

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9873

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 28-01-2003, nr. 19

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR
PERSONEEL WERKZAAM IN DE DOE-HET-ZELFBRANCHE**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Vereniging van Winkelketens in de Doe-Het-Zelfbranche als partij te ener zijde mede namens CNV Dienstenbond en FNV Bondgenoten als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor personeel werkzaam in de Doe-Het-Zelfbranche, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bedenkingen zijn ingebracht;

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 maart 2003 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor perso-

neel werkzaam in de Doe-Het-Zelfbranche, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

HOOFDSTUK 1

WERKINGSFEER

Artikel 1

Toepasselijkheid

Deze CAO geldt voor de werknemers in dienst van ondernemingen:

- a. Die lid zijn van de Vereniging van Winkelketens in de Doe-Het-Zelfbranche VWDHZ;
- b. Die in Nederland een of meer bouwmarkten en/of doe-het-zelfwinkels (breedpakketzaken, niet zijnde speciaalzaken met overwegend één artikelgroep) exploiteren met meerdere doe-het-zelfartikelgroepen en waarvan tenminste 80% van het totale assortiment bestaat uit doe-het-zelfartikelen ten behoeve van de consument. De doe-het-zelfartikel-groepen zijn:
ijzerwaren, hang- en sluitwerk, beveiligingsmateriaal, hand- en elektrisch gereedschap (voor huis);
elektriciteitswaren, installatiemateriaal, armaturen;
verf, verfbenodigdheden, wandbekleding, behangbenodigdheden;
keukens, kasten, apparatuur, sanitair, installatiemateriaal;
hout, houtproducten, bouwmaterialen;
tuinartikelen (niet zijnde levend goed), hout, gereedschap.

De CAO is niet van toepassing wanneer er sprake is van een onderneming waarvoor een ondernemings-CAO geldt.

HOOFDSTUK 2

DEFINITIES

Artikel 1

Werkgever

Artikel 2

Werknemer

De rechtspersoon die voldoet aan de criteria uit art. 1.1 van deze CAO.

1. De CAO doe-het-zelfbranche kent geen onderscheid tussen vrouwen

Doe-Het-Zelfbranche 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

en mannen. Wanneer er wordt gesproken over werknemer wordt daarmee dus eveneens de werkneemster bedoeld.

2. De werknemer is de persoon zoals bedoeld in bijlage 1 van deze CAO, waarop een fulltime- of parttimedienstverband met werkgever van toepassing is.
3. Tot werknemer in de zin van deze CAO wordt gerekend het volledige personeel werkzaam in de doe-het-zelfbranche. Voor het kantoorpersoneel zijn in de CAO geen specifieke bepalingen opgenomen, maar is het totaalniveau van de onderhavige CAO het uitgangspunt voor hun arbeidsvoorwaarden tenzij voor hen een andere CAO of arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing is.
4. Specifiek gelden voor uitzendkrachten de volgende bepalingen:
 - a. De werkgever (inlener) is verplicht zich ervan te verzekeren dat aan arbeidskrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld hetzelfde loon (zoals bepaald in de artikelen 7.1 en 7.2 met bijlagen), dezelfde werktijden (zoals bepaald in de artikel 5.1) en dezelfde overige vergoedingen (zoals bepaald in de artikelen 5.2, 8.1, 8.2, 8.5 en 8.6) van toepassing zijn als voor een werknemer die bij hem in dienst is.
 - b. De werkgever (inlener) verplicht zich ervan te verzekeren dat de uitzendonderneming waarvan hij uitzendwerknemers inleent voldoet aan dezelfde of tenminste vergelijkbare bepalingen als opgenomen in de artikelen 6, 8.4, 8.5 en 9.1 van deze CAO.
 - c. Ter nakoming van het bepaalde onder a en b zal de werkgever (inlener) in de overeenkomst van opdracht met het uitzendbureau onherroepelijk bedingen dat het uitzendbureau de bedoelde bepalingen van deze CAO jegens de ter beschikking gestelde werknemers (uitzendwerknemers) alsmede verplichtingen ten opzichte van partijen bij deze CAO dan wel door partijen bij deze CAO aangewezen rechtspersonen in acht zal nemen.
 - d. Indien een werkgever (inlener) gebruik maakt van een uitzendbureau die rechtstreeks of via een algemeen verbindend verklaring aan een uitzend-CAO is gebonden waarin de doorwerking van het bepaalde onder a en b is geregeld, wordt hij geacht daarmee aan de verplichting, zoals bedoeld onder c, te hebben voldaan.
5. Een fulltime-werknemer is een werknemer waarvan de overeengekomen arbeidsduur 100% bedraagt van de wekelijkse arbeidsduur als bedoeld in artikel 5.1.

6. Een parttime-werknemer is een werknemer waarvan de overeengekomen arbeidsduur minder dan 100% bedraagt van de wekelijkse arbeidsduur als bedoeld in artikel 5.1.
7. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de overeengekomen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een fulltime-werknemer, zijn de bepalingen van deze CAO naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
8. Oproepkrachten zijn werknemers die alleen in perioden van een onvoorzien personeelstekort worden opgeroepen om tijdelijk en/of voor korte duur bepaalde werkzaamheden te verrichten.

Artikel 3

Dienstrooster

Een arbeidstijdregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de individuele werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt (zie ook art. 5.1.7).

