

Optiekbedrijven 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9866

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 13-1-2003, nr. 8

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
OPTIEKBEDRIJVEN**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Stichting Opleiding en Ontwikkeling Optiekbedrijven namens de Nederlandse Unie van Optiekbedrijven en de Unie van Filiaal- en Franchise Optiekbedrijven Nederland als partijen ter ene zijde mede namens FNV Bondgenoten en de CNV Dienstenbond als partijen ter andere zijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Optiekbedrijven, 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 december 2003 en voorzover het betreft de artikelen 1 en 21 met uitzondering van artikel 4 van het reglement van de Stichting Vervroegd Uittreden Optiekbedrijven tot en met 31 december 2004) de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Optiekbedrijven alsmede de daarbij behorende statuten en het reglement van de Stichting Vervroegd Uittreden Optiekbedrijven, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

Artikel 1

Werkingsfeer

De overeenkomst geldt voor alle werknemers, in dienst bij een werkgever die een optiekbedrijf heeft. Onder Optiekbedrijf wordt verstaan:

„Het bedrijf van het aanmeten van visuele hulpmiddelen, met inbegrip van het doen van subjectieve of objectieve metingen van de ogen of het onderzoeken van de ogen op abnormaliteiten; het bedrijf van het aanmeten, aanpassen, assembleren of afpassen van brillen; of het bedrijf van het herstellen van visuele of optische hulpmiddelen (zoals onder andere contactlenzen en low vision aids).”

Bij optiekondernemingen waarbij sprake is van een combinatie van activiteiten (o.a. audiciens, juweliers, bandagisten, fotografen) is deze Collectieve Arbeidsovereenkomst van toepassing:

- a. indien de omzet binnen de onderneming voor 50% of meer in de optiek wordt verkregen; of
- b. indien het aantal werknemers dat bij de optiekwerkzaamheden is betrokken groter is dan het aantal werknemers, dat werkzaamheden verricht op het gebied van enige andere bedrijfstak.

In afwijking van het bovenstaande is deze Collectieve Arbeidsovereenkomst niet van toepassing voor personeel dat werkzaam is in (winkel-) vestigingen waar geen optiekwerkzaamheden worden verricht.

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op werknemers als bedoeld in artikel 2, lid 7, lid 8 en lid 9.

De navolgende artikelen van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst zijn voor filiaalbeheerders en bedrijfsleiders niet van toepassing: 11 lid 1, 11 lid 2a, 11 lid 3, 11 lid 4 en 12.

Artikel 2

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. Werkgever:
Een natuurlijk persoon, rechtspersoon of een niet rechtspersoonlijkheid bezittende vennootschap die uitsluitend of in hoofdzaak een optiekbedrijf als bedoeld in artikel 1 voert.
2. Werknemer:

Optiekbedrijven 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- Een ieder die ingevolge een arbeidsovereenkomst in dienst is van een werkgever als bedoeld in het eerste lid van dit artikel, uitgezonderd zij die genoemd zijn onder lid 7, lid 8 of lid 9.
3. **Werknemer in volledige dienst (fulltimer):**
Een ieder, die zich bij arbeidsovereenkomst verbindt tot het verrichten van arbeid in een onderneming gedurende minimaal 35 uur per week.
 4. **Werknemer in onvolledige dienst (parttimer):**
Een ieder, die zich bij arbeidsovereenkomst verbindt tot het verrichten van arbeid gedurende minder dan 35 uur per week.
 5. **Filiaalbeheerder/Bedrijfsleider:**
De werknemer, die in een vestiging van de onderneming als bedoeld in artikel 1 het ondernemingsbeleid uitvoert, leiding geeft aan de medewerkers en verkooptaken uitvoert.
 6. **Niet-winkelpersoneel:**
De werknemers die uitsluitend werkzaam zijn of werkzaamheden verrichten op (hoofd-)kantoor, slijperij of centraal magazijn.
 7. **Afroepkracht:**
Een ieder, die wegens tijdelijke drukte of andere redenen op onregelmatige tijden op afroep in de onderneming werkzaam is.
 8. **Stagiair:**
Een leerling met wie een stageovereenkomst is aangegaan, en die werkzaamheden verricht die ten doel hebben kennis te vergaren die in een schoolsituatie niet kan worden opgedaan.
 9. **Niet als werknemer in de zin van deze overeenkomst worden beschouwd:**
 - a. directeuren, adjunct-directeuren.
 - b. schoonmaakpersoneel en personeel in de huishoudelijke dienst inclusief timmerlieden en etaleurs.
 - c. diegenen die de 65-jarige leeftijd hebben bereikt.
 - d. vakantiekrachten.
 10. **Garantieloon:**
Het vaste maandloon c.q. periodeloon dat conform artikel 9 van deze overeenkomst tenminste betaald moet worden.
 11. **Gebruikelijke arbeidstijd:**
Van maandag tot en met zaterdag tussen 7.00 uur en 21.00 uur.
 12. **Arbeidsduur:**
De normale arbeidsduur bedraagt:
 - Voor winkelpersoneel maximaal 9 uur per dag, 35 uur per week.
 - Voor personeel dat reeds vóór 1 januari 1996 in dienst was kan een andere arbeidsduur van toepassing zijn als gevolg van de

