
- C. Met ingang van de inwerkingtreding van de overeenkomst verliezen vroegere overeenkomsten, voor zover deze hiermee in strijd zijn, hun werking.
- D. Indien het rechtstreekse overleg tussen partijen tot overeenstemming leidt, treedt de in dit overleg overeengekomen regeling in de plaats van de voorheen geldende regelingen met ingang van de datum, waarop de bevoegde autoriteiten deze nieuwe regeling hebben geregistreerd.

10.1.2 Bijzondere omstandigheden

- A. Rechtens geldende bepalingen, die voor de werknemer gunstiger zijn dan het bepaalde in deze overeenkomst, behouden hun kracht.
- B. In geval van buitengewoon ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen, zijn beide partijen gerechtigd tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in de overeenkomst aan de orde te stellen. De partijen zijn in dat geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

10.2 Vaste commissie

10.2.1 Definitie

De Vaste Commissie heeft als taak om in geval van onduidelijkheid over de tekst van de cao uitleg te geven. Als die onduidelijkheid leidt tot onenigheid over de werking van de cao, geeft de Vaste Commissie uitsluitel. De Vaste Commissie kan ingeschakeld worden als blijkt dat partijen onderling niet tot overeenstemming kunnen komen. De Vaste Commissie behandelt zaken op verzoek van de partijen in deze cao, en geeft op verzoek advies aan werknemers en werkgevers die onder de werking van deze cao vallen.

10.2.2 Instelling

- A. De Vaste Commissie wordt door de cao-partijen ingesteld. De commissie bestaat uit 4 leden en 4 plaatsvervangende leden. Hiervan worden 2 leden en 2 plaatsvervangende leden benoemd door de in deze overeenkomst participerende werkgeversorganisaties; de andere 2 leden en 2 plaatsvervangende leden worden door de in deze overeenkomst participerende werknemersorganisaties benoemd.
- B. De Commissie kiest uit haar midden een voorzitter en een secretaris, zodanig dat deze functies over beide partijen worden verdeeld.

10.2.3 Taak

De taak van de Commissie bestaat uit:

- het desgewenst geven van advies over de uitleg en/of toepassing van deze cao aan de participerende organisaties, en ook aan iedere werkgever of werknemer op wie deze cao van toepassing is. Een verzoek om advies dient schriftelijk bij de commissie te worden gedaan;
- het behandelen bij wijze van advies van geschillen over de uitleg en/of de toepassing van deze cao, indien beide partijen daarom schriftelijk verzoeken;
- het op verzoek van een werkgever en/of werknemer verlenen van dispensatie van het in deze cao bepaalde, mits een dergelijk verzoek schriftelijk en gemotiveerd wordt ingediend;
- het geven van een beslissing over alle zaken die haar in deze cao ter behandeling zijn of zullen worden opgedragen, zoals functie-indeling, toekenning van functiejaren, recht op werken in deeltijd en toepassing van de hardheidsclausule m.b.t. werktijdenwijziging.

10.3 Vakantiewerkers en Partieel leerplichtigen

10.3.1 Vakantiewerkers

Een vakantiewerker is een scholier of student die tijdens een officiële schoolvakantie, gedurende maximaal acht weken, arbeid verricht voor een werkgever. Voor vakantiewerkers gelden de volgende uitzonderlijke bepalingen:

- de beloning van de vakantiewerker wordt vastgesteld op het voor haar geldende wettelijk minimum(jeugd)loon;
- het wettelijk recht* van de vakantiewerker op vakantie wordt aan het eind van het dienstverband verrekend door middel van betaling van 15,7% van het genoten loon. Dit recht bestaat uit 20 dagen per jaar bij een volledig dienstverband en vakantiebijslag (8%);
- zij is niet verplicht de cursus 'Verkoop in de drogisterij' te volgen;
- zij wordt niet ingedeeld in een functiegroep; de beloning staat daarmee los van de functie-indeling;
- sommige bepalingen in deze cao gelden niet voor vakantiewerkers, namelijk die over vakantiedagen, vakantiebijslag, leerplicht, plaatsvervangende en tijdsparen.

10.3.2 Partieel leerplichtige werknemers

- A. Een werknemer die partieel leerplichtig is, mag volgens de Arbeidswet een beperkt aantal dagen per week werkzaam zijn. De arbeidsovereenkomst met deze werknemer is alleen geldig voor het betreffende aantal dagen. De werkgever heeft het recht om voor een partieel leerplichtige werknemer een afzonderlijke arbeidsovereenkomst af te sluiten, waarin wordt geregeld:
- arbeidsduur;
 - loon naar evenredigheid daarvan;
 - een aangepaste vakantieregeling;
 - loon over die dagen waarop de betreffende werknemer vrijwillig arbeid verricht.
- B. Een partieel leerplichtige werknemer kan niet worden verplicht te werken op de dagen waarop zij, ter vervulling van haar wettelijke leerplicht, een onderwijsinstelling moet bezoeken – of zou hebben moeten bezoeken indien de instelling niet wegens vakantie gesloten zou zijn. Ook is over deze dagen geen loon aan haar verschuldigd.

