

**CAO Detailhandel van Fotografische Artikelen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 26 MEI 2004 TOT ALGEMEEN
VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
DETAILHANDEL VAN FOTOGRAFISCHE ARTIKELEN**

UAW Nr. 10170

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 28-05-2004, nr. 100

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van RaymakersvdBruggen namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) te ener zijde: Stichting Nederlandse Fotovakhandel (SNF);
Partij(en) te anderzijde: FNV Bondgenoten en CNV Dienstenbond.

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:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV, V en VI is bepaald:

Artikel 1

Werkingsfeer

Deze CAO is van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer, die werkzaam is in een onderneming waarin uitsluitend of in hoofdzaak fotografische en videoartikelen in de ruime zin van het woord worden verkocht aan particulieren. Dit eventueel aange-

vuld met het (in eigen beheer) verzorgen van ontwikkelen en afdrukken van films en foto's voor eindgebruikers.

Artikel 2

Definities

- a. Werkgever: een (natuurlijk of rechts-)persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst één of meer werknemers in zijn of haar onderneming in dienst heeft.
- b. Werknemer: een (natuurlijk) persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in die onderneming werkzaam is. In deze CAO wordt onder „werknemer” zowel een man als een vrouw verstaan. Waar „hij”, „zijn” of „hem” staat, kan ook „zij” of „haar” gelezen worden.
In deze CAO wordt met werknemer uitdrukkelijk niet bedoeld:
 - de directeur van een NV, BV of coöperatieve vereniging;
- c. Hulpkracht: werknemer die doorgaans gemiddeld niet langer dan 12 uur per week werkt.
- d. Oproepkracht: een werknemer die voor bijzondere omstandigheden voor korte duur en voor een beperkt aantal uren op oproep wordt ingezet voor het verrichten van werkzaamheden van incidentele aard.
- e. Vakantiewerker: iedere scholier of student die tijdens een aaneengesloten vakantiesluiting van de onderwijsinstelling als werknemer gedurende ten hoogste acht weken arbeid verricht.
- f. Loon: het loon is het tussen de werkgever en werknemer overeengekomen bruto loon, plus eventuele provisie en toeslagen voor werken op bijzondere uren. Niet onder het begrip loon vallen:
 - jaarlijkse uitkeringen, waaronder gratificaties en vakantiebijslag;
 - kosten- en overwerkvergoedingen.

Artikel 3

Verplichtingen van de werkgever

1. De werknemer ontvangt een schriftelijke, door de werkgever ondertekende, arbeidsovereenkomst, waarin ten minste wordt vermeld de naam van de werkgever, de naam en woonplaats van werknemer, de plaats waar het werk wordt verricht, de functie van die werknemer, de datum van indiensttreding, bij tijdelijk werk de periode waar het om gaat, een eventueel overeengekomen proeftijd, de aanspraak op vakantie, de opzegtermijn van de werkgever en de werknemer of de wijze van berekenen hiervan, de hoogte van het loon, de bijbeho-

CAO Detailhandel van Fotografische Artikelen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

rende functiegroep en het moment waarop dit wordt uitbetaald, het aantal uren dat gemiddeld per dag of week wordt gewerkt, de melding dat de werknemer deelneemt aan een pensioenregeling, en eventuele andere bijzondere voorwaarden. De werknemer retourneert een kopie voor akkoord getekend.

2. Voor zowel een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd van maximaal twee maanden worden afgesproken.
3. Voor oproepkrachten is eerst sprake van een arbeidsovereenkomst wanneer de oproepkracht daadwerkelijk werkzaamheden gaat verrichten. De arbeidsovereenkomst blijft bestaan voor de duur van de werkzaamheden. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege door het verstrijken van de duur van de opdracht.
4. De werkgever mag geen arbeidsvoorwaarden overeenkomen die in strijd zijn met één van de bepalingen van deze overeenkomst, tenzij er sprake is van afwijkingen in voor de werknemer gunstige zin.
5. De werkgever moet bij iedere loonuitbetaling een loonspecificatie uitreiken waaruit de samenstelling van het loon, de eventuele toeslagen en de daarop toegepaste inhoudingen duidelijk blijken.
7. Voor de naleving van de CAO voert de werkgever een deugdelijke administratie. Hierin dienen tenminste te worden opgenomen: datum indiensttreding, geboortedatum, functie, inschaling en functiejaar, brutoloon, bijzondere uren en overwerk, vakantieopbouw. Bij concrete aanwijzingen dat de werkgever de CAO structureel niet nakomt, is de werkgever gehouden op een schriftelijk verzoek van een der CAO-partijen binnen vier weken schriftelijk aan te tonen dat de CAO correct wordt toegepast.
8. De werkgever is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden hoort te doen en na te laten.