individuele omrekening per die datum van urencompensatie in een 35-urige werkweek.

- Voor niet-winkelpersoneel bedraagt de normale arbeidsduur maximaal 9 uur per dag, 38 uur per week, voor zover dit niet-winkelpersoneel niet reeds per 1 januari 1996 is overgegaan naar een 35-urige werkweek.
- Voor bedrijfsleiders/filiaalleiders, geldt een maximale arbeidsduur van 9 uur per dag, 43 uur per week.

Artikel 3

Verplichtingen van werkgever en werknemer

1. De werkgever is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. 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. Reglementen en voorschriften vastgesteld in individuele arbeidsovereenkomsten en redelijke orders en instructies gegeven door of vanwege de werkgever dient hij stipt op te volgen.
3. Wijzigingen in functie, loon en/of bijzondere voorwaarden worden tijdig schriftelijk bevestigd en door de werknemer en de werkgever getekend onder vermelding van de datum van ingang.
4. Het is een werkgever verboden arbeidsovereenkomsten af te sluiten in strijd met de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, tenzij en voor zover – onverminderd eventuele wettelijke bepalingen – in voor een werknemer gunstige zin van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgeweken.
5. a. De werknemer is onder meer verplicht:
 - zowel tijdens als na de beëindiging van het dienstverband strikte geheimhouding te betrachten ten aanzien van die zaken, de dienstbetrekking betreffende, waarvan de openbaring in strijd zou zijn met de zorgvuldigheid en het fatsoen, hetwelk in het maatschappelijke leven betaamt.
 - tijdig wijzigingen in persoonlijke gegevens, die van invloed zijn op de uitvoering van de dienstbetrekking, schriftelijk aan de werkgever door te geven.
- b. Indien de werkgever dit nodig acht kan deze verlangen dat de werknemer bij indiensttreding op kosten van de werkgever een geneeskundig onderzoek ondergaat, voor zover zulks is toegestaan binnen de kaders van de wet.
6. Het is een werknemer verboden om provisies en/of goederen om niet

Optiekbedrijven 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

van derden aan te nemen, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever.

7. Het is de werknemer verboden andere goederen dan behorend tot het assortiment van de werkgever ter verkoop aan te bieden.

Artikel 4

Soort van arbeid

1. De werknemer is verplicht, indien – in bijzondere gevallen zijn werkgever hem daartoe opdracht geeft, andere dan zijn gebruikelijke arbeid te verrichten, voor zover deze arbeid verband houdt met de arbeid in de onderneming van de werkgever en de werknemer geacht kan worden tot de arbeid in staat te zijn.
2. Arbeid in een andere onderneming dan die van zijn werkgever behoeft de werknemer niet te verrichten, tenzij de onderneming commercieel en aan haar gelieerd samenhangt met die van de werkgever.
3. De werknemer is na overleg verplicht in incidentele gevallen zijn arbeid ook te verrichten in andere vestigingen dan die waar hij in eerste instantie te werk gesteld is.