Artikel 4

Loon

Onder maandloon en 4-wekenloon worden verstaan de lonen als aangegeven in bijlage 2.

Waar in deze CAO over maand wordt gesproken, dient voor maand – voor zover door de onderneming toegepast – de 4-weekperiode te worden gelezen. De (financiële) bepalingen dienen in die gevallen vanzelfsprekend naar rato te worden aangepast.

Tot het loon behoren naast het periodeloan, de vakantietoeslag, vaste gratificaties en vaste provisies, doch niet variabele beloningen als provisies, kostenvergoedingen, overwerkvergoedingen en vergoedingen bijzondere uren.

Artikel 5

Uurloon

Het uurloon is het weekloon behorende bij de normale arbeidsduur voor een fulltime-werknemer, gedeeld door 38, het 4 wekenperiodeloan gedeeld door 152 en het maandloon gedeeld door 164,67.

Doe-Het-Zelfbranche 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 6

Personeelsvertegenwoordiging

De Ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de personeelsvergadering zoals deze omschreven zijn in de Wet op de Ondernemingsraden. Wanneer bovengenoemde instellingen niet aanwezig zijn, dient met de werknemers in de onderneming werkzaam te worden overlegd.

Artikel 7

BW

Onder de afkorting BW wordt verstaan Burgerlijk Wetboek.

Artikel 8

Feestdagen

Onder feestdagen worden verstaan: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e Kerstdag, 2e Kerstdag, de dag door de overheid aangewezen ter viering van Koninginnedag en de 5e mei als nationale bevrijdingsdag éénmaal per 5 jaar.

HOOFDSTUK 3

VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN WERKNEMER

Artikel 1

Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze CAO te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De werkgever zal geen werknemers in dienst nemen of houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde, tenzij er sprake is van afwijkingen in voor de werknemer gunstige zin.
3. De werkgever zal er zorg voor dragen dat een sollicitant voor

indiensttreding kennis kan nemen van hetgeen in de CAO aan rechten en plichten is bepaald.

5. De werkgever is gehouden zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden in de onderneming en daarbij de belangen van de werknemer te behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt.

Artikel 2

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden op de gestelde werktijden aanwezig te zijn en de hem opgedragen werkzaamheden naar zijn beste vermogen uit te voeren.
2. De werknemer is verplicht de voor het goede verloop van de werkzaamheden door de leidinggevende gegeven aanwijzingen, voorschriften en instructies nauwkeurig na te leven en regels van orde, netheid en veiligheid in acht te nemen.
4. De werknemer zal in bruikleen verstrekte eigendommen van werkgever zorgvuldig beheren en bij het einde van het dienstverband in goede staat inleveren.
5. Het is de werknemer verboden zonder toestemming van de werkgever giften of gunsten aan te nemen van personen, instellingen of bedrijven die direct of indirect in relatie staan met het bedrijf.
6. De (aankomende) werknemer is verplicht de bij de sollicitatie en/of indiensttreding gevraagde gegevens (o.a. over het arbeidsverleden) naar waarheid te verstrekken.

Artikel 3

Verplichtingen van werkgever en werknemer

1. Verbod op ongewenste intimiteiten.
Werkgever en werknemer erkennen het recht van iedere werknemer op respectering van de persoonlijke levenssfeer en de onaantastbaarheid van het lichaam.
In dit kader worden opmerkingen en/of gedragingen van seksuele aard of met een seksuele ondertoon, die als vernederend en/of belastend worden ervaren, binnen de arbeidsverhoudingen tussen werkgever en werknemer en tussen werknemers niet getolereerd.
2. Verbod op discriminatie.
Discriminatie en/of ongelijke behandeling op grond van leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levensovertuiging,

Doe-Het-Zelfbranche 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

huidskleur, ras, etnische afkomst, nationaliteit of politieke voorkeur tussen werkgever en werknemer en tussen werknemers worden niet getolereerd.

HOOFDSTUK 4

DE DIENSTBETREKING

Artikel 1

Aanvang en duur van de dienstbetrekking

1. Bij het aangaan van het dienstverband geldt wederzijds een schriftelijk vast te leggen proeftijd van maximaal 2 maanden, tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen.

Artikel 2

Einde van de dienstbetrekking

1. Met betrekking tot het einde van het dienstverband gelden de betreffende artikelen uit het BW (artikel 7:672, 7:677, 7:678 en 7:679).
2. Voorts eindigt het dienstverband van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt, respectievelijk op de datum waarop de werknemer pensioengerechtigd wordt krachtens de bij de werkgever van toepassing zijnde pensioenregeling.
3. Voor de werknemers geldt in afwijking van de standaardregel van artikel 7:672 BW voor de werkgever en de werknemer een wederzijds gelijke opzegtermijn van maximaal 2 maanden. Voor de bedrijfsleider/bouwmarktmanager geldt in afwijking van het gestelde een wederzijds gelijke opzegtermijn van maximaal 3 maanden.