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 voorschriften en het opvolgen van redelijke orders en instructies.

2. De werknemer zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen oordeelkundig en overeenkomstig de bestemming daarvan gebruiken en behandelen en in het algemeen daarvoor zorg dragen als een goed werknemer.

Artikel 5

Functie-indeling

De werknemer wordt op grond van de door hem te verrichten werkzaamheden door de werkgever 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.

Voorbeelden van benamingen: aankomend verkoopmedewerker, aankomend caissière, aankomend administratief medewerker, vulploegmedewerker, enz.

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.

Voorbeelden van benamingen: verkoopmedewerker, caissière, administratief medewerker, enz.

Groep III:

Omschrijving: werkzaamheden waarvoor bepaalde vak- en bedrijfskennis nodig is en die onder beperkt toezicht worden uitgevoerd. Tevens wordt ofwel leiding gegeven aan maximaal vijf fte's (full time equivalenten), ingedeeld in de groepen I en/of II, ofwel veelvuldig de leiding van een winkel voor langere tijd waargenomen.

Voorbeelden van benamingen: hoofdverkoper 1, hoofdcaissière, (assistent-) afdelingschef, plv. bedrijfsleider, plv. winkelchef, enz.

Groep IV:

Omschrijving: werkzaamheden waarvoor veel vak- en bedrijfskennis nodig is en die zelfstandig worden uitgevoerd. Tevens wordt leiding gegeven aan een afdeling of een winkel waarin meer dan vijf en maximaal tien fte's werkzaam zijn, ingedeeld in de groepen I t/m III.

Voorbeelden van benamingen: hoofdverkoper 2, hoofdcaissière, afde-

CAO Detailhandel van Fotografische Artikelen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

lingschef, plv. bedrijfsleider, winkelchef/bedrijfsleider 1 (max. tien fte's), enz.

Groep V:

Omschrijving: werkzaamheden waarvoor bijzondere vak- en bedrijfskennis nodig is en die zelfstandig worden uitgevoerd, hetgeen tot uitdrukking komt in het volledige beheer van een winkel met meer dan tien fte's, ingedeeld in de groepen I t/m IV.

Voorbeelden van benamingen: winkelchef/bedrijfsleider 2 (meer dan tien fte's).

Artikel 6

Loon-en loonaanpassingen

1. Het loon van de werknemers is ten minste gelijk aan het voor zijn leeftijd, dan wel voor zijn functie jaren vastgesteld bedrag genoemd in de loonschalen opgenomen in bijlage 1. bij deze CAO. De bedragen in de schaal, behorende bij groep I, zijn gelijk aan het wettelijk minimumloon.
2. De in de bijlage genoemde loonbedragen gelden voor werknemers in volledige dienst. Voor werknemers die korter werken is het loon naar evenredigheid lager.
3. Verhoging van het loon in verband met de leeftijd gaat in op de eerste dag van de betalingsperiode (week, maand of 4-wekenperiode) waarin de werknemer zijn verjaardag viert. Verhoging van het loon met functie jaren gaat in op de eerste dag van de betalingsperiode waarin de werknemer na zijn 23-ste verjaardag 1, 2, 3, resp. 4 volledige dienstjaren in dienst is geweest. Bij plaatsing in een hogere functie groep heeft de werknemer recht op tenminste het naast hogere loonbedrag in de nieuwe groep.
4. Het uurloon is het maandloon gedeeld door 164,66.
5. Het feitelijk loon van de werknemer en de loonschalen II t/m V, wordt met ingang van 1 mei 2004 verhoogd met 2%. Deze verhoging geldt niet voor werknemers die zijn ingedeeld in functie groep I en recht hebben op het wettelijk minimumloon.