Artikel 5

Verboden arbeid

1. Het is de werknemer verboden, anders dan met schriftelijke toestemming van zijn werkgever, al dan niet tegen beloning arbeid voor en/of in opdracht van derden te verrichten. Dit verbod geldt met name voor de werkzaamheden welke de werknemer gewoonlijk binnen de onderneming pleegt te verrichten en voor andere arbeid welke gewoonlijk wordt verricht in de ondernemingen als bedoeld in artikel 1.
2. Overtreding van het in lid 1 geformuleerde verbod kan voor de werkgever aanleiding vormen de dienstbetrekking op te zeggen.
3. De bepalingen van lid 1 en 2 van dit artikel zijn niet van toepassing op parttimers met dien verstande dat voor werkzaamheden voor en/of in opdracht van derden als bedoeld in artikel 2 lid 1 schriftelijke toestemming van de werkgever noodzakelijk is.

Artikel 6

Proeftijd, Voortzetting en beëindiging

1. Ongeacht de vraag of de arbeidsovereenkomst schriftelijk is vastgelegd, kan een proeftijd van maximaal twee maanden schriftelijk worden overeengekomen. Gedurende deze termijn hebben zowel de werkgever als de werknemer het recht om de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende wettelijke bepalingen te beëindigen.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668 NBW is voor beëindiging van een dienstverband voor bepaalde tijd geen voorafgaande opzegging noodzakelijk, mits het aanvankelijk aangevane dienstverband voor bepaalde tijd niet meer dan tweemaal is verlengd en de totale termijn van het dienstverband, inclusief de verlengingen, een tijdvak van 36 maanden niet overschrijdt. Telt de ketting meer dan drie schakels of is hij langer dan 36 maanden, dan ontstaat een contract voor onbepaalde tijd. Is de periode tussen twee schakels korter dan 3 maanden, dan wordt een volgend tijdelijk contract beschouwd als een schakel in de keten.

Artikel 7

Indiensttreding en loonspecificatie

2. Iedere werknemer in de zin van deze overeenkomst ontvangt bij zijn indiensttreding een schriftelijk, gedateerd bewijs van aanstelling, waarin wordt vermeld:
 - a. naam en woonplaats van de werkgever en de werknemer;
 - b. de plaats(en) waar de arbeid wordt verricht
 - c. de functie en groep van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
 - d. het tijdstip van indiensttreding;
 - e. als de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten: de duur van de overeenkomst;
 - f. indien overeengekomen: de proeftijd die van toepassing is;
 - g. de aanspraak op vakantie of de manier van berekening van die aanspraak;
 - h. de door ieder van partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de manier van berekening van die opzegtermijnen;
 - i. het loon en de uitbetalingsperiode;
 - j. de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week tenzij er sprake is van afroepwerkzaamheden;
 - k. of de werknemer deelneemt in een pensioenregeling;
 - l. eventuele bijzondere bepalingen;Functieveranderingen, functiegroepveranderingen, en andere op het dienstverband betrekking hebbende relevante veranderingen dienen schriftelijk te worden vastgelegd.

Optiekbedrijven 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Het bewijs van aanstelling wordt in duplo opgemaakt en door de werkgever en werknemer ondertekend. Bij wijzigingen onder sub. a. tot en met l., tenzij er sprake is van wijzigingen van wettelijke aard en/of in de C.A.O., dient de werkgever deze schriftelijk binnen een maand nadat die wijziging in werking is getreden aan de werknemer mede te delen.

De mededelingsplicht geldt niet voor de gegevens, genoemd onder sub. a. tot en met sub. l. voor zover deze gegevens zijn vermeld in de loonstrook. Met betrekking tot de gegevens, genoemd onder sub. f. en sub. i., kan de werkgever volstaan met een verwijzing naar de C.A.O.

Voor arbeidsovereenkomsten die vóór 1 januari 1994 zijn aangegaan hoeft de werkgever de gegevens slechts te verstrekken op verzoek van de werknemer. De werkgever moet de gegevens binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek verstrekken.

