

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr.9906

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 28-03-03, nr. 62

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR
PERSONEEL WERKZAAM IN DE DROGISTERIJBRANCHE**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Sociale Commissie Drogisterijen namens de Vereniging Drogisterij-parfumerie Bedrijven als partij te ener zijde mede namens de CNV Dienstenbond en FNV Bondgenoten als partijen te anderer zijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Personeel werkzaam in de Drogisterijbranche, 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 Personeel werkzaam in de Drogisterijbranche, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

Artikel 1

Werkingsfeer

1. a. Deze overeenkomst geldt, met inachtneming van de in dit artikel en de in artikel 2 genoemde beperkingen, alsmede de beperkingen die in een artikel specifiek zijn vermeld, voor alle werknemers in dienst van een werkgever, met uitzondering van personen, uitsluitend werkzaam in een kantoor of magazijn van de werkgever, waarvoor:
 1. met vakbonden of met de Ondernemingsraad is afgesproken dat op hen de VGL-cao van toepassing is,
 2. met vakbonden voor hen een eigen cao wordt afgesloten, of
 3. met vakbonden of Ondernemingsraad een bindende regeling wordt afgesproken van minimaal een gelijk niveau als deze cao, hetgeen vooraf wordt getoetst door de Vaste Commissie (zie artikel 19).
- b. Deze overeenkomst geldt in combinatiebedrijven (drogist/apotheek) met uitzondering voor de functie apothekersassistente (waarop de cao apothekersassistenten van toepassing is) 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. Voor hulpkrachten geldt deze overeenkomst met uitzondering van de bepalingen in artikel 8 lid 4 en 6.
3. Voor oproepkrachten geldt, in afwijking van het in het eerste lid bepaalde, alleen het bepaalde in de artikelen 1, 2, 3 met uitzondering van artikel 3 lid 5, artikel 4, 11, 16, 19, 21, artikel 22 met uitzondering van lid 7, artikel 24 t/m 28.
4. Voor vakantiewerkers geldt, in afwijking van het in het eerste lid bepaalde, alleen het bepaalde in de artikelen 1, 2, 3, met uitzondering van artikel 3 lid 5, artikel 4, 5, artikel 8 t/m 14, 17, 19, artikel 21 t/m 23.

Drogisterijbranche 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 2

Definities

Deze overeenkomst verstaat onder:

Drogisterij: het uitoefenen van de detailhandel in geneesmiddelen, zoals dit in het kader van de wettelijke bepalingen is toegestaan, telkens gepaard gaande 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, verfarmakelaarsmiddelen en dierengeneesmiddelen.

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

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

Werknemer in volledige dienst (full-timer): iedere werknemer die in de regel gedurende 4/5 van 37 uur of meer 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.

Werknemer in onvolledige dienst (part-timer): iedere werknemer die in de regel meer dan 12 uur maar minder dan 4/5 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.

Hulpkracht: ieder die in de regel minimaal 2 en maximaal 12 uur per week voor een werkgever werkzaam is.

Vakantiewerker: iedere scholier of student die tijdens een aaneengesloten vakantiesluiting van onderwijsinstellingen als werknemer gedurende ten hoogste acht weken arbeid verricht voor een werkgever.

Oproepkracht: ieder die wegens tijdelijke drukte of andere redenen na oproep werkzaam is.

Loon: het totale door een werknemer in een betalingsperiode verdiende bruto loon (met inbegrip van eventuele provisie) doch met uitzondering van overwerkvergoedingen, vakantiebijslagen, winstuitkeringen en andere uitkeringen, hoe dan ook genaamd.

Filiaalbeheerder: de werknemer, die de gehele dagelijkse leiding heeft over een drogisterij-filiaal/vestiging.

Kaderlid: Kaderlid is een in de onderneming werkzame persoon die activiteiten uitoefent in het kader van zijn vakvereniging.

Full-time equivalent (fte): Rekeneenheid die gelijk staat met de arbeidstijd van een werknemer met een maximale aanstelling van gemiddeld 37 uur per week.

Artikel 3

Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. De werkgever mag geen arbeidsvoorwaarden overeenkomen, die in strijd zijn met de bepalingen van deze overeenkomst, tenzij er sprake is van afwijking in voor de werknemer gunstige zin.
4. De werknemer ontvangt een schriftelijke, door de werkgever ondertekende, arbeidsovereenkomst, waarin tenminste wordt vermeld:
 - a. naam en woonplaats van werkgever en werknemer;
 - b. de plaats of plaatsen waar het werk wordt verricht;
 - c. de functie, of de aard van de werkzaamheden van de werknemer;
 - d. de datum van indiensttreding;
 - e. bij tijdelijk werk, de periode waar het om gaat;
 - f. de aanspraak op vakantie;
 - g. de opzegtermijn van de werkgever en de werknemer of de wijze van berekenen;
 - h. het loon en wanneer dit wordt uitbetaald;
 - i. het aantal uren dat gemiddeld per dag of per week wordt gewerkt;
 - j. of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
 - l. indien van toepassing, dat het diploma „Verkoop in de drogisterij” behaald dient te worden;
 - m. of er een proeftijd overeengekomen is, met in achtneming van het bepaalde in lid 9 van dit artikel;
 - n. eventuele andere bijzondere voorwaarden.

Drogisterijbranche 2003

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Het is de werkgever niet toegestaan een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst met een werknemer op te nemen.

De werknemer retourneert een kopie voor akkoord getekend.

5. Indien lid 4 sub 1 van dit artikel van toepassing is, is de werkgever verplicht uiterlijk direct aansluitend aan de proeftijd de cursus „Verkoop in de drogisterij” op zijn kosten aan de werknemer aan te bieden. Het niet nakomen van deze verplichting, belet de werkgever gebruik te maken van de uitzonderingsmogelijkheid bedoeld in artikel 6 lid 2.
6. De werkgever is verplicht de werknemer (verko(o)p(st)er) in functie-groep 2 de cursus Assistent Drogist op zijn kosten aan te bieden.
7. Wijzigingen van de voorwaarden als vermeld in de schriftelijke aanstelling worden tijdig schriftelijk bevestigd onder vermelding van de datum van ingang.
8. De werkgever heeft het recht om voor een partieel leerplichtige werknemer een afzonderlijke arbeidsovereenkomst af te sluiten, regelen de arbeidsduur, een loon naar evenredigheid daarvan, een aangepaste vakantieregeling en het loon over die dagen waarop de betreffende werknemer vrijwillig arbeid verricht.
9. a. Voor ieder nieuw dienstverband voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd van meer dan twee jaar geldt een proeftijd van twee maanden. Voor een nieuw dienstverband voor bepaalde tijd van maximaal twee jaar geldt een proeftijd van een maand. Voorgaande geldt uitsluitend in die gevallen dat de proeftijd schriftelijk overeen gekomen wordt. Het staat de werkgever en werknemer vrij een kortere proeftijd overeen te komen.
b. Met de werknemer die bij werkgever werkzaamheden heeft verricht op grond van een uitzendcontract, detacheringsovereenkomst of een contract voor bepaalde tijd en aansluitend (binnen 31 dagen na beëindiging van de voorgaande arbeidsrelatie) een nieuw arbeidscontract krijgt aangeboden voor dezelfde werkzaamheden zal geen proeftijd worden overeengekomen.
10. In geval er sprake is van een structurele situatie dat een parttimer meer uren werkt dan is overeengekomen in de onderliggende arbeidsovereenkomst, zal de werkgever deze arbeidsovereenkomst aanpassen aan de feitelijke situatie.