Artikel 7

Plaatsvervangning

1. De werknemer die in een hogere functie vervangt, heeft gedurende de tijd van vervanging recht op een toeslag van 15% van het bedrag bij nul functiejaren in de schaal waarin de te vervangen functie is ingedeeld. Het tijdelijk nieuwe salaris (salaris plus 15%) kan echter niet meer bedragen dan het salaris van de te vervangen functionaris.
2. Het in lid 1 bepaalde geldt niet:
 - a. bij vervanging ten gevolge van vakantie;
 - b. bij vervanging die korter dan een kalendermaand duurt.

Artikel 8

Werk- en rusttijden

1. Rooster: de werkgever stelt in overleg met de werknemers twee weken van tevoren middels een rooster de arbeidstijden vast. Bij de vaststelling van de werkroosters zal rekening worden gehouden met de persoonlijke omstandigheden en verantwoordelijkheden van de werknemers.
2. Gemiddelde arbeidstijd per week: de normale arbeidstijd is gemiddeld 38 uur per week, berekend over een periode van zes aaneengesloten maanden.
3. Maximale arbeidstijd per dag/week: de normale arbeidstijd is ten hoogste negen uur per dag en 45 uur per week.
4. Arbeid op avonden: voor afspraken over de normale arbeidstijd op avonden gelden de volgende voorwaarden:
 - a. werknemers kunnen voor maximaal drie avonden per week worden verplicht te werken;
 - b. voor werknemers, die hun werkdag begonnen zijn vóór of op 13.00 uur en die doorwerken na 19.00 uur, zal een redelijke maaltijdregeling worden getroffen.
5. Vijfdaagse werkweek en zondag: bij de vaststelling van de normale arbeidstijd geldt bovendien het volgende:
 - a. de werknemer kan niet verplicht worden om op meer dan vijf dagen in een week te werken. De twee vrije dagen van die week zijn zoveel mogelijk aaneengesloten waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer;
 - b. in beginsel is de zondag een van de twee vrije dagen. De werknemer kan niet tot werken op zondag worden verplicht;
 - c. indien een werknemer een vaste vrije dag per week heeft, wordt

CAO Detailhandel van Fotografische Artikelen 2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- hij geacht deze vrije dag te hebben genoten indien deze dag samenvalt met een feestdag;
- d. indien een werknemer een wisselende dag per week heeft, mag deze vrije dag niet worden vastgesteld op een feestdag.
6. Arbeid en schooltijd: voor afspraken over de normale arbeidstijd met een werknemer die leerling is in het kader van het leerlingstelsel, moeten deze uren op de schooldag worden meegeteld als normale arbeidstijd. Over deze uren is geen loon verschuldigd.
7. Rusttijden: de arbeidstijden moeten op de volgende wijze worden onderbroken door rusttijden:
- bij een werkdag van meer dan 5½ uur: tenminste een half uur;
 - bij een werkdag van meer dan 8 uur: tenminste ¾ uur, eventueel op te splitsen in een half uur en een kwartier.
 - rusttijden van minder dan een kwartier (koffie- en theepauzes) worden tot de arbeidstijd gerekend;
 - een werknemer is niet verplicht tijdens een onbetaalde rusttijd van 15 minuten of meer in de winkel te blijven.

Artikel 9

Flexibiliteit

De werkgever mag de werknemer flexibel inzetten. Hierbij gelden de volgende voorwaarden.

- Basisuren:** in de arbeidsovereenkomst wordt vermeld hoeveel uur de werknemer gemiddeld per week werkt. Dit zijn de basisuren. Om het aantal basisuren bij bestaande arbeidsovereenkomsten te bepalen, wordt uitgegaan van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over de periode 1 juli 1997 tot 1 juli 1998, doch minimaal het in de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren. Ziekte, genoten verlofuren en ADV-uren worden aangemerkt als contracturen en worden daarom meegeteld bij de bepaling van het aantal basisuren. Dit geldt ook voor de contracturen waarop de werknemer niet werkt, omdat hij deze uren als compensatie in tijd geniet.
- Bandbreedte:** in afwijking van het aantal basisuren kan de werkgever binnen een bandbreedte van +4 uur en -4 uur (gerekend vanaf het aantal basisuren) de werknemer wekelijks meer, respectievelijk minder arbeidsuren aanbieden.