3. De werkgever is gehouden de loonbetaling aan zijn werknemer vergezeld te doen gaan van een schriftelijke opgave, vermeldende:
 - a. de naam en adres van de werkgever en van de werknemer;
 - b. de periode, waarop de betaling betrekking heeft;
 - c. de overeengekomen arbeidsduur;
 - d. het loonbedrag;
 - e. de samenstelling van het brutoloon;
 - f. de ingehouden bedragen aan loonheffing, werknemerspremies, werknemersverzekeringen, pensioenpremies, VUT-premies, alsmede andere inhoudingen;
 - g. het loon waarop de werknemer volgens de Wet Minimumloon in ieder geval aanspraak heeft;
 - h. sofi-nummer;
 - i. tariefgroep;
 - j. andere (onbelaste) beloningen;

Artikel 8

Functie-indeling en beloning

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

Functiegroep 1. salarisschaal I

Werkzaamheden van eenvoudige aard die 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
- leerling opticien.
- assistent medewerker opticien

Functiegroep 2. salarisschaal II:

Werkzaamheden van eenvoudige aard die onder directe leiding worden verricht.

Voorbeelden van functiebenamingen in deze groep:

- verko(o)p(st)er
- magazijnmedewerk(st)er
- administratief medewerk(st)er
- assistent opticien.
- medewerker opticien

Functiegroep 3. salarisschaal III:

Werkzaamheden waarvoor de nodige vak- en bedrijfskennis nodig is en die onder beperkt toezicht worden uitgevoerd.

Voorbeelden van functiebenamingen in deze groep:

- eerste verkoopmedewerk(st)er
- eerste magazijnmedewerk(st)er
- eerste administratief medewerk(st)er
- gediplomeerd opticien.
- Assistent-Contactlensspecialist

Functiegroep 4. salarisschaal IV:

Geen leidinggevende werkzaamheden waarvoor veel vak- en bedrijfskennis nodig is en die zelfstandig worden uitgevoerd.

Voorbeelden van functiebenamingen in deze groep:

- contactlensspecialist
- waarnemend bedrijfsleider
- assistent filiaalbeheerder
- assistent magazijnchef
- assistent afdelingshoofd.
- opticien manager

Optiekbedrijven 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Functiegroep 5. salarisschaal V:

Leidinggevende werkzaamheden aan maximaal vijf fulltime equivalenten waarvoor bijzondere vak- en bedrijfskennis nodig is en die zelfstandig worden uitgevoerd.

Voorbeelden van functiebenamingen in deze groep:

- HBO-optometrist
- filiaalbeheerder
- magazijnchef
- afdelingshoofd.

Functiegroep 6. salarisschaal VI:

Leidinggevende werkzaamheden aan meer dan vijf fulltime equivalenten waarvoor bijzondere vak- en bedrijfskennis nodig is en die zelfstandig worden uitgevoerd. De werkzaamheden worden uitgevoerd door hen die ouder zijn c.q. ervaring hebben. Zij beoefenen de werkzaamheden in grotere c.q. drukkerie winkels en/of zij geven leiding aan meerdere personen en/of zij zijn (gedeeltelijk) verantwoordelijk voor onder andere medewerkers in opleiding, de inkoop en de administratie.

Het hebben c.q. behalen van een diploma betekent geen automatische wijziging in een functiegroep en/of salarisschaal.

2. Er zijn zes salarisgroepen aangeduid met de cijfers I t/m VI.
3. Het loon van de werknemer is tenminste gelijk aan het voor zijn leeftijd, dan wel voor zijn functiejaren, vastgestelde bedrag genoemd in de loonschalen opgenomen in artikel 9. De bedragen in de schaal, behorende bij groep IA, zijn gelijk aan de loonbedragen overeenkomstig de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag.
4. Voor jeugdigen tot en met de 23e verjaardag vindt jaarlijks de individuele salarisverhoging plaats met ingang van de verjaardagsmaand.
5. Bij de werknemer ouder dan 23 jaar die tenminste 12 maanden in dienst is van de werkgever, vindt de jaarlijkse periodieke salarisverhoging plaats per 1 januari.
6. Inschaling van 23-jarigen en ouder vindt plaats in schaal 23/0. Inschaling van 23-jarigen en ouder in functiegroep 6 vindt plaats in schaal 23/1.
7. Voor de berekening van het uurloon wordt het loon per maand

gedeeld door de deelfactor 151,67, en het loon per 4 weken door de deelfactor 140, bij een 35-urige werkweek.