HOOFDSTUK 5

ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN

Artikel 1

Arbeidsduur en arbeidstijden

1. De werktijden liggen binnen de grenzen van de uren waarop de bouwmarkt/doe-het-zelfwinkel op grond van de Winkeltijdenwet geopend mag zijn.
2. Bijzondere dagelijkse arbeidstijden zijn die tijden als genoemd in artikel 8.2.1 en 8.2.2 waarvoor een toeslag op het loon wordt gegeven wanneer op die tijden wordt gewerkt.
3. De arbeidsduur is het aantal uren waarop een werknemer volgens het rooster op een dag arbeid verricht en bedraagt maximaal 9 uur per dag en gemiddeld maximaal 40 uur per week, berekend over een periode van vier aaneensluitende weken.
4. De normale arbeidsduur voor de fulltime-werknemer bedraagt 38 uur per week.
6. De werknemer heeft recht op een werkweek van 5 dagen waarbij van de vrije dagen zoveel mogelijk 2 aaneengesloten zijn. Indien de bouwmarkt/doe-het-zelfwinkel op zondag gesloten is, is de zondag één van deze vrije dagen.
7. De werktijdregeling wordt door de werkgever in overleg met de betreffende personeelsvertegenwoordiging vastgesteld met inachtneming van de bepalingen van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit conform de daar genoemde overlegregeling. De individuele roosters voor de werknemer zijn 2 weken tevoren beschikbaar.
8. Een onderbreking van de dagelijkse arbeidstijd van langer dan een uur is niet toegestaan.
9. De tijd gemoeid met oefeningen, trainingen e.d. van de werknemer (bijv. als bedrijfshulpverlener) worden altijd beschouwd als werktijd en als zodanig beloond.

Artikel 2

Overwerk

1. Van overwerk is sprake indien de werknemer, na overleg tussen de

Doe-Het-Zelfbranche 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

werkgever en de werknemer opdracht heeft gekregen arbeid te verrichten:

- op meer dan 9 uur per dag, of
- op meer dan 40 uur per week, berekend over een periode van vier aaneensluitende weken.

Een incidentele overschrijding van de dagelijkse ingeroosterde arbeidsduur van een kwartier of minder wordt niet tot overwerk gerekend.

2. Overwerk zal zo min mogelijk worden opgedragen.
3. Voor parttime-werknemers gelden de overwerkgrenzen van de fulltime-werknemers.
4. Overwerk is ook van toepassing voor de bedrijfsleider/bouwmarktmanager met een inkomen onder de ziekenfondsgrens. In individuele gevallen mag er in verrekening plaatsvinden met de in individuele arbeidsovereenkomsten van bedrijfsleiders/bouwmarktmanagers opgenomen compensaties voor het niet ontvangen van overwerktoeslag. Ook kan in nieuwe arbeidsovereenkomsten anders worden overeengekomen.
5. Gewerkte overuren tellen maar eenmaal mee voor het vaststellen of er sprake is van overwerk.
6. Indien door de werkgever wordt bepaald dat overwerk noodzakelijk is en daardoor een rusttijd in de onderneming nodig wordt om overschrijding van de wettelijke regels betreffende de werktijden te voorkomen, wordt deze rusttijd als overwerk vergoed met een maximum van een half uur.
7. Onder overwerk wordt niet verstaan de arbeid verricht door een werknemer met een loon boven de ziekenfondsgrens.

HOOFDSTUK 6

VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 1

Vakantie

1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. De fulltime-werknemer heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van loon gedurende 23 werkdagen of gedurende 174,8 uur per jaar (1 dag heeft bij een normale arbeidstijd voor een fulltime-werknemer van 38 uur per week een waarde van 7,6 uur).
3. Indien de fulltime-werknemer bij de aanvang van het vakantiejaar de 50, de 55 of de 60-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft hij in afwijking van het gestelde in artikel 6.1.2 recht op 24, 25 respectievelijk 26 werkdagen vakantie.
4. Indien de fulltime-werknemer bij de aanvang van het vakantiejaar tenminste 25 jaar respectievelijk 40 jaar in dienst is geweest bij werkgever, heeft hij in afwijking van het gestelde in artikel 6.1.2 recht op 25 respectievelijk 27 werkdagen vakantie.
5. Indien zowel artikel 6.1.3 en 6.1.4 van toepassing is, geldt alleen het gestelde in dat artikel dat het hoogste recht op vakantiedagen toekent.
6. Het tijdstip van de vakantie en het verlof wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer
7. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de in artikel 6.1.2 genoemde vakantie.
8. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden (bijvoorbeeld bij onbetaald verlof) geen aanspraak op loon heeft.
9. In afwijking van het bepaalde in artikel 6.1.8 verwerft de werknemer echter wel aanspraak op vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - a. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte;
 - b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - c. het opnemen van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven, doch niet genoten vakantie;
 - d. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door

Doe-Het-Zelfbranche 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- de werknemersvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- e. het tegen zijn wil – anders dan tengevolge van arbeidsongeschiktheid – niet in staat zijn arbeid te verrichten (werktijdvermindering);
 - f. het genieten van verlof als bedoeld in artikel 7:643 BW
- In het hiervoor onder a. bedoelde geval wordt slechts vakantie verworven over de laatste 6 maanden van volledige arbeidsongeschiktheid (artikel 7:635 BW) waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat de tijdvakken van arbeidsongeschiktheid samengeteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
- 10. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantie over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderwijs, waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
 - 11. Van de in artikel 6.1.2, 6.1.3 en 6.1.4 genoemde vakantie zullen tenminste 2 weken aaneengesloten worden verleend.
 - 12. De werkgever kan voor de onderneming ten hoogste 3 dagen als verplichte collectieve vakantiedagen aanwijzen. Het vaststellen van deze dagen geschiedt na overleg met de personeelsvertegenwoordiging en voor 31 januari van een jaar. Afwijkingen per vestiging zijn mogelijk.