3. Uren boven de bandbreedte: de werknemer kiest eenmaal per jaar hoe de vrijwillig gewerkte uren boven de bandbreedte worden beloond: in geld of in vrije tijd. De uren worden direct bij de volgende betalingsperiode uitbetaald of bij het vakantierecht opgeteld. Deze uren tellen niet mee in het saldo min/meer uren. Over de uren boven de bandbreedte wordt vakantierecht, pensioen en vakantiebijslag opgebouwd.
4. Referteperiode: de vastgestelde periode van zes maanden, waarbij de laatste dag van deze periode het „afrekenmoment” is. In principe loopt deze periode van 1 januari tot en met 30 juni van enig jaar en van 1 juli tot en met 31 december van enig jaar. De werkgever heeft de intentie de werknemer over die periode van zes maanden conform het aantal basisuren te laten werken.
5. Meer dan de basisuren: als aan het einde van de referteperiode van zes maanden meer is gewerkt dan 26 maal het aantal wekelijkse basisuren, dan dient de werkgever de te veel gewerkte uren aan de werknemer uit te betalen. Over de uren boven de basisuren worden vakantierecht, pensioen en vakantiebijslag opgebouwd.
6. Minder dan de basisuren: als aan het einde van de referteperiode van zes maanden minder is gewerkt dan 26 maal het aantal wekelijkse basisuren, dan komt dit negatief saldo aan arbeidsuren te vervallen.
7. Structuur arbeidspatronen: toepassing van de bandbreedte mag geen structurele verandering van het normale arbeidspatroon tot gevolg hebben. Tevens zullen er geen schokkende wijzigingen plaatsvinden in structurele afspraken met de werknemer.
8. Afhelpkwartiertje: de werkzaamheden verricht binnen 15 minuten aansluitend aan de normale arbeidstijd dienen tegen het normale loon te worden betaald. Indien er sprake is van structureel een kwartier langer werken dan zal deze tijd worden meegeteld in de weekuren.
9. Structureel meer werk: de arbeidsovereenkomst van een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor minder dan gemiddeld 38 uur per week, die in een periode van zes maanden structureel meer heeft gewerkt dan het overeengekomen aantal uren, wordt dienovereenkomstig aangepast. Dit geldt niet indien er sprake was van vervanging wegens langdurige ziekte en/of zwangerschaps- en bevallingsverlof of uren die een hulpkracht als vakantiewerker werkte. De vervanger krijgt evenwel voorrang (aanpassing van de arbeidsovereenkomst) bij het vrijkomen van uren die voor hem van toepassing kunnen zijn. De extra gewerkte uren tijdens de seizoenspiek, van 15 juli tot 15 augustus, tellen niet mee bij het vaststellen of er structureel in een periode van 6 maanden meer is gewerkt dan de overeengekomen uren.

CAO Detailhandel van Fotografische Artikelen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

10. Loon: de werknemer die flexibel werkt, ontvangt per periode het loon op basis van het aantal overeengekomen uren.

Artikel 10

Compensatie

1. Voor het werken op bijzondere uren hebben werknemers (met uitzondering van vakantiewerkers en hulpkrachten) recht op een toeslag.

De toeslagpercentages van de verschillende uren zijn als volgt:

maandag tot en met vrijdag	18.00–21.00 uur:	33 1/3%
	21.00–07.00 uur:	50%
zaterdag	18.00–24.00 uur:	100%
zon- en feestdagen (zie ook artikel 19, lid 2):		100%

1. a. Hulpkrachten hebben recht op de toeslag voor het werken op zon- en feestdagen.
2. De toeslagen worden uitgekeerd in geld of gecompenseerd in vrije tijd. Deze vrije tijd wordt zoveel mogelijk in halve of hele vrije dagen opgenomen.
3. Werknemers kunnen niet worden verplicht om meer dan 36 zaterdagen per jaar te werken.