11. Aan een uitzendkracht, die een halfjaar via een uitzendorganisatie werkzaam is geweest, zal door de werkgever een arbeidsovereenkomst worden aangeboden.
12. De werkgever zet zich in voor een beleid, gericht op gelijke kansen in de arbeidsorganisatie voor gelijkwaardige werknemers, ongeacht leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze, één en ander op zodanige wijze toegepast dat er geen strijdigheid ontstaat met de objectieve vereisten van de functie.
13. a. De werkgever zal in iedere drogisterij voldoen aan de veiligheids-eisen zoals vermeld in bijlage 3.
b. 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.
c. De werkgever is verplicht om, vanaf 1 januari 1996 in geval van nieuwe investeringen, maar in ieder geval uiterlijk 2 jaar na de verplichte veiligheidsrisico-inventarisatie te voldoen aan de veiligheidseisen met betrekking tot een kluis met tijdvertraging of tijdslot.
d. 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 danwel met een seksuele ondertoon, die voor de werknemer vernederend of belastend kan zijn, niet voorkomen.
14. De werkgever kan de werknemer niet verplichten om tijdens onbetaalde pauzes in het bedrijf te verblijven.
15. Per 1 januari 2001 geldt dat het loon voor maand- en periodelonen minimaal vijf dagen voor het einde van de loonperiode op de bankrekening van de werknemer moet zijn bijgeschreven.

Artikel 4

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten; daaronder valt in ieder geval het zich houden aan reglementen en voorschriften en het stipt opvolgen van redelijke orders en instructies van leidinggevenden.
2. De werknemer is onder meer verplicht:

Drogisterijbranche 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- a. geen geld of zaken van de werkgever eigenmachtig of als voorschot ten eigen bate op te nemen of in te houden;
- b. zich geen zaken van de werkgever buiten de geldende verkoopvoorwaarden toe te eigenen;
- c. zonder schriftelijke toestemming van de werkgever geen andere zaken te (doen) verkopen of ten verkoop in voorraad te hebben dan die van de werkgever;
- d. zowel gedurende de dienstbetrekking als na de beëindiging daarvan strikte geheimhouding te betrachten ten aanzien van goederen en personen betreffende het bedrijf van de werkgever, waarvan openbaarmaking in strijd zou zijn met de zorgvuldigheid en het fatsoen, die in het maatschappelijk verkeer betamelijk is;
- e. zich niet schuldig te maken aan ongewenste intimiteiten. In dit kader zullen opmerkingen en/of gedragingen van seksuele aard danwel met een seksuele ondertoon, die voor de wederpartij vernederend of belastend zijn, binnen de arbeidsverhoudingen tussen werknemers onderling niet worden getolereerd.

Artikel 6

Functie-indeling

1. De werknemer wordt uitsluitend op grond van de door hem te verrichten werkzaamheden ingedeeld in één van de in lid 3 van dit artikel genoemde functiegroepen.
2. De werknemer die bij indiensttreding wordt ingedeeld in functiegroep 1, wordt direct nadat het diploma „Verkoop in de Drogisterij” is behaald ingedeeld in functiegroep 2. De werkgever kan slechts van deze verplichting afwijken, indien de werknemer onvoldoende functioneert. In dit geval zal de werkgever dit grondig gemotiveerd schriftelijk aan de werknemer mededelen.
Geschillen die op grond van deze twee uitzonderingsmogelijkheden ontstaan, kunnen worden voorgelegd aan de Vaste Commissie (zie artikel 19).

3. Functiegroepen:

Functiegroep 1

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

Voorbeelden van functiebenamingen in deze groep:

- aankomend verkoopmedewerk(st)er
- leerling verko(o)p(st)er
- aankomend magazijnmedewerk(st)er
- aankomend administratief medewerk(st)er

Funcatiegroep 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:

- verko(o)p(st)er
- magazijnmedewerk(st)er
- administratief medewerk(st)er

Funcatiegroep 3

Zelfstandige werkzaamheden waarvoor in ruime mate vak- en bedrijfskennis nodig is en waarbij incidenteel leiding wordt gegeven aan enkele medewerk(st)ers ingedeeld in de functiegroepen 1 en 2. Met ingang van 1 januari 1999 is het bezit van het diploma Assistent Drogist een vereiste om voor de functie van eerste verko(o)p(st)er in aanmerking te komen. De werknemer die voor 1 januari 1999 de functie van eerste verko(o)p(st)er vervulde, kan niet worden verplicht dit diploma alsnog te halen.

Voorbeelden van functiebenamingen in deze groep:

- eerste verko(o)p(st)er
- eerste magazijnmedewerk(st)er
- eerste administratief medewerk(st)er

Funcatiegroep 4

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

Voorbeelden van functiebenamingen in deze groep:

- waarnemend bedrijfsleid(st)er
- assistent filiaalmanager
- assistent magazijnchef
- assistent afdelingshoofd

Funcatiegroep 5

Zelfstandige werkzaamheden waarvoor bijzondere vak- en bedrijfskennis nodig is, alsmede het volledige beheer van een drogisterij

Drogisterijbranche 2003

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

waarin maximaal 5 full-time equivalenten (fte's) werkzaam zijn. Het bezit van het Vakdiploma Drogist is een vereiste om voor de functie van bedrijfsleid(st)er, filiaalmanager of filiaalbeheerder in aanmerking te komen.