Artikel 2

Samenloop vakantie met andere dagen waarop geen werk wordt verricht

- 1. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één van de redenen genoemd in artikel 6.1.9 en 6.1.10 alsmede in artikel 6.6.2 gelden niet als vakantie.
- 2. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is op één of meer vastgestelde vakantiedagen, zullen de dagen waarop en voor zover deze verhindering zich voordoet, niet als vakantiedagen worden geteld met in achtneming van het gestelde in artikel 6.2.3.
- 3. Indien één van de in artikel 6.2.1 en 6.2.2 genoemde verhinderingen

zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of verlofdag, dient de werknemer daarvan mededeling te doen conform de bij de werkgever geldende regels.

Artikel 3

Vakantie bij beëindiging van de dienstbetrekking

1. Bij de beëindiging van de dienstbetrekking zal de werknemer voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten – in overleg met de werkgever – in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, tenzij dat redelijkerwijs niet van de werknemer mag worden verlangd.
2. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen zal de resterende vakantie bij het einde van de dienstbetrekking worden uitbetaald.
3. Teveel genoten vakantie zal bij de beëindiging van de dienstbetrekking worden verrekend.

Artikel 4

Uitbetaling van vakantierechten

Behoudens in het geval als bedoeld in artikel 6.3.2 kan vakantie slechts worden vervangen door een schadevergoeding in geld, voor zover dit niet wettelijk is verboden (artikel 7:640 BW), en voor zover daarover overeenstemming bestaat tussen de werkgever en de betrokken werknemer.

Artikel 5

Net opgenomen vakantie en verjaring

Vakantierechten die niet zijn opgenomen, vervallen na de daarvoor wettelijk gestelde periode.

Artikel 6

Buitengewoon verlof

1. Met betrekking tot de wettelijke verlofregelingen gelden als uitgangspunt de standaardregels uit de Wet arbeid en zorg. Afwijkingen op die wet zijn in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging slechts daar mogelijk waar de genoemde Wet arbeid en zorg daartoe ruimte biedt.

Doe-Het-Zelfbranche 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Een werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om de in artikel 6.6.3 genoemde gebeurtenissen bij te wonen, indien hij hiertoe niet in de gelegenheid zou zijn, omdat hij op de betreffende dag(en) is ingeroosterd. In deze gevallen kan de werknemer aanspraak maken op betaald buitengewoon verlof met inachtneming van de evt. daarbij vermelde regels.
3. Een werknemer heeft bij de volgende gebeurtenissen – indien wordt voldaan aan de in artikel 6.6.2 gestelde voorwaarden – recht op buitengewoon verlof met behoud van loon gedurende de daarbij aangegeven tijd:
 - a. bij zijn/haar ondertrouw: halve dag;
 - b. bij zijn/haar huwelijk: twee dagen;
 - c. bij zijn/haar 25-, 40- en 50-jarig huwelijksfeest dan wel dienstjubiläum: één dag;
 - d. bij bevalling van zijn echtgenote: 2 werkdagen na de dag van bevalling ;
 - e. bij huwelijk van kinderen, broers of zusters, schoonzusters of zwagers, ouders, en schoonouders: één dag, op de dag van de plechtigheid;
 - f. bij het overlijden van zijn/haar echtgenote/echtgenoot of zijn/haar kinderen: de sterfdag en voorts tot en met de dag van de begrafenis;
 - g. bij overlijden van een van zijn/haar ouders of schoonouders: één dag, alsmede voor het bijwonen van de begrafenis: één dag; indien de medewerker belast is met de regeling van de uitvaart: vier dagen inclusief de dag van de begrafenis;
 - h. voor het bijwonen van de begrafenis van een van zijn/haar grootouders, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: één dag;
 - i. Bij verhuizing op verzoek van de werkgever: één dag; geschiedt de verhuizing op eigen initiatief van de werknemer: één dag met een maximum van eenmaal per drie kalenderjaren.
4. Bovendien wordt aan de werknemer buitengewoon verlof met behoud van loon verleend:
 - a. voor het deelnemen als kaderlid of afgevaardigde van werknemersorganisaties aan vakbondsactiviteiten: maximaal 5 werkdagen per jaar buitengewoon verlof met behoud van loon, tenzij de belangen van de onderneming zich aantoonbaar daartegen verzetten en mits de werkgever op een redelijke termijn tevoren door de betreffende vakbond op de hoogte is gesteld.
 - b. voor het eenmaal in de periode van drie jaar voor zijn/haar pen-

- sionering deelnemen aan een cursus ter voorbereiding op de pensionering: gedurende ten hoogste vijf dagen.
- c. 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.
5. Onder ouders, kinderen, broers en zusters, bedoeld in artikel 6.6.3, worden mede begrepen stiefouders, stiefkinderen, stiefbroers en stiefzusters, alsmede pleegouders, pleegkinderen, pleegbroers en pleegzusters. Duurzame samenlevingsvormen, die van tevoren aan de werkgever schriftelijk kenbaar zijn gemaakt, worden voor de toepassing van 6.6.3 met huwelijk gelijkgesteld, evenals het wettelijk geregistreerd partnerschap.