8. Indien er méér dan 35 uur per week wordt gewerkt, geldt als deelfactor op het maandloon ($Y \times 52$):12, en op het loon per 4 weken ($Y \times 52$):13, waarbij Y het aantal gewerkte uren per week is.
9. Voor de berekening van het uurloon van niet-winkelpersoneel wordt het loon per maand gedeeld door 164,67 en het loon per 4 weken door 152, bij een 38-urige werkweek.
10. Reeds individueel overeengekomen andere berekeningsmethoden voor uurloon en loon per 4 weken zullen gerespecteerd worden.

Artikel 9

Garantielonen

1. Garantielonen zijn van toepassing conform de in Bijlage I opgenomen tabellen.
2. De werknemer die een functie vervult als bedoeld in groep 1 van art. 8 lid 1 ontvangt tenminste een loon gelijk aan het, voor zijn leeftijd geldende, door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op grond van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag aangegeven loon.
3. De werknemer ingedeeld in functiegroep 1 gaat uiterlijk 6 maanden na indiensttreding over naar salarisschaal I.
4. De werknemer die een functie vervult als bedoeld in groep 2 van art. 8 lid 1 ontvangt tenminste een loon dat gelijk is aan het in schaal II van dit artikel voor zijn leeftijd vastgestelde bedrag.
5. De werknemer die een functie vervult als bedoeld in groep 3 van art. 8 lid 1 ontvangt tenminste een loon gelijk aan het in schaal III van dit artikel voor zijn leeftijd vastgestelde bedrag.
6. De werknemer die een functie vervult als bedoeld in groep 4 van art. 8 lid 1 ontvangt tenminste een loon gelijk aan het in schaal IV van dit artikel voor zijn leeftijd vastgestelde bedrag.
7. De werknemer die een functie vervult als bedoeld in groep 5 van art. 8 lid 1 ontvangt tenminste een loon gelijk aan het in schaal V van dit artikel voor zijn leeftijd vastgestelde bedrag.
8. De werknemer die een functie vervult als bedoeld in groep 6 van art.

Optiekbedrijven 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

8 lid 1 ontvangt tenminste een loon gelijk aan het in schaal VI van dit artikel voor zijn leeftijd vastgestelde bedrag.

Artikel 10

Loonaanpassingen

- In de onder artikel 9, lid 1 bedoelde garantielonen is een verhoging verwerkt van 3,25% per 1 januari 2003.
- De feitelijke lonen die van toepassing waren per 31 december 2001 worden, indien deze hoger zijn dan de in artikel 9 genoemde bedragen, verhoogd met 2,5% per 1 januari 2002.
- De feitelijke lonen die van toepassing waren per 31 december 2002 worden, indien deze hoger zijn dan de in artikel 9 genoemde bedragen, verhoogd met 3,25% per 1 januari 2003.

Artikel 11

Arbeidsduur, vijfdaagse werkweek

1. Voor een werknemer bedraagt de normale arbeidsduur maximaal 9 uur per dag, met uitzondering van de dag van de gebruikelijke koopavond.
 - a. Voor winkelpersoneel, in dienst vóór 1 januari 1996, waarvoor geen volledige compensatie voor werken op zaterdag en/of de vaste wekelijkse koopavond gold, bedraagt de normale arbeidsduur, berekend over een maand, gemiddeld een aantal uren dat ligt tussen 35 en 38 per week. Bij de berekening worden overwerkuren, waarvoor extra compensatie in tijd en/of geld wordt verkregen, buiten beschouwing gelaten.
 - b. Voor niet-winkelpersoneel geldt een wekelijkse arbeidsduur van 38 uren voor zover dit niet-winkelpersoneel niet reeds per 1 januari 1996 is overgegaan naar een 35-urige werkweek.
 - c. Gedurende de looptijd van deze CAO kan in onderling overleg de normale arbeidsduur voor medewerkers behorende tot de beroepsgroepen assistent-opticiens, opticiens, contactlensspecialisten en optometristen (alsmede de met deze groepen vergelijkbare medewerkers) worden verlengd tot maximaal 38 uur per week. Voor deze medewerkers wordt de grens waarboven de overwerkvergoeding geldt, verhoogd tot 38 uur per week.
 - d. Rusttijden van 15 minuten en langer worden geacht tijden te zijn gedurende welke geen arbeid wordt verricht