Voorbeelden van functiebenamingen in deze groep:

- bedrijfsleid(st)er
- filiaalmanager
- filiaalbeheerder
- magazijnchef
- afdelingshoofd

Functiegroep 6

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

Voorbeelden van functiebenamingen in deze groep:

- bedrijfsleid(st)er
- filiaalmanager
- filiaalbeheerder
- magazijnchef
- afdelingshoofd

Artikel 7

Loon en loonaanpassingen

1. Het loon van de werknemer ingedeeld in één van de functiegroepen is ten minste gelijk aan het voor zijn leeftijd, dan wel voor zijn functiejaren, vastgestelde bedrag genoemd in de loonschalen (zie bijlage 1).
2. a. Behoudens de situatie zoals bedoeld in lid 5 worden aan de werknemer in de functiegroepen 2 t/m 5 die na het bereiken van de 23-jarige leeftijd respectievelijk 1, 2, 3, 4, 5, of 6 jaren in de functiegroep heeft doorgebracht, respectievelijk 1, 2, 3, 4, 5, of 6 functiejaren toegekend. De toekenning geschiedt steeds per 1 januari van enig jaar. Een onderneming die op structurele basis van de datum van 1 januari wil afwijken is hiertoe na melding bij

de Vaste Commissie (zie artikel 19) gerechtigd. De datum van toekenning mag dan niet later vallen dan 1 april van enig jaar.

- b. De werknemer in de functiegroep 6 heeft na 6 functiejaren tenminste aanspraak op het in de loonschalen bij 6 functiejaren vermelde bedrag.
3. Aan de werknemer in de functiegroep 4 of 5 kan eenmaal per functiejaar de toekenning van een functiejaar worden onthouden indien de werknemer aantoonbaar onvoldoende functioneert. In dat geval zal de werkgever dit grondig gemotiveerd schriftelijk aan de werknemer mededelen.
Aan de werknemer in de functiegroep 2 of 3 kan eenmalig een functiejaar worden geweigerd, mits grondig en schriftelijk gemotiveerd, uiterlijk één maand voor het toekenningsmoment. Een beroep bij de Vaste Commissie is daarbij mogelijk.
Geschillen inzake, en naar aanleiding van, toepassing van deze uitzonderingsmogelijkheid, kunnen worden voorgelegd aan de Vaste Commissie (zie artikel 19).

Indien de werkgever voor een tweede achtereenvolgende maal de toekenning van een functiejaar in de functiegroepen 4 of 5 wil onthouden kan dit uitsluitend na voorafgaande toestemming van de Vaste Commissie (zie artikel 19).

4. Betaalperiode: week-, vier-weken- en maandloon. In de loonschalen is steeds het loon per uur, per week, per vier weken en per maand vermeld. Het loon per week en per 4 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 alsmede te delen door factor twaalf (maandloon = vier-wekenloon x 13/12).
5. Bij een kortere dan de normale arbeidstijd is het loon naar evenredigheid lager.
6. Het is de werkgever toegestaan het loon afhankelijk te stellen van de behaalde omzet, mits het premieof provisiestelsel zodanig wordt opgesteld, dat, maximaal over een tijdvak van een jaar genomen, gemiddeld de in dit artikel genoemde lonen worden bereikt.
7. a. De bedragen in de loonschalen in deze CAO en de feitelijke lonen worden op onderstaande momenten met de bijbehorende percentages verhoogd:
Per 1 september 2002 met 1,8%
Per 1 januari 2003 met 1,7%
- b. Bij loonbetalingen per periode kan in afwijking van de data genoemd in sub a gekozen worden voor loonaanpassing op de volgende data:

Drogisterijbranche 2003

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Per 9 september 2002 met 1,8%
Per 30 december 2002 met 1,7%

8. 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 € 11,34 bruto per maand;
 - Vakdiploma Drogist € 22,69 bruto per maand.
- De werknemer in de functiegroep 3 of 4 krijgt voor:
- Vakdiploma Drogist € 22,69 bruto per maand.
- Bovenstaande bedragen gelden bij een maximale aanstelling van gemiddeld 37 uur per week en worden naar rato van het aantal contracturen herberekend.

Artikel 8

Arbeidstijd

1. a. Bij de indeling van de arbeidstijd wordt rekening gehouden met het bepaalde in dit artikel, de artikelen 9 t/m 12 van deze CAO en de desbetreffende voorschriften.
b. De roosterschema's worden in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld. Indien er geen Ondernemingsraad bestaat geschiedt vaststelling in overleg met de gezamenlijke werknemers.
c. De individuele inroostering geschiedt in overleg met de betrokken werknemers.
d. Wijziging van de structurele individuele afspraken over werktijden vinden alleen plaats met instemming van de werknemer.
e. Een verzoek tot structurele wijziging van de individuele afspraken over werktijden van de werknemer wordt gehonoreerd zodra dit redelijkerwijs mogelijk is.
f. Werkroosters zullen minimaal 2 weken voor ze ingaan aan de werknemer bekend worden gemaakt.
2. De werknemer, ongeacht de functie, heeft recht om in deeltijd te werken. De werknemer zal een verzoek om in deeltijd te gaan werken schriftelijk aan de werkgever kenbaar moeten maken. 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 gevergd. Een afwijzing van een verzoek dient schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer medegedeeld te worden. Bij verschil van mening kan

de kwestie worden voorgelegd aan de Vaste Commissie (zie artikel 19).

3. De normale arbeidstijden liggen op:
 - maandag t/m vrijdag tussen 07.00 en 18.00 uur en maximaal op 2 van deze dagen tot 21.00 uur.
 - zaterdag tussen 07.00 en 18.00 uur.
4. Indien de werkgever noodgedwongen gebruik maakt van de avondopenstelling zullen deze uren voornamelijk ingevuld worden door full-timers en parttimers. In die situatie kunnen werknemers niet verplicht worden meer dan 2 avonden per week te werken, uitgezonderd maximaal 6 (nader in te vullen) weken per jaar waarin men 3 avonden verplicht kan worden om te werken.
5. De werknemer van 55 jaar of ouder kan – tenzij hij verantwoordelijk is voor het beheer van een winkel – niet tot het werken op de avonduren worden verplicht.
6. Werknemers kunnen niet worden verplicht om gemiddeld meer dan 2 zaterdagen per 3 weken te werken. Voor de werknemer in de functiegroepen 5 en 6 geldt dat hij niet kan worden verplicht om gemiddeld meer dan 3 zaterdagen per 4 weken te werken.
De hardheidsclausule, bedoeld in lid 9 van dit artikel, is van overeenkomstige toepassing.
Een en ander betekent dat de werknemer in de functiegroepen 1 t/m 4 recht heeft op minimaal 21 vrije zaterdagen. De werknemer in de functiegroepen 5 en 6 heeft recht op minimaal 17 vrije zaterdagen per jaar. De zaterdagen die in de vakantie van betreffende werknemer vallen zijn hierbij inbegrepen.
Uitsluitend op basis van vrijwilligheid kan op meer zaterdagen gewerkt worden.
7. De werknemer kan niet verplicht worden tot het verrichten van gesplitste arbeid op dezelfde dag, waarvan sprake is wanneer de arbeidstijd wordt onderbroken met een pauze van meer dan 1 uur.
8. De werknemer in onvolledige dienst met een vast maand- of weekloon heeft een garantie aan te werken uren van minimaal 60% van zijn aantal contracturen per week en kan verplicht worden tot het werken van maximaal 130% van het aantal contracturen per week. Verschillen worden in een voortschrijdend urensaldo bijgehouden. Het negatieve saldo aan gewerkte uren mag op elk moment maximaal het aantal contracturen per week bedragen en het positieve saldo maximaal 4 maal het aantal contracturen op weekbasis.
Op 1 januari van elk jaar worden de saldi afgerekend. Bij een negatief saldo van meer dan 25% van de contracturen op weekbasis worden de uren waarmee die grens van 25% wordt overschreden, kwijt-