* Zie Artikel 7:634 van het Burgerlijk Wetboek resp. artikel 15 van de Wet Minimumloon en Minimum Vakantiebijslag.

C. Voor een partiel leerplichtige werknemer wordt het aantal vakantiedagen opgebouwd evenredig naar het aantal dagen waarop zij per week werkzaam is.

PROTOCOLLEN

PROTOCOL I WERKGELEGENHEID

Op bedrijfstakniveau zal tenminste eenmaal per jaar tussen cao-partijen overleg plaatsvinden over de economische vooruitzichten van de bedrijfstak en de werkgelegenheid.

De werkgever neemt op zich gelijke kansen van gehandicapte (in de zin van art. I van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers) en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen, gericht op het behoud, herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemers.

De doorstroom van vrouwen naar die functies waar sprake is van een onevenwichtige situatie, zal worden bevorderd.

PROTOCOL II PENSIOENOPBOUW TIJDENS OUDERSCHAPSVERLOF

De werknemer krijgt de mogelijkheid om via de werkgever de pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof vrijwillig voort te zetten. De premieconsequenties zijn voor rekening van de werknemer.

PROTOCOL III WET ARBEID EN ZORG

Ten aanzien van de Wet Arbeid en Zorg komt een informatiefel beschikbaar. Dit informatiefel maakt geen onderdeel uit van de cao, maar wordt door partijen gezien als aanvulling op de wettelijke regelingen.

PROTOCOL IV WERKZOEKENDEN OPNEMEN IN DE BRANCHE

Werkgevers zullen voor maximaal 100 werkloze jongeren gedurende de looptijd van de cao een stageplaats creëren in de drogisterijbranche.

PROTOCOL V ARBO CATALOGUS

Werkgevers en werknemers zullen een arbo-catalogus (laten) ontwikkelen. Onderwerpen die in eerste aanleg in de arbo-catalogus worden uitgewerkt zijn “Werkdruk” en “Veiligheid”.

PROTOCOL VI GESPREKSTHEMA'S: DUURZAME INZETBAARHEID EN NALEVING VAN DE CAO

Werkgevers en werknemers zullen tijdens de looptijd van de cao in gesprek gaan over de thema's: “duurzame inzetbaarheid” en “naleving van de cao”.

BIJLAGEN

LOONSCHALEN

LOONSCHALEN PER 1-7-2010 PER UUR AFGEROND (incl. 0,5%)

Groep	1	2	3	4	5	6
Leeftijd/ functie jaren						
16 / 0	3,40	3,94				
17 / 0	3,86	4,46				
18 / 0	4,42	5,07	5,48	6,03		
19 / 0	5,07	5,78	6,21	6,78		
1		5,93	6,41	7,03		
20 / 0	5,91	6,70	7,16	7,76	8,69	
1		6,86	7,36	8,08		
2			7,56	8,38		
21 / 0	6,92	7,82	8,30	8,93	9,82	
1		7,98	8,52	9,23	10,20	
2			8,74	9,52		
22 / 0	8,09	9,08	9,59	10,24	11,05	12,16
1		9,25	9,80	10,50	11,24	
2			10,01	10,78	11,42	
23 / 0	9,48	9,84	10,33	10,95	11,61	12,54
1		9,99	10,49	11,12	11,78	
2		10,14	10,64	11,28	11,96	
3		10,29	10,80	11,45	12,14	
4		10,45	10,97	11,62	12,32	
5		10,60	11,13	11,80	12,51	
6		10,76	11,30	11,97	12,69	13,71

LOONSCHALEN PER 1-7-2010 PER WEEK AFGEROND (incl. 0,5%)

Groep	1	2	3	4	5	6
Leeftijd/ functie jaren						
16 / 0	125,80	145,78				
17 / 0	142,82	165,02				
18 / 0	163,54	187,59	202,76	223,11		
19 / 0	187,59	213,86	229,77	250,86		
1		219,41	237,17	260,11		
20 / 0	218,67	247,90	264,92	287,12	321,53	
1		253,82	272,32	298,96		
2			279,72	310,06		
21 / 0	256,04	289,34	307,10	330,41	363,34	
1		295,26	315,24	341,51	377,40	
2			323,38	352,24		
22 / 0	299,33	335,96	354,83	378,88	408,85	449,92
1		342,25	362,60	388,50	415,88	
2			370,37	398,86	422,54	
23 / 0	350,76	364,08	382,21	405,15	429,57	463,98
1		369,63	388,13	411,44	435,86	
2		375,18	393,68	417,36	442,52	
3		380,73	399,60	423,65	449,18	
4		386,65	405,89	429,94	455,84	
5		392,20	411,81	436,60	462,87	
6		398,12	418,10	442,89	469,53	507,27