2. Met betrekking tot de vaststelling van werkroosters gelden de volgende bepalingen:
 - a. Werkroosters dienen minimaal 4 weken vóór de ingangsdatum te worden vastgesteld in goed overleg met de betrokken werknemers.
 - b. Werknemers kunnen niet worden verplicht om méér dan 1 maal per dag te worden ingeroosterd.
 - c. Elke werknemer heeft recht op minimaal één vaste vrije dag, naast de zondag, ongeacht het feit of op zondag gewerkt wordt. Indien op zondag gewerkt wordt is dat op basis van vrijwilligheid.
 - d. Het afwijken van de vastgestelde werkroosters is slechts mogelijk in geval van calamiteiten, en dan in goed overleg met de betrokken werknemers.
3. Een werknemer verricht geen arbeid op zondag, Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag, éénmaal in de vijf jaar op de dag waarop de Nationale Bevrijdingsdag (5 mei) wordt gevierd, alsmede op de dag waarop Koninginnedag wordt gevierd. De werkgever kan op geen enkele wijze een werknemer verplichten tot het verrichten van arbeid op zon- en feestdagen.
4. Voor iedere werknemer in volledige dienst geldt de vijfdaagse werkweek. Vakantie-uren worden zoveel mogelijk in gehele dagen en gespreid over het hele jaar genoten.

Artikel 12

Overwerk

1. Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen doch is verplicht indien het door de werkgever wordt geëist.
2. Werknemers van 60 jaar en ouder, niet zijnde filiaalleiders/bedrijfsleiders, kunnen op geen enkele wijze worden verplicht tot overwerk of werken op avonden, zondagen en feestdagen.
3. Onder overwerk wordt verstaan door of namens de werkgever opgedragen arbeid buiten de voor de werknemer geldende normale arbeidsduur. Van overwerk bij parttimers is sprake indien over een periode van vier weken de gemiddelde contractsduur is overschreden.
4. In afwijking van lid 3 van dit artikel wordt niet onder overwerk verstaan:
 - arbeid verricht op de vastgestelde wekelijkse vrije dag welke binnen een maand nadien door gelijkwaardige vrije tijd wordt gecompenseerd;

Optiekbedrijven 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- arbeid op de gebruikelijke wekelijkse koopavond of op één van de extra koopavonden voorafgaande aan Sint Nicolaas of aan de Kerstdagen;
 - arbeid verricht gedurende niet langer dan 15 minuten per dag, onmiddellijk aansluitend op de normale arbeidsduur, wegens drukke werkzaamheden of voor het afhelpen van klanten.
 - arbeid verricht door werknemers bedoeld in artikel 11.1.c. voor zover de 38 uur per week niet wordt overschreden.
5. Voor elk uur overwerk wordt het uurloon uitbetaald vermeerderd met de volgende toeslagen:
- a. 25% voor de eerste 2 overuren per dag;
 - b. 50% voor de daarop volgende overuren per dag;
 - c. 50% voor de uren na afloop van de wekelijkse koopavond en na afloop van de normale arbeidsduur op zaterdag.
6. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat in plaats van uitbetaling van de overwerkvergoeding, extra vrije tijd wordt gegeven, overeenkomende met het loonbedrag, dat voor het overwerk zou zijn betaald, mits binnen een maand, nadat het overwerk is verricht.

Artikel 12a

Overwerk van Bedrijfsleiders en filiaalhouders

Bedrijfsleiders en filiaalhouders krijgen, indien zij over een periode van 4 weken bezien meer dan 43 uur gemiddeld per week werken, het normale uurloon uitbetaald zonder overwerktoeslag.