HOOFDSTUK 7

BELONING

Artikel 1

Het functieniveau

Het loon dat aan een werknemer wordt betaald, is gekoppeld aan het functieniveau. Die koppeling is rechtstreeks. Dat wil zeggen dat indien een functie bijvoorbeeld functieniveau 2 heeft, voor een werknemer in die functie groep 2 uit de loonschalen geldt. Er zijn zes functieniveaus onderscheiden. De functieniveaus met voorbeeldbenamingen zijn weergegeven in bijlage 1. De loonschalen zijn weergegeven in bijlage 2.

Artikel 2

Het loon

1. Iedere werknemer wordt een salaris toegekend dat ligt binnen de grenzen van de voor hem geldende salarisschaal. De loonbedragen gelden steeds voor een maand en zijn gebaseerd op de normale arbeidstijd voor een fulltime-werknemer van 38 uur per week. Voor de berekening van loonbedragen per periode van 4 weken dienen de genoemde bedragen te worden vermenigvuldigd met 12 en gedeeld door 13. Voor de berekening van het uurloon dienen de bedragen uit de tabel uit bijlage 2 te worden gedeeld door de in artikel 2.5 genoemde deelfactoren.
2. Indien de werknemer wordt overgeplaatst naar een andere functie, wordt hij met ingang van de dag van overplaatsing ingedeeld in de functiegroep behorende bij die functie en ontvangt hij een salaris binnen de daarbij behorende salarisschaal, tenzij een functionele

Doe-Het-Zelfbranche 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

proeftijd wordt afgesproken. Deze proeftijd duurt maximaal 3 maanden. Bij plaatsing in een hogere functiegroep heeft de werknemer recht op tenminste het naasthogere loonbedrag in de nieuwe functiegroep.

3. Verhoging van het loon in verband met leeftijd gaat in op de eerste dag van de betalingsperiode waarin de werknemer zijn verjaardag viert. Verhoging van het loon in verband met functie jaren gaat in op de eerste dag van de betalingsperiode waarin de werknemer na zijn 23-ste verjaardag het betreffende aantal dienstjaren in dienst is geweest.
4. De bedragen van schaal 1 zijn gelijk aan de bedragen van het voor de betreffende leeftijden geldende wettelijk minimum-(jeugd)loon.
5. Per 1 juli 2002 zullen de schallonen en de feitelijke lonen van werknemers, ingedeeld in de functiegroepen II en hoger worden verhoogd met 3,5%.

Artikel 3

Loonspecificatie

Werknemers krijgen per betalingsperiode een schriftelijke loonspecificatie, waaruit blijkt: de periode waarop de betaling betrekking heeft, het bruto totaalbedrag nader gespecificeerd in vaste maandsalaris, toeslagen, overwerk, bijzondere beloningen enz., de daarop ingehouden bedragen nader gespecificeerd in belasting, premies en andere inhoudingen en de wijze van betaling.

HOOFDSTUK 8

OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN

Artikel 1

Overwerk

1. Van overwerk is sprake wanneer is voldaan aan het gestelde in artikel 5.2.

2. Per gewerkt overuur ontvangt de werknemer in totaal de volgende vergoeding:
 - 125% van het uurloon voor elk der eerste twee uren aansluitend op het dienstrooster.
 - 150% van het uurloon voor elk der overige uren.
3. Voor bedrijfsleiders, die tot 1 april 2001 niet onder de werkingsfeer van de CAO vielen en aan wie geen overwerkvergoeding werd betaald, kan er op individuele basis sprake zijn van verrekening met andere arbeidsvoorwaarden, voor zover die waren overeengekomen als compensatie voor het niet ontvangen van de overwerkvergoeding. Voor nieuw aan te stellen bedrijfsleiders kan in de individuele arbeidsovereenkomst m.b.t. overwerk een nadere afspraak worden gemaakt (bijv. een all-in loon).

Artikel 2

Werken op bijzondere uren

1. Voor werk op avonden, zaterdagen en zon- en feestdagen wordt een toeslag toegekend. De toeslagpercentages zijn daarbij:
 - maandag tot en met zaterdag van 00.00 tot 06.00 uur: 50%;
 - maandag tot en met vrijdag van 21.00 tot 24.00 uur: 50%;
 - zaterdag 18.00 uur tot zondag 24.00 uur alsmede op feestdagen: 100%.
2. De toeslagen uit lid 1 van dit artikel gelden ook voor de bedrijfsleider/bouwmarktleider met een inkomen onder de ziekenfondsgrens. In individuele gevallen mag er in verrekening plaatsvinden met de in individuele arbeidsovereenkomsten van bedrijfsleiders/bouwmarktmanagers opgenomen compensaties voor het niet ontvangen van toeslagen bijzondere uren. Ook kan in nieuwe arbeidsovereenkomsten anders worden overeengekomen.
3. Een incidentele overschrijding van de dagelijkse ingeroosterde arbeidsduur van een kwartier of minder leidt niet tot het verkrijgen van de in artikel 8.2.1 genoemde toeslag.
4. M.b.t. het werken op zondag geldt vrijwilligheid, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Met gewetensbezwaren wordt rekening gehouden. Een werknemer kan nooit worden verplicht tot het werken op meer dan 6 zondagen per jaar. In het verband van dit artikel worden tot zwaarwegende bedrijfsbelangen gerekend ernstige problemen van financiële aard en aantoonbare formatieproblemen van tijdelijke aard.
5. Een werknemer kan niet worden verplicht tot het werken op meer

Doe-Het-Zelfbranche 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

dan 2 avonden per week of op zaterdagmiddag gecombineerd met meer dan 1 avond per week.