LOONSCHALEN PER 1-7-2010 PER 4 WEKEN AFGEROND (incl. 0,5%)

Groep	1	2	3	4	5	6
Leeftijd/ functie jaren						
16 / 0	503,20	583,12				
17 / 0	571,28	660,08				
18 / 0	654,16	750,36	811,04	892,44		
19 / 0	750,36	855,44	919,08	1.003,44		
1		877,64	948,68	1.040,44		
20 / 0	874,68	991,60	1.059,68	1.148,48	1.286,12	
1		1.015,28	1.089,28	1.195,84		
2			1.118,88	1.240,24		
21 / 0	1.024,16	1.157,36	1.228,40	1.321,64	1.453,36	
1		1.181,04	1.260,96	1.366,04	1.509,60	
2			1.293,52	1.408,96		
22 / 0	1.197,32	1.343,84	1.419,32	1.515,52	1.635,40	1.799,68
1		1.369,00	1.450,40	1.554,00	1.663,52	
2			1.481,48	1.595,44	1.690,16	
23 / 0	1.403,04	1.456,32	1.528,84	1.620,60	1.718,28	1.855,92
1		1.478,52	1.552,52	1.645,76	1.743,44	
2		1.500,72	1.574,72	1.669,44	1.770,08	
3		1.522,92	1.598,40	1.694,60	1.796,72	
4		1.546,60	1.623,56	1.719,76	1.823,36	
5		1.568,80	1.647,24	1.746,40	1.851,48	
6		1.592,48	1.672,40	1.771,56	1.878,12	2.029,08

LOONSCHALEN PER 1-7-2010 PER MAAND AFGEROND (incl. 0,5%)

Groep	1	2	3	4	5	6
Leeftijd/ functie jaren						
16 / 0	545,13	631,71				
17 / 0	618,89	715,09				
18 / 0	708,67	812,89	878,63	966,81		
19 / 0	812,89	926,73	995,67	1.087,06		
1		950,78	1.027,74	1.127,14		
20 / 0	947,57	1.074,23	1.147,99	1.244,19	1.393,30	
1		1.099,89	1.180,05	1.295,49		
2			1.212,12	1.343,59		
21 / 0	1.109,51	1.253,81	1.330,77	1.431,78	1.574,47	
1		1.279,46	1.366,04	1.479,88	1.635,40	
2			1.401,31	1.526,37		
22 / 0	1.297,10	1.455,83	1.537,60	1.641,81	1.771,68	1.949,65
1		1.483,08	1.571,27	1.683,50	1.802,15	
2			1.604,94	1.728,39	1.831,01	
23 / 0	1.519,96	1.577,68	1.656,24	1.755,65	1.861,47	2.010,58
1		1.601,73	1.681,90	1.782,91	1.888,73	
2		1.625,78	1.705,95	1.808,56	1.917,59	
3		1.649,83	1.731,60	1.835,82	1.946,45	
4		1.675,48	1.758,86	1.863,07	1.975,31	
5		1.699,53	1.784,51	1.891,93	2.005,77	
6		1.725,19	1.811,77	1.919,19	2.034,63	2.198,17

LOONSCHALEN PER 1-4-2011 PER UUR AFGEROND +1,25% (jeugdervaringsschalen met 2%)

Groep	1	2	3	4	5	6
Leeftijd/ functie jaren						
16 / 0	3,44	3,99				
17 / 0	3,91	4,51				
18 / 0	4,47	5,14	5,54	6,10		
19 / 0	5,13	5,86	6,29	6,87		
1		6,05	6,53	7,17		
20 / 0	5,98	6,79	7,25	7,86	8,80	
1		7,00	7,51	8,24		
2			7,71	8,54		
21 / 0	7,01	7,91	8,40	9,04	9,95	
1		8,14	8,69	9,42	10,40	
2			8,91	9,71		
22 / 0	8,19	9,19	9,71	10,36	11,19	12,31
1		9,44	10,00	10,71	11,47	
2			10,21	10,99	11,65	
23 / 0	9,6	9,96	10,46	11,09	11,75	12,70
1		10,11	10,62	11,26	11,93	
2		10,26	10,78	11,42	12,11	
3		10,42	10,94	11,59	12,29	
4		10,58	11,10	11,77	12,48	
5		10,73	11,27	11,94	12,66	
6		10,89	11,44	12,12	12,85	13,88

LOONSCHALEN PER 1-4-2011 PER 4 WEKEN AFGEROND +1,25% (jeugdervaringsschalen met 2%)