Artikel 11

Overwerk

1. Van overwerk is sprake indien de werknemer na overleg met de werkgever opdracht heeft gekregen op extra uren arbeid te verrichten. Hiervan is sprake indien er meer gewerkt wordt dan 9 uur per dag of meer dan gemiddeld 38 uur per week in de referentieperiode van zes maanden, zoals genoemd in artikel 8, lid 2. Overwerk zal zo min mogelijk worden opgedragen.
2. Indien een werkgever geen gebruik maakt van de in artikel 9 genoemde flexibele inzet van de werknemer, geldt de volgende definitie van overwerk. Van overwerk is sprake indien de werknemer na overleg met de werkgever opdracht heeft gekregen op extra uren

arbeid te verrichten, waardoor de maximale dagelijkse arbeidstijd van 9 uur of de wekelijkse arbeidstijd van gemiddeld 38 uur in vier weken wordt overschreden. Overwerk zal zo min mogelijk worden opgedragen.

3. Onder overwerk wordt niet verstaan:
 - a. werk verricht op de vastgestelde wekelijkse vrije dag die binnen vier weken daarna op een gelijkwaardige dag wordt gecompenseerd;
 - b. werk verricht gedurende niet langer dan 15 minuten per dag, aansluitend op de normale werktijd, wegens drukke werkzaamheden of voor het afmaken van een bepaalde taak;
 - c. werk verricht door werknemers die meer dan de ziekenfondsgrens aan loon betaald krijgen.

Artikel 12

Overwerkvergoeding

1. De overwerkvergoeding bedraagt voor elk uur overwerk het uurloon vermeerderd met de volgende toeslagen:
 - a. 25% voor de eerste twee overuren aansluitend op de dagelijkse arbeidstijd.
 - b. 50% voor alle andere overuren.
2. Loon plus toeslag voor overwerk wordt door de werkgever bij voorkeur uitgekeerd in vrije tijd. Deze vrije tijd, overeenkomende met het bedrag van loon plus toeslag, dient binnen vier weken na het overwerk te worden gegeven.
3. Wanneer overuren samenvallen met bijzondere uren, waarvoor op grond van artikel 10 een toeslag is verschuldigd, dan is zowel deze toeslag als de overwerkvergoeding verschuldigd.

Artikel 13

Arbeidsongeschiktheid

1. Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, heeft de werknemer, gedurende een periode van 52 weken, recht op 100% doorbetaling van zijn loon, evenwel met aftrek van één wachtdag per keer, met een maximum van drie wachtdagen per jaar.
2. Eventuele wettelijke uitkeringen in verband met de arbeidsongeschiktheid worden op het loon in mindering gebracht.
3. Voor het bepalen van de periode van 52 weken, bedoeld in het eer-

CAO Detailhandel van Fotografische Artikelen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ste lid, worden ziekteperiodes, die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, samengeteld.

4. De periode van 52 weken wordt teruggebracht tot zes weken bij arbeidsongeschiktheid van een werknemer die 65 jaar of ouder is.
5. In de volgende gevallen bestaat bij arbeidsongeschiktheid géén recht op doorbetaling van loon:
 - a. indien de ziekte of het ongeval door opzet van de werknemer is veroorzaakt;
 - b. indien de ziekte een rechtstreeks gevolg is van een gezondheidsprobleem, waarover de werknemer bij zijn indiensttreding onjuiste inlichtingen heeft verstrekt;
 - c. indien en voor zover door opzet of schuld van de werknemer de verzekeringsinstantie, waar het ziekterisico is ondergebracht, gehele of gedeeltelijke uitkering weigert.