Drogisterijbranche 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

gescholden. Bij een positief saldo van meer dan 50% van de contracturen op weekbasis worden de uren waarmee die grens van 50% wordt overschreden, in geld uitbetaald.

9. Voor de werknemer voor wie wijzigingen 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 artikel 19) een uitspraak worden gevraagd.
10. Voor de werknemer die gebruik maakt van kinderopvang zullen de uren waarop kinderopvang van toepassing is als structurele arbeidsuren worden vastgelegd.

Artikel 9

Toeslagenregeling

1. De werknemer ontvangt, afhankelijk van het tijdstip waarop hij 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	75%	25%	0%	25%	50%
Di	75%	25%	0%	25%	50%
Wo	75%	25%	0%	25%	50%
Do	75%	25%	0%	25%	50%
Vr	75%	25%	0%	25%	50%
Za	75%	25%	0%	25%	50%
Zo	175%	125%	100%	125%	150%

2. Indien werkzaamheden volgens het werkrooster eindigen op de tijdgrens van het tijdschalenmodel, geldt voor aansluitende werktijd in verband met het afmaken of overdragen van werkzaamheden het toeslagpercentage van het voorafgaande tijdsblok. Dit geldt alleen indien de werkzaamheden binnen een halfuur zijn afgerond en een incidenteel karakter dragen.
3. De toeslagen worden gecompenseerd in vrije tijd, op te nemen bin-

nen 26 weken na het ontstaan van de compensatie. Indien compensatie in vrije tijd binnen deze 26 weken niet mogelijk is, wordt de toeslag in geld uitgekeerd.

4. De werkgever verstrekt aan de werknemer die zijn werkdag begonnen is voor of op 14.00 uur en die doorwerkt na 19.00 uur een warme maaltijd van redelijke kwaliteit danwel een maaltijdvergoeding. Met ingang van 1 augustus 1997 geldt als sprake is van een vergoeding een bedrag van f 10,- netto op declaratiebasis. Met ingang van 1 januari 2003 wordt dit bedrag € 5,-.

Artikel 10

Vijfdaagse werkweek

1. Ter verwezenlijking van een vijfdaagse werkweek wordt door de werknemer op 52 dagen per kalenderjaar geen arbeid verricht, los van de overige vrije dagen bedoeld in de artikelen 11, 12, 15 en 17.
2. De werkgever stelt na overleg met de werknemer de in het voorgaande lid genoemde 52 vrije dagen vast, waarbij hij rekening houdt met de wensen van de werknemer. De vrije dagen worden in ieder geval zodanig vastgesteld, dat deze zoveel mogelijk als hele vrije dagen en over het hele jaar verspreid kunnen worden genoten.
3. Het werken op een zesde dag in de week is voor een periode van maximaal twee weken achtereenvolgend toegestaan. De zesde dag dient gecompenseerd te worden in vrije tijd in de periode van twee weken voorafgaand of volgend op de we(e)k(en) waarin zes dagen is gewerkt.
4. Het werken op méér dan zes aaneengesloten dagen is niet toegestaan.
5. a. De werknemer in volledige dienst die de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt kan op zijn verzoek 20% van zijn arbeidstijd korter gaan werken. Het nieuwe loon bedraagt in dat geval 90% van het tot dan toe verdiende loon. Overige rechten zoals opgenomen in deze CAO en of arbeidscontract worden naar rato aangepast. Op de voor de betrokkene geldende pensioen- en VUT-aanspraken heeft deze vermindering van arbeidstijd geen invloed.
b. Per 1 januari 2001 kan de werknemer in volledige dienst die de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt op zijn 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

Drogisterijbranche 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

62 jaar 40% werken tegen 70% van het loon
Deze verlaging van het loon heeft geen invloed op de opbouw van pensioen en VUT, uitgaande van de omvang van de aanstelling op 57 jarige leeftijd. Werknemer en werkgever blijven de nominale premie betalen.

Artikel 11

Overwerk

1. Van overwerk is alleen sprake indien de werknemer, na overleg tussen de werkgever en de werknemer, opdracht heeft gekregen buiten de voor hem geldende normale arbeidstijd arbeid te verrichten. Overwerk zal zo min mogelijk worden opgedragen.
2. Onder overwerk wordt in ieder geval verstaan
 - de meer dan 9 uur per dag gewerkte uren, waarbij maximaal eenmaal per week een overschrijding met maximaal een half uur, in aansluiting op de ingeroosterde werktijd niet als overwerk geldt.
 - de meer dan 45 uur per week gewerkte uren, of 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 4 weken (te rekenen over een periode twee weken voorafgaand aan of volgend op de week dat zes dagen gewerkt is) zijn gecompenseerd door gelijkwaardige vrije tijd.
3. Wanneer overuren vallen in een tijdsperiode waarop volgens het tijdschalenmodel reeds een toeslag van toepassing is, dan cumuleren de toeslagen.
4. Voor elk uur overwerk wordt het loon uitbetaald vermeerderd met een toeslag van 30%.
5. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat in plaats van uitbetaling van de overwerkvergoeding extra vrije tijd wordt gegeven, overeenkomende het loonbedrag dat voor het overwerk zou zijn betaald, mits binnen een maand nadat het overwerk is verricht.

6. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing op de werknemer ingedeeld in de functiegroepen 5 of 6, alsmede op de werknemer die niet ingedeeld is in functiegroepen.
7. Een werknemer in onvolledige dienst, die in één week meer dan 37 uur werkt, komt, indien aan de overige voorwaarden in dit artikel wordt voldaan, voor die week in aanmerking voor een overwerktoeslag.
8. Een werknemer van 55 jaar of ouder kan niet tot overwerk worden verplicht.