Groep	1	2	3	4	5	6
Leeftijd/ functie jaren						
16 / 0	509,12	590,52				
17 / 0	578,68	667,48				
18 / 0	661,56	760,72	819,92	902,80		
19 / 0	759,24	867,28	930,92	1.016,76		
1		895,40	966,44	1.061,16		
20 / 0	885,04	1.004,92	1.073,00	1.163,28	1.302,40	
1		1.036,00	1.111,48	1.219,52		
2			1.141,08	1.263,92		
21 / 0	1.037,48	1.170,68	1.243,20	1.337,92	1.472,60	
1		1.204,72	1.286,12	1.394,16	1.539,20	
2			1.318,68	1.437,08		
22 / 0	1.212,12	1.360,12	1.437,08	1.533,28	1.656,12	1.821,88
1		1.397,12	1.480,00	1.585,08	1.697,56	
2			1.511,08	1.626,52	1.724,20	
23 / 0	1.420,80	1.474,08	1.548,08	1.641,32	1.739,00	1.879,60
1		1.496,28	1.571,76	1.666,48	1.765,64	
2		1.518,48	1.595,44	1.690,16	1.792,28	
3		1.542,16	1.619,12	1.715,32	1.818,92	
4		1.565,84	1.642,80	1.741,96	1.847,04	
5		1.588,04	1.667,96	1.767,12	1.873,68	
6		1.611,72	1.693,12	1.793,76	1.901,80	2.054,24

LOONSCHALEN PER 1-4-2011 PER WEEK AFGEROND +1,25% (jeugdervaringsschalen met 2%)

Groep	1	2	3	4	5	6
Leeftijd/ functie jaren						
16 / 0	127,28	147,63				
17 / 0	144,67	166,87				
18 / 0	165,39	190,18	204,98	225,70		
19 / 0	189,81	216,82	232,73	254,19		
1		223,85	241,61	265,29		
20 / 0	221,26	251,23	268,25	290,82	325,60	
1		259,00	277,87	304,88		
2			285,27	315,98		
21 / 0	259,37	292,67	310,80	334,48	368,15	
1		301,18	321,53	348,54	384,80	
2			329,67	359,27		
22 / 0	303,03	340,03	359,27	383,32	414,03	455,47
1		349,28	370,00	396,27	424,39	
2			377,77	406,63	431,05	
23 / 0	355,2	368,52	387,02	410,33	434,75	469,90
1		374,07	392,94	416,62	441,41	
2		379,62	398,86	422,54	448,07	
3		385,54	404,78	428,83	454,73	
4		391,46	410,70	435,49	461,76	
5		397,01	416,99	441,78	468,42	
6		402,93	423,28	448,44	475,45	513,56

LOONSCHALEN PER 1-4-2011 PER MAAND AFGEROND +1,25% (jeugdervaringsschalen met 2%)

Groep	1	2	3	4	5	6
Leeftijd/ functie jaren						
16 / 0	551,55	639,73				
17 / 0	626,90	723,10				
18 / 0	716,69	824,11	888,25	978,03		
19 / 0	822,51	939,55	1.008,50	1.101,49		
1		970,02	1.046,98	1.149,59		
20 / 0	958,79	1.088,66	1.162,42	1.260,22	1.410,93	
1		1.122,33	1.204,10	1.321,15		
2			1.236,17	1.369,25		
21 / 0	1.123,94	1.268,24	1.346,80	1.449,41	1.595,32	
1		1.305,11	1.393,30	1.510,34	1.667,47	
2			1.428,57	1.556,84		
22 / 0	1.313,13	1.473,46	1.556,84	1.661,05	1.794,13	1.973,70
1		1.513,55	1.603,33	1.717,17	1.839,02	
2			1.637,00	1.762,06	1.867,88	
23 / 0	1.539,20	1.596,92	1.677,09	1.778,10	1.883,92	2.036,23
1		1.620,97	1.702,74	1.805,35	1.912,78	
2		1.645,02	1.728,39	1.831,01	1.941,64	
3		1.670,67	1.754,05	1.858,26	1.970,50	
4		1.696,33	1.779,70	1.887,12	2.000,96	
5		1.720,38	1.806,96	1.914,38	2.029,82	
6		1.746,03	1.834,21	1.943,24	2.060,28	2.225,43

LOONSCHALEN PER 1-10-2011 PER UUR AFGEROND +1% (jeugdervaringsschalen met 1,5%)