6. Wanneer er gewerkt wordt op een zon- en/of feestdag heeft de werknemer voor elk gewerkt uur recht op een extra uurloon vergoed, vermeerderd met de toeslagen volgens artikel 8.2.1. Dat betekent dat een werknemer voor het werken op een zondag, die niet in het periodeloon is verwerkt, een loon ontvangt van 200%, nl. 100% voor het werken zelf, vermeerderd met 100% toeslag voor de zon- of feestdag. Wanneer een werknemer werkt op een feestdag die standaard in zijn periodeloon is verwerkt (bijvoorbeeld op Hemelvaartsdag waar de betreffende werknemer altijd op donderdag werkt) dan ontvangt de werknemer 200% extra, dus in totaal 300%, nl. 100% zit in zijn periodeloon (ook als er op Hemelvaartsdag niet wordt gewerkt), 100% extra voor het werken op die dag, vermeerderd met 100% toeslag voor de feestdag.
7. Toeslagen kunnen worden uitgekeerd in geld of gecompenseerd in vrije tijd.
8. De regeling is niet van toepassing voor werknemers met een loon boven de ziekenfondsgrens.
9. Artikel 8.1.3. is voor bedrijfsleiders m.b.t. de vergoeding voor het werken op bijzonder uren van overeenkomstige toepassing.

Artikel 3

Arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet Arbeid en Zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Bij de eerste 2 ziektegevallen per jaar zal geen wachtdag worden ingehouden. Daarna geldt 1 wachtdag. Boven het vijfde ziektegeval per jaar gelden 2 wachtdagen. Per jaar mogen maximaal 7 wachtdagen worden ingehouden. Wachtdagen gelden echter niet indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een bedrijfsongeval, dan wel van een beroepsziekte als bedoeld in artikel 9 van de Arboret.

3. Bij arbeidsongeschiktheid zal, met inachtneming van bovengenoemde wachtdagen, aan de werknemer gedurende de wettelijke periode van maximaal 52 weken 100% van het maandloon worden doorbetaald. Deze (100%-)loondoorbetalingverplichting wordt in het kader van de Wet verbetering poortwachter verlengd indien de werkgever naar de mening van de UWV onvoldoende inspanning heeft gepleegd om de zieke werknemer te reïntegreren en op grond daarvan de toekenning van een WAO-uitkering aan de werknemer wordt geweigerd. Het tijdvak van loondoorbetaling zal bij verlenging maximaal 104 weken bedragen.
4. Voor werknemers ouder dan 65 jaar geldt het bepaalde in artikel 8.3.3 slechts voor 6 weken.
5. Wanneer de werknemer weigert mee te werken aan de reïntegratie zoals de werkgever op grond van de probleemanalyse en het advies van de Arbo-dienst bij vaststelling van het plan van aanpak heeft aangeboden, heeft de werkgever het recht loon in te houden. Indien de werknemer er voor kiest, vanwege dit verschil van inzicht, een z.g. second opinion of deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV, zal de werkgever niet daadwerkelijk overgaan tot inhouding van het loon alvorens het UWV tot een uitkomst komt, tenzij dit langer duurt dan een maand gerekend vanaf de bespreking van het plan van aanpak en de vaststelling van het verschil van inzicht. Wanneer het UWV gelijkloidend adviseert aan het reïntegratievoorstel van de werkgever, zal het loon met terugwerkende kracht alsnog worden ingehouden.
6. De werkgever heeft het recht de bovengenoemde loondoorbetaling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.
 - zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte.Hierbij dient het besluit van de werkgever in overeenstemming te zijn met de beoordeling van de Arbodienst.
7. Op de loonbetalingen worden in mindering gebracht de eventuele uitkeringen krachtens sociale verzekeringswetten, die via de werkgever betaalbaar zullen worden gesteld (zie ook artikel 8.3.8).
8. De uitkeringen genoemd in dit hoofdstuk eindigen bij het einde van het dienstverband van de betrokken werknemer.
9. Indien en voor zover de kosten van de betalingen als bedoeld in artikel 8.3.3 en artikel 8.5.4 door de werkgever worden gedragen, dient de werknemer zijn rechten jegens derden (incl. uitkeringsinstellingen

Doe-Het-Zelfbranche 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

sociale zekerheid) wegens loonderving ter zake van arbeidsongeschiktheid ten belope van het bedrag van deze kosten aan de werkgever over te dragen.

10. Bij reïntegratie gelden de volgende uitgangspunten.
- De werkgever dient, indien er geen passende arbeid beschikbaar is, de werknemer de mogelijkheid te bieden een baan te zoeken bij een andere werkgever. De werkgever biedt de arbeidsongeschikte werknemer daarvoor adequate faciliteiten aan.
 - Bij de keuze van een reïntegratiebedrijf gelden de volgende voorwaarden:
 - het bedrijf moet beschikken over een privacyreglement dat door de Registratiekamer (of haar rechtsopvolger) 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 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 hij mag rekenen van de kant van het reïntegratiebedrijf;
 - het behoort tot de vaste werkwijze dat afspraken met cliënten/werknemers schriftelijk worden vastgelegd. De cliënt/werknemer ontvangt zo snel mogelijk een afschrift hiervan.

Artikel 4

Uitkering bij overlijden

1. Indien de werknemer overlijdt zal de werkgever aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering verstrekken op grond van het bepaalde in artikel 7:674 BW.
2. Op deze uitkering wordt in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen toekomt op grond van de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheid.
3. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 7:629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon, of door eigen

toedoen geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten.