Artikel 12

Arbeid op zon- en feestdagen

1. Op zondagen en algemeen erkende feestdagen, te weten: 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 wordt geen arbeid verricht, tenzij bijzondere omstandigheden zulks noodzakelijk maken en de desbetreffende 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%.
2. a. Voor de week waarin één van de hierboven omschreven feestdagen valt geldt dat de werknemer met een volledige werkweek (37 uur) 7,4 uur doorbetaalde vrije uren krijgt. Voor de overige werknemers geldt het aantal doorbetaalde vrije uren naar evenredigheid (contracturen gedeeld door 37 x 7,4 uur), los van het feit of de medewerker wel of niet zou hebben gewerkt als het geen feestdag betrof.
b. In afwijking van lid a kan de werkgever, in overleg met de Ondernemingsraad danwel indien er geen Ondernemingsraad bestaat in overleg met zijn gezamenlijke werknemers besluiten de volgende regeling toe te passen.
De werknemer, die gedurende het hele vakantiejaar wekelijks een vaste vrije dag heeft, wordt geacht zijn vrije dag genoten te hebben, indien deze dag samenvalt met een feestdag als bedoeld in artikel 12 lid 1, echter hij 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.
3. De werknemer kan niet tot het werken op zondagen en erkende christelijke feestdagen worden verplicht.

Artikel 13

Uitkering bij ziekte of ongeval

1. Ingeval van arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval, is de werknemer verplicht hiervan zo spoedig mogelijk, uiterlijk om 09.00 uur voor middag kennis te geven aan zijn werkgever, tenzij door de werkgever een ander reglement is vastgesteld.
2. De werknemer, die door ziekte of ongeval niet kan werken, is verplicht zich te houden aan de voorschriften, waaronder de medische controle, die op grond van de sociale verzekeringswetgeving of daarvan afgeleide regelgeving zijn vastgesteld.
Indien de werknemer zich niet aan de voorschriften houdt en/of onvoldoende meewerkt aan reïntegratie 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.
3. Nadat de werknemer is hersteld, dient hij de werkgever hierover onverwijld in te lichten, waarna de werknemer op de voor hem gebruikelijke eerstvolgende werkdag zijn werkzaamheden hervat.
De werknemer hoeft hiervoor niet te wachten op uitdrukkelijke toestemming van de bedrijfsarts om weer aan het werk te gaan. Wanneer de werknemer niet in staat is op de door de controlerende instantie bepaalde datum zijn werkzaamheden te hervatten, is hij eveneens verplicht dit vroegtijdig mede te delen.
4. a. De werkgever zal, in afwijking van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek, vanaf de tweede dag van arbeidsongeschiktheid, doch ten hoogste gedurende 52 weken gerekend van de eerste dag van arbeidsongeschiktheid, de werknemer het netto bedrag uitkeren waarop hij bij normale functie-uitoefening aanspraak zou hebben gehad. Een mogelijke uitkering krachtens de Ziekte-wet wordt hiermee verrekend (vangnet bepaling). De (100%)-loondoorbetalingsverplichting wordt in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter verlengd indien de werkgever naar de mening van Uitvoering Werknemersverzekeringen (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.
b. Bij zwangerschapsverlof of bij aan zwangerschap en bevalling gerelateerde arbeidsongeschiktheid alsmede wanneer sprake is

- van arbeidsongeschiktheid vanwege een chronische aandoening (doktersverklaring vereist) of een overval geldt het gestelde in sub a van dit lid vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.
- c. Inhouding van de eerste dag, zoals bedoeld in sub a, dient een inhouding van loon te zijn en mag niet in mindering worden gebracht op het aantal vakantiedagen van de werknemer.
 - d. Ten aanzien van de werknemer die nog geen twee maanden in dienst is geldt het hiervoor onder artikel 13 lid 4 sub a bepaalde niet en geldt de wettelijke uitkering bij ziekte, zijnde 70% van het laatst verdiende bruto loon (met een minimum van het wettelijk minimum jeugdloon).
5. Wanneer werkgever en werknemer gezamenlijk besluiten de WAO voor de betreffende werknemer uit te stellen, geldt voor deze periode de loondoorbetalingsverplichting van 100%.
 6. Aanvulling op WAO
Indien de arbeidsongeschiktheid van een werknemer voortduurt nadat de 52 weken uitkering krachtens de Ziektewet verstreken zijn, zal de werkgever op de te ontvangen uitkering krachtens de W.A.O./A.A.W. gedurende het eerste jaar dat de werknemer deze uitkering ontvangt een aanvulling verstrekken van 25% van het verschil tussen het oude brutoloon en het eventuele resterende brutoloon. De regeling wordt op 1 juli 2000 als volgt gewijzigd:
Per 1 juli 2000 is de aanvulling op het eerste WAO-jaar vastgesteld op 20%. Deze aanvullingsregeling is met één jaar verlengd, waarbij het aanvullingspercentage voor dit tweede jaar is vastgesteld op 10%. Bij een werknemer die op 1 juli 2000 reeds een aanvulling op het eerste WAO-jaar ontvangt, wordt het aanvullingspercentage per die datum teruggebracht van 25% naar 20%. Voor het tweede jaar geldt ook voor die werknemer een aanvulling van 10%. 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 2 jaar in dienst bij werkgever waren. Zie ook protocol IV.
 7. Wanneer de werknemer weigert mee te werken aan de reïntegratie zoals de werkgever op grond van de probleemanalyse en het advies van de arbodienst bij vaststelling van het plan van aanpak heeft aangeboden, heeft de werkgever het recht het loon in te houden. 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, alvorens UWV tot een uitkomst komt.
Wanneer UWV gelijkloidend adviseert aangaande het reïntegratie-

Drogisterijbranche 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

voorstel van de werkgever, kan het loon met terugwerkende kracht alsnog worden ingehouden.

De terugvordering van het loon zal in dat geval niet meer bedragen dan één loonbetalingsperiode, tenzij het feit dat de aanvraag en/of behandeling van de second opinion langer duurt dan een loonbetalingsperiode als gevolg van nalatig gedrag van de werknemer.