Artikel 15

Vakantierechten

1. De vakantierechten worden opgebouwd over de periode van 1 juni tot en met 31 mei.
2. De werknemer met een maximale aanstelling van gemiddeld 38 uur per week, heeft recht op 24 werkdagen vakantie per jaar met behoud van loon.
3. De vakantierechten voor mensen die gemiddeld minder dan 38 uur per week werken, worden naar evenredigheid berekend.
4. Indien een werknemer de leeftijd van 50, 55 of 60 jaar heeft bereikt, heeft hij recht op één, twee, respectievelijk drie extra vakantiedagen per jaar met behoud van loon.
5. Indien een werknemer tenminste 25 jaar dan wel 40 jaar bij dezelfde onderneming in dienst is geweest, heeft hij recht op twee, respectievelijk vier extra vakantiedagen per jaar met behoud van loon.
6. De regelingen in lid 4 en 5 worden niet bij elkaar opgeteld. De regeling die de meeste extra vakantiedagen oplevert, is van toepassing.
7. Bij de berekening van het aantal vakantiedagen voor parttimers of

voor een gedeelte van het vakantiejaar geldt de volgende afrondingsregeling:

- a. tussen een kwart dag en driekwart dag wordt afgerond op een halve dag;
- b. tenminste driekwart dag wordt afgerond tot een hele dag;
- c. minder dan een kwart dag vervalt als vakantiedag.

Artikel 16

Opnemen van vakantie

1. De werkgever bepaalt tijdig en na overleg met de werknemer wanneer de vakantiedagen kunnen worden opgenomen. Hij houdt daarbij zoveel mogelijk rekening met de wensen van de werknemer. Bovendien wordt met het volgende rekening gehouden:
 - a. de werknemer heeft recht op tenminste twee aaneengesloten vakantieweken, en wordt zo mogelijk in de gelegenheid gesteld drie aaneengesloten weken vakantie op te nemen.
 - b. deze vakantie ligt tussen 30 april en 1 oktober;
 - c. deze vakantie sluit bovendien aan bij de schoolvakantie van werknemers die leerling zijn in het kader van het leerlingstelsel;
 - d. als de werkgever de winkel in de vakantieperiode wenst te sluiten, kan hij de vakantie van de werknemer laten samenvallen met deze sluitingsperiode. Deze collectieve vakantie moet tijdig worden aangekondigd en mag niet langer zijn dan twee weken.
2. Bij het einde van een dienstbetrekking die tenminste een maand heeft geduurd, heeft de werkgever de keuze of hij het vakantietegoed in tijd of in geld wil afrekenen.

Artikel 17

Vakantie en Ziekte

1. Dagen waarop een werknemer arbeidsongeschikt is tijdens een vastgestelde vakantieperiode gelden niet als vakantiedagen. Deze dagen gelden als ziektedagen.
2. Bij volledige arbeidsongeschiktheid die langer dan zes maanden duurt, worden alleen vakantierechten opgebouwd gedurende de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid.

Artikel 18

Vakantiebijslag

1. Een werknemer heeft recht op een vakantiebijslag van 8% van zijn loon.

CAO Detailhandel van Fotografische Artikelen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Een vakantie-uitkering wordt uiterlijk in de maand juni uitbetaald.

Artikel 19

Feestdagen

1. De werknemer heeft recht op vrijaf met behoud van loon op feestdagen. Tot feestdagen worden gerekend:
 - Nieuwjaarsdag;
 - Tweede paasdag;
 - Tweede pinksterdag;
 - Hemelvaartsdag;
 - beide kerstdagen;
 - de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd;
 - jubileumviering van bevrijdingsdag.
2. Een werknemer kan niet worden verplicht tot het verrichten van arbeid op feestdagen. Indien hij toch op een feestdag arbeid verricht, heeft hij voor elk gewerkt uur recht op een extra uurloon en op de toeslag als bedoeld in artikel 10.

Artikel 20

Buitengewoon verlof

1. Een werknemer heeft in de volgende gevallen 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 of partnerregistratie: twee dagen;
 - c. bij zijn/haar 25-, 40- en 50-jarig huwelijksfeest dan wel dienstjubiläum: één dag;
 - d. op de dag van de bevalling van de echtgenote: 1 dag;
 - e. voor het bijwonen van een huwelijk van een van zijn/haar kinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: één dag;
 - f. bij het overlijden van zijn/haar echtgenote/echtgenoot: de sterfdag en voorts 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 een van zijn grootouders, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: één dag.
 - i. bij verhuizing: één dag per jaar.