Groep Leeftijd/ functie/jaren	1	2	3	4	5	6
16 / 0	3,47	4,03				
17 / 0	3,95	4,56				
18 / 0	4,52	5,19	5,60	6,16		
19 / 0	5,18	5,91	6,35	6,94		
1		6,14	6,63	7,28		
20 / 0	6,04	6,85	7,32	7,94	8,89	
1		7,10	7,62	8,36		
2			7,83	8,67		
21 / 0	7,08	7,99	8,49	9,13	10,04	
1		8,27	8,82	9,56	10,56	
2			9,05	9,86		
22 / 0	8,27	9,28	9,80	10,47	11,30	12,43
1		9,58	10,15	10,87	11,64	
2			10,37	11,16	11,82	
23 / 0	9,69	10,06	10,57	11,20	11,87	12,82
1		10,21	10,73	11,37	12,05	
2		10,37	10,88	11,54	12,23	
3		10,52	11,05	11,71	12,41	
4		10,68	11,22	11,89	12,60	
5		10,84	11,38	12,06	12,79	
6		11,00	11,55	12,25	12,98	14,02

LOONSCHALEN PER 1-10-2011 PER 4 WEKEN AFGEROND +1% (jeugdervaringsschalen met 1,5%)

Groep Leeftijd/ functie/jaren	1	2	3	4	5	6
16 / 0	513,56	596,44				
17 / 0	584,60	674,88				
18 / 0	668,96	768,12	828,80	911,68		
19 / 0	766,64	874,68	939,80	1.027,12		
1		908,72	981,24	1.077,44		
20 / 0	893,92	1.013,80	1.083,36	1.175,12	1.315,72	
1		1.050,80	1.127,76	1.237,28		
2			1.158,84	1.283,16		
21 / 0	1.047,84	1.182,52	1.256,52	1.351,24	1.485,92	
1		1.223,96	1.305,36	1.414,88	1.562,88	
2			1.339,40	1.459,28		
22 / 0	1.223,96	1.373,44	1.450,40	1.549,56	1.672,40	1.839,64
1		1.417,84	1.502,20	1.608,76	1.722,72	
2			1.534,76	1.651,68	1.749,36	
23 / 0	1.434,12	1.488,88	1.564,36	1.657,60	1.756,76	1.897,36
1		1.511,08	1.588,04	1.682,76	1.783,40	
2		1.534,76	1.610,24	1.707,92	1.810,04	
3		1.556,96	1.635,40	1.733,08	1.836,68	
4		1.580,64	1.660,56	1.759,72	1.864,80	
5		1.604,32	1.684,24	1.784,88	1.892,92	
6		1.628,00	1.709,40	1.813,00	1.921,04	2.074,96

LOONSCHALEN PER 1-10-2011 PER WEEK AFGEROND +1% (jeugdervaringsschalen met 1,5%)

Groep Leeftijd/ functie/jaren	1	2	3	4	5	6
16 / 0	128,39	149,11				
17 / 0	146,15	168,72				
18 / 0	167,24	192,03	207,20	227,92		
19 / 0	191,66	218,67	234,95	256,78		
1		227,18	245,31	269,36		
20 / 0	223,48	253,45	270,84	293,78	328,93	
1		262,70	281,94	309,32		
2			289,71	320,79		
21 / 0	261,96	295,63	314,13	337,81	371,48	
1		305,99	326,34	353,72	390,72	
2			334,85	364,82		
22 / 0	305,99	343,36	362,60	387,39	418,10	459,91
1		354,46	375,55	402,19	430,68	
2			383,69	412,92	437,34	
23 / 0	358,53	372,22	391,09	414,40	439,19	474,34
1		377,77	397,01	420,69	445,85	
2		383,69	402,56	426,98	452,51	
3		389,24	408,85	433,27	459,17	
4		395,16	415,14	439,93	466,20	
5		401,08	421,06	446,22	473,23	
6		407,00	427,35	453,25	480,26	518,74

LOONSCHALEN PER 1-10-2011 PER MAAND AFGEROND +1% (ervaringsschalen met 1,5%)

Groep Leeftijd/ functie/jaren	1	2	3	4	5	6
16 / 0	556,36	646,14				
17 / 0	633,32	731,12				
18 / 0	724,71	832,13	897,87	987,65		
19 / 0	830,53	947,57	1.018,12	1.112,71		
1		984,45	1.063,01	1.167,23		
20 / 0	968,41	1.098,28	1.173,64	1.273,05	1.425,36	
1		1.138,37	1.221,74	1.340,39		
2			1.255,41	1.390,09		
21 / 0	1.135,16	1.281,06	1.361,23	1.463,84	1.609,75	
1		1.325,96	1.414,14	1.532,79	1.693,12	
2			1.451,02	1.580,89		
22 / 0	1.325,96	1.487,89	1.571,27	1.678,69	1.811,77	1.992,94
1		1.535,99	1.627,38	1.742,82	1.866,28	
2			1.662,66	1.789,32	1.895,14	
23 / 0	1.553,63	1.612,95	1.694,72	1.795,73	1.903,16	2.055,47
1		1.637,00	1.720,38	1.822,99	1.932,02	
2		1.662,66	1.744,43	1.850,25	1.960,88	
3		1.686,71	1.771,68	1.877,50	1.989,74	
4		1.712,36	1.798,94	1.906,36	2.020,20	
5		1.738,01	1.824,59	1.933,62	2.050,66	
6		1.763,67	1.851,85	1.964,08	2.081,13	2.247,87