8. De in dit artikel bepaalde aanvullingen zijn niet verschuldigd:
 - a. indien de ziekte of ongeval door opzet van de werknemer is veroorzaakt;
 - b. over de periode, waarover door Uitvoering Werknemersverzekeringen (UWV) of door de werkgever krachtens de Ziekwet of aanverwante wetgeving, de wettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd;
 - c. indien de werknemer jegens derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden. In dat geval zal de werkgever niettemin de in leden 4 en 6 voorziene betaling aan de werknemer doen, doch alleen bij wijze van voorschot op deze schadevergoeding.
9. Indien de werkgever krachtens de wet of krachtens individuele of collectieve arbeidsovereenkomst verplicht is tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid van de werknemer het loon door te betalen, heeft hij, indien de ongeschiktheid tot werken van de werknemer het gevolg is van een gebeurtenis waarvoor een ander aansprakelijk is, jegens de ander recht op schadevergoeding ten bedrage van het door hem betaalde loon.
10. Wanneer een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gereïntegreerd kan worden bij een andere werkgever en bij die werkgever in dienst treedt en aldaar een arbeidsovereenkomst krijgt conform het daar geldende gebruik, dan ontvangt de werknemer, gerekend vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid, voor het eerste jaar een suppletiegarantie van 100% voor het maximum van zijn oude loon, het tweede jaar een suppletiegarantie van 90% en het derde jaar van 80%.
Voor de parttimer geldt dit artikel pro rato.

Artikel 13b

Reïntegratie

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 14

Uitkering bij overlijden

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

Artikel 15

Vakantie

1. De werkgever stelt het vakantiejaar voor zijn onderneming vast en geeft nadere regels voor het opnemen van de vakantie; met name kunnen hierbij regels worden gesteld ter voorkoming van het bijeen tellen van vakantiedagen verkregen in opeenvolgende vakantie jaren, alsmede ten aanzien van het doen samenvallen van de aaneengesloten vakantie met eventueel verplichte sluitingsperiodes. Bij een en ander zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met het verlangen van de werknemer. Indien geen vakantiejaar door de werkgever is vastgesteld loopt het vakantiejaar van 1 juli t/m 30 juni.
2. a. De werknemer met een maximale aanstelling van gemiddeld 37 uur per week heeft recht op 25 werkdagen vakantie per jaar met behoud van loon, is gelijk aan 185 uur.

Drogisterijbranche 2003

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 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.
- b. De werknemer heeft in een vakantiejaar recht op een aaneengesloten vakantie van tenminste 3 weken, mits zijn vakantierecht daartoe toereikend is, tenzij 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.
3. De aaneengesloten vakantie zal zoveel mogelijk in de maanden mei tot en met september worden genoten.
 4.
 - a. Voor aanspraak op extra vakantiedagen op grond van dienstjaren of leeftijd van de werknemer is zijn situatie bij de aanvang van het vakantiejaar bepalend.
 - b. De dienstjarenvakantie bedraagt bij: 25 tot 40 dienstjaren: 3 extra vakantiedagen per vakantiejaar; 40 of meer dienstjaren: 5 extra vakantiedagen per vakantiejaar.
 - c. 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.
 - d. De in b en c genoemde vakantiedagen worden niet bij elkaar opgeteld, het hoogste aantal geldt.
 5. Een dag waarop de werknemer arbeidsongeschikt is, geldt niet als vakantiedag.
 6. 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.
Bij arbeidsongeschiktheid wegens zwangerschap worden normaal vakantie-rechten opgebouwd.
 7. Vervanging van vakantiedagen door uitbetaling van een geldbedrag is slechts geoorloofd bij of in verband met het einde van de dienstbetrekking. Uitbetaling in geld is echter in dit laatste geval verplicht, indien de werknemer dit wenst.

Artikel 16

Vakantiebijslag

1. Een werknemer heeft recht op vakantiebijslag van 8% van het door hem in een vakantiejaar bij de werkgever verdiende loon.
2. De vakantiebijslag wordt uitbetaald (uiterlijk) in de maand mei.
3. Onverminderd het bepaalde in lid 1 behoudt de werknemer gedurende de tijdvakken, waarop hij geen recht op loon maar wel aanspraak op zijn vakantie heeft, niettemin zijn recht op vakantiebijslag, welke in dat geval 8% bedraagt van het loon dat hij zou hebben verdiend indien de bedongen arbeid wel was verricht. Dit recht vervalt niet indien ingevolge artikel 7:635 lid 4 van het Burgerlijk Wetboek, de aanspraak op vakantie vervalt (bijv. ingeval van de wachtdag).

Artikel 17

Buitengewoon verlof

1. Wanneer een werknemer daarbij anders niet aanwezig kan zijn, heeft hij in de volgende gevallen recht op buitengewoon verlof met behoud van loon gedurende de daarbij aangegeven tijd:
 - a. bij eigen ondertrouw: halve dag;
 - b. bij eigen huwelijk: twee dagen;
 - c. bij eigen 25-, 40- en 50-jarig huwelijksfeest danwel dienstjaren: één dag;
 - d. bij bevalling van zijn echtgenote: tijdens de bevalling en twee dagen;
 - e. voor het bijwonen van een huwelijk van een van zijn kinderen, ouders, broers of zusters: één dag;
 - f. bij het overlijden van de echtgenote/echtgenoot; de sterfdag tot en met de dag van de begrafenis;
 - g. bij het overlijden van een van zijn/haar ouders, schoonouders, eigen of aangehuwde kinderen: één dag alsmede voor het bijwonen van de begrafenis: één dag;
 - h. voor het bijwonen van de begrafenis van zijn/haar grootouders, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: één dag;
 - i. voor het bijwonen van een 25-, 40- en 50-jarig huwelijksfeest van ouders en schoonouders, alsmede verlof bij 25en 40-jarig jubileum dienstjaren van echtgenote/echtgenoot: één dag.
2. Bovendien wordt aan de werknemer buitengewoon verlof met behoud van loon verleend:
 - b. voor het afleggen van examens ter verkrijging van een voor de

Drogisterijbranche 2003

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- beroepsuitoefening noodzakelijke opleiding: gedurende de daarvoor noodzakelijke tijd;
- 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;
 - d. voor het eenmaal in de periode van 3 jaar voor zijn pensionering deelnemen aan een cursus ter voorbereiding op de pensionering: gedurende ten hoogste vijf dagen;
 - e. vakbondsleden kunnen deelnemen aan cursussen van werknemersorganisaties gedurende ten hoogste 3 dagen per jaar, mits door de werknemersorganisatie bij de werkgever aangevraagd en mits verenigbaar met het bedrijfsbelang;
 - f. voor de uitoefening van het actief kiesrecht.
3. Onder ouders, kinderen, broers en zusters, bedoeld in het eerste lid, worden mede begrepen 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 de toepassing van lid 1 met huwelijk gelijkgesteld.
 5. 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 artikel 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.
 6. Voor bezoek aan 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.