2. Onder ouders, kinderen, broers en zusters bedoeld in het eerste lid, worden mede begrepen stiefouders, stiefkinderen en stiefbroers en stiefzusters, alsmede pleegouders, pleegkinderen, pleegbroers en pleegzusters. Duurzame samenlevingsvormen, die van tevoren aan de werkgever kenbaar zijn gemaakt, worden voor de toepassing van lid 1 met huwelijk gelijkgesteld.
3. Bovendien wordt aan de werknemer buitengewoon verlof met behoud van loon verleend:
 - a. voor het deelnemen aan vakbondsactiviteiten als kaderlid of afgevaardigde: gedurende ten hoogste in totaal drie dagen per jaar. Onder vakbondsactiviteiten worden onder andere verstaan vergaderingen, cursussen, voorlichtingsactiviteiten;
 - b. voor het afleggen van een examen ter verkrijging van een krachtens enige wettelijke vestigingsregeling aangewezen diploma: 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 drie jaar voor zijn pensionering deelnemen aan een cursus ter voorbereiding op de pensionering: gedurende ten hoogste vijf dagen;
 - e. Aan een werknemer wordt buitengewoon verlof verleend voor het deelnemen aan vergaderingen van besturen of commissies van lichamen, als bedoeld in de Wet op de Bedrijfsorganisatie, voor zover de werknemer van dat bestuur of die commissie deel uitmaakt. In dit geval kan de werknemer geen aanspraak doen gelden op behoud van loon.

Artikel 21

Scholingsverlof

De werknemer heeft recht op twee dagen betaald scholingsverlof per jaar, te gebruiken voor functie- en/of branchegerichte scholing.

Artikel 22

Ouderenbeleid

1. De werknemer die voor of op 31 december 2001 60 jaar of ouder is wordt in de gelegenheid gesteld twintig procent van zijn normale arbeidstijd korter te gaan werken met behoud van loon.
2. De opbouw van vakantierechten vindt voor de werknemer als bedoeld in lid 1. naar evenredigheid van de verkorte werkweek plaats. Voor hem is de extra vakantieregeling als bedoeld in artikel 14, lid 4 en 5 niet van toepassing.

CAO Detailhandel van Fotografische Artikelen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Een werknemer van 60 jaar of ouder kan niet worden verplicht op avonden te werken.

Artikel 24

Deeltijd

Werkgevers streven er naar om, na een verzoek van de werknemer om in deeltijd te mogen werken te hebben ontvangen, voor zover de bedrijfssomstandigheden zulks toelaten, hieraan zoveel mogelijk medewerking te verlenen door het creëren van deeltijdplaatsen.

Artikel 25

Veiligheid

De werkgever wordt dringend aanbevolen op basis van de veiligheidsrisico-inventarisatie een plan van aanpak op te stellen ten aanzien van veiligheid.

De werkgever is verplicht iedere werknemer op de hoogte stellen van de veiligheidsrisico's en de veiligheidsafspraken die gelden binnen het bedrijf, conform het veiligheidsplan.

Artikel 27

Sociale Commissie

1. Partijen stellen een Sociale Commissie in, bestaande uit vier leden en vier plaatsvervangende leden, waarvan de twee leden en twee plaatsvervangende leden, te benoemen door de in deze overeenkomst participerende werkgeversorganisaties, en twee leden en twee plaatsvervangende leden, te benoemen door de in deze overeenkomst participerende werknemersorganisaties.
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 één van beide partijen, dan wel van een individuele werkgever, behandelen van een verzoek om dispensatie van het in deze CAO gestelde, mits een dergelijk verzoek schriftelijk en gemotiveerd wordt ingediend;
 - b. het desgewenst geven van advies omtrent de uitleg en/of de toe-

passing van deze CAO aan 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;

- c. het behandelen bij wijze van bindend advies van geschillen omtrent de uitleg en/of toepassing van deze CAO; indien beide partijen daarom schriftelijk verzoeken.

De sociale commissie is uitsluitend schriftelijk bereikbaar op het navolgende adres: Bureau Arbeidsvoorwaarden MKB-Nederland, t.a.v. sociale commissie CAO SWK, Postbus 5096, 2600 GB Delft.