VEILIGHEID

De werkgever is verplicht om voor zijn drogisterij deel te nemen aan een gezamenlijk veiligheidsproject in het winkelcentrum of de winkelstraat waar de drogisterij gevestigd is. De werkgever dient aan onderstaande veiligheidseisen te hebben voldaan.

1. Geldbehandeling

Vanaf het moment dat de klant betaalt tot de aflevering van het geld bij de bank, wordt het als volgt beveiligd:

- groot geld wordt bij de kassa afgeroomd in een afroombox of afroomkluis, conform een daartoe opgestelde instructie;
- er wordt geen geld uitbetaald op (hogere) cheques;
- intern geldtransport (leggen van afroomboxen en -kluizen, etc.) vindt buiten openingstijd plaats. Aanvullen van wisselgeld is wel toegestaan;
- geld tellen gebeurt op een veilige plaats;
- opslag van geld vindt in een kluis plaats;
- het externe geldtransport voldoet aan de nodige veiligheidseisen;
- van werknemers wordt niet verlangd dat zij na 18.00 uur geld afstorten in een bankkluis;
- in geval van nieuwe investeringen, maar in ieder geval uiterlijk twee jaar na de verplichte risico-inventarisatie en –evaluatie te voldoen aan de veiligheidseisen met betrekking tot een kluis met tijdvertraging of tijdslot.

2. Openen en sluiten

- dringend wordt aanbevolen het openen en sluiten van de winkel met minimaal twee personen te laten plaatsvinden;
- werknemers kunnen niet verplicht worden om na 19.00 uur alleen in de winkel te staan.

3. Overvallen

Overvallen zijn helaas niet helemaal te voorkomen, maar met de volgende maatregelen wordt het risico verkleind:

- de 'buit' minimaliseren, groot geld onbereikbaar maken (zie geldbehandeling);
- kenbaar maken dat zaak beveiligd is;
- kassa's worden zó geplaatst dat de medewerker de ingang kan zien;

- overvalinstructie van personeel, zeker voor leidinggevenden en werknemers in volledige of onvolledige dienst;
- alle werknemers weten de plaats van de kluis te wijzen.

4. Winkeldiefstal

Bij winkeldiefstal komt agressie steeds vaker voor, daarom:

- de winkel wordt overzichtelijk ingericht, zodat klanten altijd zichtbaar zijn voor het personeel (geen dode hoeken);
- tegen- of aanhouden van winkeldieven is alleen een taak voor daarin getrainde werknemers;
- de medewerker neemt bij deze taak de beslissingen over wel of niet aanhouden/tegenhouden;
- instructie is: 'Je eigen veiligheid gaat voor'.

5. Overige eisen

- in iedere winkel is een telefoon aanwezig die in noodgevallen gebruikt kan worden om hulp in te roepen;
- waar een werknemer alleen in de winkel staat, is een alarmsysteem aangebracht;
- alle medewerkers krijgen een instructie over veilig werken, in het belang van de eigen veiligheid, die van collega's en die van klanten;
- alle werknemers in volledige of onvolledige dienst krijgen een training in het omgaan met allerlei vormen van winkelcriminaliteit;
- een eventuele personeels- en/of goedereningang wordt beveiligd en goed verlicht;
- de winkel beschikt over een behoorlijke inbraakbeveiliging;
- er wordt een jaarlijkse risico-inventarisatie gemaakt;
- drogisterijen nemen deel aan gezamenlijke veiligheidsactiviteiten in winkelcentra;
- voor zover een werkgever niet binnen zes maanden na indienstreding van de werknemer voor een veiligheidstraining heeft gezorgd, worden de initiatieven van een werknemer om zo'n cursus te volgen gehonoreerd, tenzij een training binnen zes maanden staat gepland, waarbij de kosten voor rekening van de werkgever komen.

Een overvalpreventieplan drogisterijbranche is beschikbaar.

VUT-CAO

In de VUT-cao wordt de mogelijkheid geboden aan werknemers om eerder te stoppen met werken. De premie is vanaf 2007 op 0 gezet.

Hieronder zijn de belangrijkste zaken uit het reglement van de VUT-cao overgenomen.