Artikel 18

Partieel leerplichtige werknemers

1. De arbeidsovereenkomst met de werknemer, die partieel leerplichtig is, heeft betrekking op het aantal dagen per week dat hij krachtens de Arbeidswet werkzaam mag zijn.

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

Artikel 19

Vaste commissie

1. Partijen stellen een Vaste Commissie in, bestaande uit 4 leden en plaatsvervangende leden, waarvan 2 leden en 2 plaatsvervangende leden door de in deze overeenkomst participerende werkgeversorganisaties, en 2 leden en 2 plaatsvervangende leden door de in deze overeenkomst participerende werknemersorganisaties benoemd zijn.
2. De commissie kiest uit haar midden een voorzitter en een secretaris, zodanig dat deze functies over beide partijen worden verdeeld.
3. De taak van de commissie bestaat uit:
 - a. 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;
 - b. het geven van een beslissing over alle zaken die haar in deze CAO ter behandeling zijn of zullen worden opgedragen, zoals in artikel 6 lid 2, artikel 7 lid 3 en artikel 8 lid 2 en 9;
 - c. het desgewenst geven van advies omtrent de uitleg en/of toepassing van deze CAO aan de participerende organisaties, alsmede aan iedere werkgever of werknemer op wie deze CAO van toepassing is. Een verzoek om advies dient schriftelijk bij de commissie te worden gedaan;
 - d. het behandelen bij wijze van advies van geschillen omtrent de uitleg en/of de toepassing van deze CAO, indien beide partijen daarom schriftelijk verzoeken.

Artikel 20

Plaatsvervanging

1. De werknemer, die in een hogere functie vervangt, heeft gedurende

Drogisterijbranche 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

de tijd van vervanging recht op een toeslag van 15% van het bedrag bij 0 functie jaren in de schaal waarin de te 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 bij vervanging die langer dan 4 weken duurt.

Artikel 21

Schorsing

1. De werkgever mag in afwijking van artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek een werknemer schorsen met inhouding van loon bij:
 - a. gebleken gemis aan ijver en dienstbetrachting;
 - c. aanwezigheid van een dringende reden tot ontslag, als bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek, indien de werkgever nog niet tot ontslag wil overgaan;
 - d. verdenking van een vergrijp, dat een dringende reden tot ontslag als bedoeld in artikel 7:677 van het Burgerlijk Wetboek zou kunnen zijn.
2. In de in lid 1 sub a bedoelde gevallen mag de schorsing niet langer duren dan twee dagen.
3. In het in lid 1 sub c bedoelde geval mag de schorsing niet langer duren dan twee weken.
4. In het in lid 1 sub d bedoelde 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 indien ontslag volgt, het loon over nooit meer dan 3 weken worden ingehouden.
5. De schorsing dient schriftelijk te worden bevestigd met vermelding van de reden en de duur van de schorsing.

Artikel 22

Einde dienstbetrekking

1. De dienstbetrekking eindigt:
 - a. door opzegging met een daarvoor in acht te nemen opzegtermijn.

Indien werkgever of werknemer met de opzegging en/of opzegtermijn niet akkoord gaat, is vooraf toestemming van de Directeur van het Centrum voor Werk en Inkomen nodig.

- b. 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 niet verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
 - wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:677 het Burgerlijk Wetboek (ontslag op staande voet);
 - krachtens een rechterlijke uitspraak;
 - in andere gevallen waarin geen opzegging is voorgeschreven, zoals bij overlijden van de werknemer.
2. a. Opzegging geschiedt bij voorkeur schriftelijk.
- b. Opzegging geschiedt tegen het einde van een loonbetalingsperiode, tenzij in de onderneming een ander moment gebruikelijk is.
4. Bij ongeschiktheid van de werknemer zal de opzegging eerst geschieden, nadat hij door of namens de werkgever in gebreke is gesteld met de mededeling van de termijn, waarbinnen verbetering moet zijn ingetreden.
5. De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging heeft geduurd:
 - korter dan vijf jaar: een maand
 - vijf tot 10 jaar: twee maanden
 - 10 tot 15 jaar: drie maanden
 - 15 jaar of langer: vier maandenDe door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn bedraagt één maand.
6. Los van het bepaalde in lid 5, blijft voor werknemers die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder waren de oude opzegtermijn gelden, d.w.z. de opzegtermijn die voor hen gold voor 1 januari 1999.

Artikel 23

Vakantiewerkers

1. De beloning van de vakantiewerker wordt vastgesteld op het voor hem geldende wettelijk minimum(jeugd)loon.
2. Het wettelijk recht van de vakantiewerker op vakantie (gesteld op 20 dagen per jaar bij een volledig dienstverband) en vakantiebijslag

Drogisterijbranche 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

(8%) wordt aan het eind van het dienstverband verrekend door middel van betaling van 15,7% van het genoten loon.

Artikel 24

Oproepkrachten

1. Oproepkrachten zullen door de werkgever bij oproep voor tenminste drie aaneengesloten uren te werk worden gesteld. Per 1 januari 1999 gelden de wettelijke bepalingen ten opzichte van de minimale oproepduur.
2. Oproepkrachten met een 0-urencontract zijn niet verplicht om aan de oproep van de werkgever gehoor te geven.
3. Oproepkrachten ontvangen tenminste het voor hen geldende wettelijk minimum(jeugd)loon, met dien verstande dat dit minimum wordt herleid tot uurloon door deling door 37.

Artikel 25

Hulpkrachten

De uren die vrijkomen door de invoering van de 37-urige werkweek zullen worden aangeboden aan hulpkrachten die bereid zijn om op kosten van hun werkgever het diploma „Verkoop in de Drogisterij” te behalen en die een arbeidsovereenkomst als parttimer krijgen aangeboden. Het aantal hulpkrachten zal in de loop van de komende jaren geleidelijk worden verminderd tot een niveau van maximaal 10% van de productieve uren per vestiging per 1 januari 1999.

Artikel 28

Kinderopvangregeling

Per 1 januari 1998 is er een kinderopvangregeling gaan gelden onder verantwoordelijkheid en op kosten van de werknemers.

Artikel 29

Tijd sparen

Per 1 januari 2001 wordt een tijdspaarregeling van kracht. De werknemer krijgt de gelegenheid om tijd te sparen tot een maximum van zes maanden verlof. Dit kan worden opgebouwd van:

- bovenwettelijke vakantiedagen (het aantal boven 20 dagen per jaar bij een werknemer met een maximale aanstelling van gemiddeld 37 uur per week);
- meer gewerkte uren;
- overwerk;
- toeslagen tijdschalenmodel.