Artikel 5

Vakantietoelage

1. Het vakantietoelagejaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
2. De werknemer die het gehele vakantietoelagejaar in dienst is geweest, ontvangt uiterlijk in de maand juni daaropvolgend een bedrag aan vakantietoelage van 8% over het in het vakantietoelagejaar feitelijk genoten loon.
3. De werknemer die niet het gehele vakantietoelagejaar in dienst is geweest respectievelijk onbetaald verlof heeft genoten, ontvangt de vakantietoelage naar rato.
4. Op de vakantietoelage wordt in mindering gebracht de eventuele vakantieuitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten, die via de werkgever betaalbaar zullen worden gesteld (zie ook artikel 8.3.8).

Artikel 6

Maaltijdregeling

Wanneer er door de werkgever geen maaltijd in natura wordt vertrekt, geldt voor de werknemers, die hun werkdag begonnen zijn vóór of op 13.00 uur en die doorwerken tot na 19.00 uur, op vertoon van een bon een vergoeding van maximaal € 6,13.

HOOFDSTUK 9

OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 1

Vaste Commissie

1. Partijen stellen een Vaste Commissie in, bestaande uit 4 leden en 4 plaatsvervangende leden, waarvan de partij ter ene zijde en partijen ter andere zijde bij deze overeenkomst elk de helft benoemen.
2. De Commissie kiest uit haar midden een voorzitter, zodanig dat deze functionaris beurtelings door één van beide partijen wordt geleverd. De secretaris wordt geleverd door de werkgeverspartij en voert het secretariaat van de Vaste Commissie.

Doe-Het-Zelfbranche 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. De taken van de Vaste Commissie bestaan uit:
- het op verzoek van een werkgever en/of werknemer verlenen van dispensatie van het in deze CAO bepaalde;
 - het nemen van een beslissing over alle zaken die haar bij CAO schriftelijk ter behandeling zijn of zullen worden opgedragen;
 - het desgewenst geven van advies over de uitleg en/of toepassing van de CAO aan de participerende organisaties;
 - het op verzoek toetsen van voorstellen tot wijziging van per individuele onderneming bestaande regelingen van arbeidsvoorwaarden die niet in deze CAO zijn geregeld of daar bovenuit gaan, aan strijdigheid met bepalingen uit de CAO;
 - het geven van een bindend advies bij geschillen over de uitleg en/of toepassing van deze CAO wanneer beide partijen daarom schriftelijk verzoeken.

Verzoeken als bedoeld in dit artikel kunnen slechts in behandeling worden genomen wanneer zij schriftelijk en gemotiveerd bij de Commissie zijn ingediend.

Artikel 2

Veiligheid

De werkgever zal een veiligheidsbeleid voor de onderneming en de vestigingen opstellen. Daartoe dient in ieder geval regelmatig een risicoanalyse te worden gemaakt, gericht op veiligheid, agressie en geweld in verband met het werk. In het op basis van de inventarisatie te ontwikkelen beleid dient in ieder geval aandacht te worden gegeven aan de opening- en sluitingsprocedures en -omstandigheden, het beleid m.b.t. het tegenhouden en aanhouden van winkeldieven, het beleid i.z. intern en extern geldtransport, het technisch veiliger maken van de winkels, het beleid i.z. het handelen in geval van overvallen en aan slachtofferhulp en- begeleiding. De ondernemingen worden dringend aanbevolen de in bijlage 3 opgenomen veiligheidsmaatregelen waar mogelijk toe te passen of uit te voeren.

Artikel 3

Ouderenbeleid

Een werknemer die op 1 januari 2002 60 jaar en ouder is, kan geen gebruik maken van de op die datum ingevoerde prépensioenregeling van het Bedrijfspensioenfonds Detailhandel (uitgevoerd door Relan Pensioen B.V.). Ter compensatie wordt die categorie werknemer per 1 januari

2003 in de gelegenheid gesteld om 20% van zijn normale wekelijkse arbeidstijd korter te gaan werken met behoud van loon. De opbouw van vakantierechten vindt naar evenredigheid van de verkorte werkweek plaats en de extra-vakantiedagen als bedoeld in art. 6.1.3 zijn niet van toepassing. Deze maatregel geldt niet voor ondernemingen waar reeds sprake is van een prepensioenregeling die ook voor deze categorie werknemers van toepassing is.

Doe-Het-Zelfbranche 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGEN BIJ DE VWDHZ-CAO

Bijlage 1: Functielijst, waarop de functies zijn aangegeven, waarop deze CAO van toepassing is

De werknemer wordt op grond van de door hem te verrichten werkzaamheden ingedeeld in één van de volgende functiegroepen:

Groep I

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

Functiebenamingen: vulkracht, vulploegmedewerker, medewerker algemeen, aankomend verkoopmedewerker, aankomend caissière, aankomend administratief medewerker en seizoenhulp.

De werknemer, ingedeeld in groep I, gaat uiterlijk 12 maanden na aanstelling over naar groep II.

Groep II

Omschrijving: werkzaamheden van eenvoudige aard die onder directe leiding worden verricht.

Functiebenamingen: bezorger, medewerker goederenverwerking, medewerker goederenontvangst, administratief medewerker, kassamedewerker, caissière, verkoopmedewerker, servicemedewerker, medewerker infobalie en medewerker verhuur.