Om voor een uitkering in aanmerking te kunnen komen, dient de werknemer – met inachtneming van de looptijd van deze CAO – aan de navolgende voorwaarden te voldoen:

- a. 60 jaar te zijn, mits zij is geboren in 1944 of eerder; of
- b. 60 jaar en twee maanden te zijn, mits zij is geboren in 1945; of
- c. 60 jaar en zes maanden te zijn, mits zij is geboren in 1946; of
- d. 60 jaar en elf maanden te zijn, mits zij is geboren in 1947; of
- e. 61 jaar en vijf maanden, mits zij is geboren in 1948; of
- f. 62 jaar te zijn, mits zij is geboren in 1949;

Bovendien moet de werknemer gedurende de laatste tien jaren onafgebroken als werknemer in dienstverband werkzaam zijn geweest in de drogisterijbranche. Een korte onderbreking buiten haar schuld kan - zulks ter beoordeling van het bestuur - buiten beschouwing worden gelaten. Voor de bepaling van deze periode van tien jaren wordt mede in aanmerking genomen een tijdvak voorafgaande aan het huidige dienstverband in de drogisterijbranche, dat betrokkene als werknemer in de zin van de CAO voor het levensmiddelenbedrijf inzake Vervroegd Uittreden werkzaam is geweest.

De VUT uitkering loopt tot de leeftijd van 63 jaar. De werknemer heeft het recht de uitkering later te laten ingaan dan op de datum waarop voor het eerst wordt voldaan aan de voorwaarden voor uitkering, mits in de drogisterijbranche wordt doorgewerkt als werknemer in de zin van artikel 2 lid 3 van de statuten.

De VUT regeling kent een spaarelement, de spaarVUT. Dit betekent dat als de uitkering later ingaat, de VUT-uitkering hoger is. De uitkering kan uiterlijk ingaan een maand vóór het bereiken van de leeftijd van 63 jaar.

De uitkering dient door de werknemer, schriftelijk te worden aangevraagd bij Syntrus Achmea, ten minste twee maanden voor de gevraagde ingangsdatum van de uitkering.

Verder mag een werknemer niet in aanmerking komen voor een volledige uitkering krachtens de Ziektewet (ZW), de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), een arbeidsongeschiktheidsuitkering (IVA-uitkering) krachtens de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) of de Werkloosheidswet (WW)

Een werknemer mag ook niet voor een uitkering krachtens een afvloeiingsregeling, non activiteitsregeling of wachtgeldregeling in aanmerking komen.

Sinds 2010 is het mogelijk om naast de VUT-uitkering (gedeeltelijk) te blijven werken. Dit kan alleen als de werknemer een andere baan zoekt. Een voorwaarde om voor een VUT-uitkering in aanmerking te komen is namelijk dat de werknemer uit dienst treedt bij de huidige werkgever. Daarnaast mag een werknemer niet in het genot van pensioen uit hoofde van de laatste dienstbetrekking zijn gesteld of recht hebben op een uitkering uit hoofde van een andere regeling voor vervroegd uittreden.

Voor informatie over de hoogte van de uitkering, de wijze van aanvragen en overige vragen over de VUT-regeling kunt u terecht bij het Klant Contact Center van Syntrus Achmea Pensioenbeheer (030) 245 39 22.

ouderschapsverlof

Recht op ouderschapsverlof bestaat als de arbeidsovereenkomst minimaal één jaar heeft geduurd en kan worden opgenomen in de vorm van onbetaald deeltijdverlof van maximaal twaalf maanden. Het aantal uren ouderschapsverlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. Ouderschapsverlof moet minimaal twee maanden van tevoren schriftelijk bij de werkgever aangevraagd worden. Met een dergelijk verzoek dient de werkgever, behoudens wanneer gewichtige redenen zich daartegen zouden verzetten, in te stemmen. Het verlof moet opgenomen worden voor het kind acht jaar is.

proeftijd

De proeftijd is maximaal twee maanden voor ieder nieuw dienstverband voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd van meer dan twee jaar.

De proeftijd is maximaal een maand voor ieder nieuw dienstverband voor bepaalde tijd van maximaal twee jaar. De proeftijd geldt uitsluitend als deze schriftelijk overeengekomen wordt. Het staat de werkgever en werknemer vrij een kortere proeftijd overeen te komen.

Er zal geen proeftijd overeengekomen worden bij een nieuw arbeidscontract dat binnen 31 dagen na beëindiging van de voorgaande arbeidsrelatie wordt afgesloten, nadat een werknemer heeft gewerkt op grond van een uitzendcontract, detacheringsovereenkomst of contract voor bepaalde tijd. Deze regel geldt alleen als het nieuwe contract betrekking heeft op dezelfde werkzaamheden.