Sociaal Fonds

Per 1 juli 1999 is een sociaal fonds in het leven geroepen.

Kinderopvang

De regeling kinderopvang wordt uitgevoerd door Stichting Uitvoering Kinderopvang (SUK), Maliebaan 87, 3581 CG Utrecht, 030-2323100.

Protocol staan in de winkel

1. Aan de werknemer die arbeid verricht, welke geheel of gedeeltelijk zittend kan worden uitgeoefend, is daartoe een doelmatige zitgelegenheid ter beschikking gesteld.
2. Aan de werknemers die arbeid verrichten, welke staande moeten worden uitgevoerd, doch waarbij het arbeidsproces hen toelaat van tijd tot tijd te gaan zitten, is een voldoende aantal doelmatige zitgelegenheden ter beschikking gesteld.

CAO Detailhandel van Fotografische Artikelen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 1B

LOONSCHALEN PER 1 MEI 2004

De hier bijgevoegde schalen per 1 mei 2004 zijn ten opzichte van 1 februari 2003 verhoogd met 2%.

Loonschalen ingaande per 1 mei 2004

per week

leeftijd/ functiejaar	groep I	groep II	groep III	groep IV	groep V
16		105,93			
17		121,48			
18		140,0	144,22		
19		161,58	166,36		
20	W	189,11	194,48	200,47	207,65
21	M	223,21	229,79	235,77	243,47
22	L	261,52	269,29	276,47	284,25
23/0		307,58	316,58	325,54	333,33
1		312,38	323,15	333,93	341,71
2		318,63	329,74	342,29	350,08
3		325,00	336,32	350,68	359,05
4			343,07	357,69	366,23
5				364,85	373,56

per maand

leeftijd/ functiejaar	groep I	groep II	groep III	groep IV	groep V
16		460,19			
17		526,62			
18		606,81	624,16		
19		700,15	720,49		
20	W	819,85	843,77	867,71	900,03
21	M	966,46	994,57	1.022,70	1.055,62
22	L	1.133,39	1.166,32	1.199,23	1.231,56

per maand

leeftijd/ functiejaar	groep I	groep II	groep III	groep IV	groep V
23/0		1.333,27	1.372,18	1.411,07	1.443,39
1		1.353,63	1.399,71	1.446,38	1.479,29
2		1.380,70	1.427,83	1.482,29	1.516,40
3		1.408,31	1.456,40	1.519,39	1.554,10
4			1.485,52	1.549,78	1.585,19
5				1.580,79	1.616,88

per 4 weken

leeftijd/functiejaar	groep I	groep II	groep III	groep IV	groep V
16		423,71			
17		485,93			
18		560,13	576,89		
19		646,30	665,43		
20	W	756,41	777,94	801,90	830,61
21	M	892,87	919,17	943,12	973,93
22	L	1.046,06	1.077,17	1.105,88	1.137,01
23/0		1.230,35	1.266,28	1.302,15	1.333,28
1		1.249,50	1.292,58	1.335,67	1.366,82
2		1.274,48	1.318,92	1.369,21	1.400,32
3		1.299,97	1.345,32	1.402,68	1.436,21
4			1.372,21	1.430,75	1.464,92
5				1.459,37	1.494,23

per uur

leeftijd/functiejaar	groep I	groep II	groep III	groep IV	groep V
16		2,79			
17		3,19			
18		3,69	3,78		
19		4,25	4,39		
20	W	4,98	5,13	5,26	5,47
21	M	5,88	6,03	6,21	6,41
22	L	6,89	7,08	7,28	7,48

CAO Detailhandel van Fotografische Artikelen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

per uur

23/0	8,10	8,33	8,57	8,77
1	8,22	8,50	8,78	8,99
2	8,38	8,67	9,00	9,21
3	8,55	8,84	9,23	9,44
4		9,03	9,41	9,62
5			9,60	9,82

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 mei 2004.

Dictum III

Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

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 in dictum I opgenomen bepalingen houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepalingen de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

Dictum V

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 juni 2004.

Dictum VI

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 26 mei 2004

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

Mr. M. H. M. van der Goes.