De aanvraagtermijn voor het opnemen van gespaard verlof is minimaal even lang als de gewenste verlofperiode, met een minimum van drie maanden. De aanvraag dient schriftelijk bij de werkgever te worden ingediend.

Uitbetaling van het gespaarde saldo is mogelijk, met uitzondering van de bovenwettelijke vakantiedagen (alleen bij einde dienstverband). Uitbetaling vindt plaats op basis van het loonniveau in de dan geldende functie.

Artikel 30

Duur, wijziging en opzegging der overeenkomst

4. Rechtens geldende bepalingen, welke voor de werknemer gunstiger zijn dan het bepaalde in deze overeenkomst, behouden hun kracht.

Drogisterijbranche 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 1

LOONSCHALEN

LOONSCHALEN PER 1-1-2003 PER UUR

Groep	1	2	3	4	5	6
Leeftijd/functiejr.						
16	2,99	3,47				
17	3,39	3,92				
18	3,88	4,46	4,81	5,30		
19	4,45	5,08	5,46	5,96		
20	5,19	5,89	6,29	6,82	7,64	
21	6,09	6,87	7,29	7,85	8,63	
22	7,11	7,98	8,42	9,00	9,71	10,68
23/0	8,33	8,65	9,08	9,63	10,20	11,02
1		8,78	9,22	9,77	10,36	
2		8,91	9,35	9,91	10,51	
3		9,04	9,49	10,06	10,67	
4		9,18	9,64	10,22	10,83	
5		9,32	9,78	10,37	10,99	
6		9,46	9,93	10,52	11,16	12,05

LOONSCHALEN PER 1-1-2003 PER WEEK

Groep	1	2	3	4	5	6
Leeftijd/functiejr.						
16	110,63	128,39				
17	125,43	145,04				
18	143,56	165,02	177,97	196,10		
19	164,65	187,96	202,02	220,52		
20	192,03	217,93	232,73	252,34	282,68	
21	225,33	254,19	269,73	290,45	319,31	
22	263,07	295,26	311,54	333,00	359,27	395,16
23/0	308,21	320,05	335,96	356,31	377,40	407,74
1		324,86	341,14	361,49	383,32	
2		329,67	345,95	366,67	388,87	
3		334,48	351,13	372,22	394,79	
4		339,66	356,68	378,14	400,71	

Groep	1	2	3	4	5	6
5		344,84	361,86	383,69	406,63	
6		350,02	367,41	389,24	412,92	445,85

Drogisterijbranche 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

LOONSCHALEN PER 1-1-2003 PER 4 WEKEN

Groep	1	2	3	4	5	6
Leeftijd/functiejr.						
16	442,52	513,56				
17	501,72	580,16				
18	574,24	660,08	711,88	784,40		
19	658,60	751,84	808,08	882,08		
20	768,12	871,72	930,92	1009,36	1130,72	
21	901,32	1016,76	1078,92	1161,80	1277,24	
22	1052,28	1181,04	1246,16	1332,00	1437,08	1580,64
23/0	1232,84	1280,20	1343,84	1425,24	1509,60	1630,96
1		1299,44	1364,56	1445,96	1533,28	
2		1318,68	1383,80	1466,68	1555,48	
3		1337,92	1404,52	1488,88	1579,16	
4		1358,64	1426,72	1512,56	1602,84	
5		1379,36	1447,44	1534,76	1626,52	
6		1400,08	1469,64	1556,96	1651,68	1783,40

LOONSCHALEN PER 1-1-2003 PER MAAND

Groep	1	2	3	4	5	6
Leeftijd/functiejr.						
16	479,40	556,36				
17	543,53	628,51				
18	622,09	715,09	771,20	849,77		
19	713,48	814,49	875,42	955,59		
20	832,13	944,36	1008,50	1093,47	1224,95	
21	976,43	1101,49	1168,83	1258,62	1383,68	
22	1139,97	1279,46	1350,01	1443,00	1556,84	1712,36
23/0	1335,58	1386,88	1455,83	1544,01	1635,40	1766,87
1		1407,73	1478,27	1566,46	1661,05	
2		1428,57	1499,12	1588,90	1685,10	
3		1449,41	1521,56	1612,95	1710,76	
4		1471,86	1545,61	1638,61	1736,41	
5		1494,31	1568,06	1662,66	1762,06	
6		1516,75	1592,11	1686,71	1789,32	1932,02

NB: Aanpassing van de loonschalen in deze CAO geschiedt door verhoging van de niet-afgeronde bedragen, zoals die sinds de 1e CAO in de

drogisterijbranche (1 januari 1993) zijn ontstaan, waarna opnieuw afronding (op hele centen naar boven van het uurloon) plaatsvindt. Dit verklaart de kleine verschillen die ontstaan, wanneer men de (afgeronde) schaalbedragen met het aanpassingspercentage verhoogt.

Drogisterijbranche 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 3

VEILIGHEID

Per 1 april 1996 dient aan onderstaande veiligheidseisen worden 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. Indien nieuwe kluizen na 1 januari 1996 worden geplaatst dient minstens één kluis in de winkel voorzien te zijn van tijdvertraging of een tijdslot (daarin worden de sleutels van de eventuele andere kluizen opgeborgen);
 - het externe geldtransport voldoet aan de nodige veiligheidseisen;
 - van werknemers wordt niet verlangd dat zij na 18.00 uur geld afstorten in een bankkluis.
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 winkercriminaliteit.
- Een eventuele personeels- en/of goederen-ingang 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 indienst-treding 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 werk-gever komen. Deze regeling gaat in per 1 januari 2001.

Drogisterijbranche 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

SOCIALE COMMISSIE DROGISTERIJEN

CNV Dienstenbond
Polarisavenue 175, Postbus 3135, 2130 KC HOOFDORP
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 Drogisterij parfumerie Bedrijven (VDB)
Postbus 182, 2260 AD Leidschendam
De VDB vertegenwoordigt:
– Koninklijke Nederlandse Drogisten Bond te Maarssen
– Vereniging van Drogisterij- en Aanverwante Filiaalbedrijven te Leidschendam.

Secretariaat Sociale Commissie:
Postbus 1240, 3600 BE Maarssen
Tel. 0346-584230, Fax 0346-584231
e-mail: secretariaat@kndb.org
www.kndb.org (tabblad cao)

Vaste Commissie:
Postbus 1240, 3600 BE Maarssen
Tel. 0346-584230, Fax 0346-584231

Kintent
Postbus 8545, 3503 RM Utrecht
Tel. 030-2323100, Fax 030-2323101
www.kintent.nl

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, 25 maart 2003

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

dr. P. B. Koster.