TREFWOORDENLIJST

	Pag.		
Aanverwante branche, zie drogisterijbranche	09	Loon	17
Algemeen verbindend Verklaring (AVV)	08	- aanpassing, zie periodieke loonsverhoging	18
Arbeidsongeschiktheid, zie ziekte	34 e.v., 30	- betaling	18
Arbeidsovereenkomst	14	- inhouding	35
- collectieve (cao)	7	- omzetafhankelijk	18
- individuele	14	Maaltijdvergoeding, zie toeslag	20
Arbeidstijd	11	Minimum (jeugd)loon	12
- avonduren oudere werknemer	43	Nevenarbeid	16
- avonden en weekenden	27	Ondernemingsraad	9, 27
- gesplitste werktijden	27	Ontslag	40
- korter werken oudere werknemer	43	- bij opheffing, overdracht, verkoop, inkrimping, fusie, reorganisatie	41
- normale arbeidstijd	26	- op staande voet	41
- overwerk	19	- opzegtermijn	41
- roosters	27	Opleiding	24
- tijdschalenmodel	20	- Assistent-Drogist	24
- vijfdaagse werkweek	29	- Vakdiploma Drogist	24
- zon- en feestdagen	26	- Verkoop in de Drogisterij	24
Cao	7,9	Opleidingsfonds	25
Collectief	7	Oproepkracht	12
Combinatiebedrijven	10	Opzegtermijn	41
Concurrentiebeding	15	Overlijden	42
Contract, zie arbeidsovereenkomst	14	- beëindiging dienstverband	41
Cursussen, zie opleiding	24	- uitkering	42
Deskundigenoordeel, zie second opinion	38	Partiële leerplicht	47
Drogisterijbranche	7	Parttimer	11
Ervaringsjaren	17	Periodieke loonsverhoging	18
Einde dienstbetrekking	40	Plaatsvervanging, zie toeslag	20
Feestdagen, zie zon- en feestdagen	26	Proeftijd	63
Fulltimer	11	Re-integratie	37
Functie jaren	17	Re-integratiebedrijf	38
Funcatiegroepen	22	Roosters	27
Goed werkgeverschap, zie verplichtingen werkgever	14	Salaris, zie loon	17
Goed werknemerschap, zie verplichtingen werknemer	15	Schorsing	40
Hardheidsclausule	28	Second opinion	38
Hulpkracht	12	Sociaal fonds	25
IVA	36	Tijdschalenmodel	20
		Tijdsparen	32

Toeslag	19	Ziekte	34
- diploma	19	- loondoorbetaling	35, 37
- maaltijdvergoeding	20	- keuring WIA	35
- overwerk	19	- melding	34
- plaatsvervanging	20	- re-integratie	37
- tijdschalenmodel	20	- uitkering	34
- vakantie, zie vakantiebijslag	21	Zon- en feestdagen	26
Uitkering	34		
- bij overlijden	42		
- bij ziekte	35		
Uitzendkracht	15		
Vakantie	29		
- aaneengesloten vakantie	30		
- en dienstjaren	43		
- en leeftijd	43		
- opnemen	30		
- recht op ...	30		
- vakantiebijslag	21		
Vakantiewerkers	47		
Vakopleiding, zie opleiding	24		
Vaste Commissie	46		
Verlof	29		
- bij calamiteiten	32		
- bij persoonlijke gelegenheden	31		
- buitengewoon ...	31		
- voor bezoek arts	32		
- voor vergaderingen	31		
- voor cursussen	32		
- voor examens	31		
- voor kiesrecht	32		
Verplichtingen	14, 15		
- van werkgever	14		
- van werknemer	15		
Vijfdaagse werkweek	29		
VUT	60		
WGA	36		
WIA	60, 35		
Werkbelasting, minimale en maximale	28		

SOCIALE COMMISSIE DROGISTERIJEN

CNV Dienstenbond

Postbus 3135, 2130 KC Hoofddorp
Tel 023-5651052 Fax 023-5650150
e-mail: cnvdienstenbond@cnvdibo.nl

FNV Bondgenoten

Postbus 9208, 3506 GE Utrecht
Tel 030-2738222, Fax 030-2738215
e-mail: info@bg.fnv.nl

Vereniging van Drogisterij parfumerie Bedrijven (VDB)

Postbus 182, 2260 AD Leidschendam

De VDB vertegenwoordigt:

- Koninklijke Nederlandse Drogisten Bond te Leidschendam;
- Vereniging van Drogisterij- en Aanverwante Filiaalbedrijven te Leidschendam.

Secretariaat Sociale Commissie:

Postbus 1262, 3600 BG Maarssen
Tel. 0346-584200, Fax 0346-584201
e-mail: info@cbd-maarssen.nl
www.drogistensite.nl

Vaste Commissie:

Postbus 1262, 3600 BG Maarssen
Tel. 0346-584200, Fax 0346-584201

CAO 2010 - 2012 DROGISTERIJBRANCHE