Groep III

Omschrijving: werkzaamheden waarvoor bepaalde vak- en bedrijfskennis nodig is en die onder beperkt toezicht worden uitgevoerd. Tevens wordt leiding gegeven aan, afhankelijk van de functie, minder dan 5 of minder dan 3 FTE's (Full Time Equivalenten). Tevens valt in deze functiegroep de allround medewerker, waaronder wordt verstaan de medewerker met aantoonbare kennis van en ervaring met alle productgroepen die op grond daarvan inzetbaar is op alle afdelingen.

Functiebenamingen: hoofdcaissière (< 5 FTE), hoofdverkoopmedewerker (< 5 FTE), hoofd goederenverwerking (< 3 FTE), hoofd goederenontvangst (< 3 FTE), hoofd magazijn (< 3 FTE), hoofd informatie en verhuur (< 3 FTE) en allround medewerker. Onder het begrip „hoofd” in de naam dient te worden verstaan „afdelingsverantwoordelijke”.

Groep IV

Omschrijving: werkzaamheden waarvoor veel vak- en bedrijfskennis nodig is en die zelfstandig worden uitgevoerd. Tevens wordt leiding

gegeven aan 3 of meer, 5 of meer en aan minder dan 15 FTE's, afhankelijk van de specifieke functie.

Functiebenamingen: hoofdcassière (< 5 FTE), hoofverkoopmedewerker (< 5 FTE), hoofd informatie en verhuur (< 3 FTE), hoofd magazijn (< 3 FTE), assistent bedrijfsleider (< 15 FTE), en assistent bouwmarktmanager (< 15 FTE).

Onder het begrip „hoofd” in de naam dient te worden verstaan „afdelingsverantwoordelijke”.

Groep V

Omschrijving: werkzaamheden waarvoor veel vak- en bedrijfskennis nodig is en die zelfstandig worden uitgevoerd. Tevens wordt leiding gegeven aan 15 of meer FTE's.

Functiebenamingen: assistent bedrijfsleider (\geq 15 FTE), en assistent bouwmarktmanager (\geq 15 FTE).

Groep VI

Zelfstandig beheer over een doe-het-zelfwinkel of bouwmarkt.

Functiebenamingen: bedrijfsleider en bouwmarktmanager.

Doe-Het-Zelfbranche 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Loonschalen per 1 juli 2002 in euro

Aanpassing lonen met 3,5% en aanpassing WML per 1 juli 2002

bedragen per maand in euro

leeftijd/ functiejr.	groep 1	groep 2	groep 3	groep 4	groep 5	groep 6
16	424,95	457,12				
17	486,55	523,09				
18	560,45	602,73	619,99			
19	646,70	695,48	715,68			
20	757,55	814,36	838,14	861,92		
21	893,05	959,99	987,93	1.015,87		
22	1.047,05	1.125,83	1.158,53	1.191,22		
23/0	1.231,80	1.324,37	1.363,01	1.401,65	1.467,69	1.643,82
23/1		1.344,59	1.390,36	1.436,71	1.513,49	1.682,80
23/2		1.371,48	1.418,29	1.472,38	1.559,28	1.721,78
23/3			1.446,65	1.509,24	1.605,07	1.760,76
23/4			1.474,74	1.545,19	1.650,87	1.799,75
23/5				1.581,36	1.696,65	1.839,20
23/6				1.617,98	1.742,44	1.878,65

bedragen per 4 weken in euro

leeftijd/ functiejr.	groep 1	groep 2	groep 3	groep 4	groep 5	groep 6
16	392,26	421,96				
17	449,12	482,85				
18	517,34	556,37	572,29			
19	596,95	641,98	660,63			
20	699,28	751,72	773,67	795,62		
21	824,35	886,15	911,93	937,73		
22	966,51	1.039,23	1.069,41	1.099,59		
23/0	1.137,05	1.222,49	1.258,17	1.293,83	1.354,79	1.517,37
23/1		1.241,16	1.283,41	1.326,20	1.397,07	1.553,35
23/2		1.265,98	1.309,19	1.359,12	1.439,33	1.589,34
23/3			1.335,37	1.393,14	1.481,60	1.625,32
23/4			1.361,30	1.426,33	1.523,88	1.661,31
23/5				1.459,71	1.566,14	1.697,72
23/6				1.493,52	1.608,41	1.734,14

bedragen per uur in euro

leeftijd/ functiejr.	groep 1	groep 2	groep 3	groep 4	groep 5	groep 6
16	2,58	2,78				
17	2,95	3,18				
18	3,40	3,66	3,77			
19	3,93	4,22	4,35			
20	4,60	4,95	5,09	5,23		
21	5,42	5,83	6,00	6,17		
22	6,36	6,84	7,04	7,23		
23/0	7,48	8,04	8,28	8,51	8,91	9,98
23/1		8,17	8,44	8,72	9,19	10,22
23/2		8,33	8,61	8,94	9,47	10,46
23/3			8,79	9,17	9,75	10,69
23/4			8,96	9,38	10,03	10,93
23/5				9,60	10,30	11,17
23/6				9,83	10,58	11,41

Doe-Het-Zelfbranche 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

II. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder I opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Staatscourant en heeft geen terugwerkende kracht.

V. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Staatscourant.

's-Gravenhage, 22 januari 2003

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De wnd. Directeur van het
Centraal kantoor
van de Arbeidsinspectie,*

P. B. Koster