Artikel 12b

Ploegendiensten

Ondernemingen die een eigen bedrijfsregeling voor ploegentoeslag willen hanteren, zijn verplicht deze vast te stellen in overleg met de bij deze Collectieve Arbeidsovereenkomst betrokken werknemersorganisaties.

Artikel 13

Compensatie voor bijzondere uren

Voor het werken op andere avonden dan de gebruikelijke koopavond zijn de onderstaande toeslagen van toepassing:

- van 18.00 uur tot 21.00 uur: 33³/₄%;

– van 21.00 uur tot 07.00 uur: 50%.

Voor werken op zondagen, algemeen erkende christelijke feestdagen, koninginndag en éénmaal per 5 jaar op bevrijdingsdag geldt een toeslag van 100%.

Artikel 14

Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei. Indien hiervan wordt afgeweken dient dit in de arbeidsovereenkomst te worden vermeld.
2. In onderstaand schema zijn de vakantie-uren per vakantiejaar met behoud van loon per werknemer per soort urige-werkweek opgenomen

Vakantiedagen/uren

Werknemers:	Dagen	Uren
Winkelpersoneel met een 35-urige werkweek	24	168
Bedrijfsleiders en Filiaalhouders met een 43-urige werkweek	24	206,4
Niet-winkelpersoneel met een 38-urige werkweek	24	182,4
Winkelpersoneel met een ander aantal werkuren per week	24	(Y:5)x24
Waarbij Y = het aantal uren per werkweek		

3. De vakantieaanspraken zoals bedoeld in dit lid en de leden 4 t/m 6 worden voor werknemers met een afwijkende arbeidsduur vastgesteld in verhouding van de voor hen over het vakantiejaar gerekende gemiddelde arbeidsduur per week en 35 uur.
4. Indien een werknemer tenminste 25 jaar dan wel 40 jaar bij dezelfde onderneming werkzaam is, heeft hij recht op 14 dan wel 28 extra vakantie-uren per vakantiejaar met behoud van loon.
5. Indien een werknemer de leeftijd van 50, 55 dan wel 60 jaar heeft bereikt, heeft hij recht op 7, 14 onderscheidenlijk 21 extra vakantie-uren per vakantiejaar met behoud van loon.
6. Ingeval van samenloop van aanspraken krachtens het 3e en 4e lid heeft de werknemer uitsluitend aanspraak op extra vakantie-uren krachtens het lid, dat hem de meeste rechten toekent.
7. In afwijking van het bovenstaande wordt het vakantierecht van een

Optiekbedrijven 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

werknemer in niet-volledige dienst bepaald naar evenredigheid van het aantal overeengekomen arbeidsuren.

8. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking ontvangt de werknemer voor elke volle maand waarvoor hij nog geen vakantie heeft genomen, het aantal vakantie-uren per jaar volgens artikel 14 lid 2 gedeeld door 12 vermenigvuldigd met zijn uurloon over het vakantiejaar dan wel compensatie in vrije tijd.
9. De werknemer, die in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt, verwerft aanspraak op vakantie in verhouding tot het deel van het vakantiejaar, dat hij in dienst is. Op dezelfde wijze worden de aanspraken op extra vakantie berekend: indien de betrokken werknemer in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt, dan wel de omstandigheid, op grond waarvan aanspraak op extra vakantie bestaat, zich in de loop van het vakantiejaar voordoet.
10. De werknemer verwerft geen aanspraak op vakantie over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.
 - Bij volledige arbeidsongeschiktheid die langer duurt dan zes maanden ontstaat er alleen recht op vakantie-uren gedurende de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid.
 - De werknemer verwerft aanspraken op vakantie over de tijd, welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe hij ingevolge de CAO door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
 - Dagen of gedeelten van dagen, waarop de werknemer wegens redenen als genoemd sub b, sub c, sub d verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, gelden niet als vakantie.
11. De vakantie waarop de werknemer aanspraak heeft verkregen wordt opgenomen in de vorm van:
 - a. aaneengesloten vakantie;
 - b. snipperdagen/uren.
12. De werkgever stelt de tijdvakken der vakantie tijdig en zoveel mogelijk rekening houdende met de wensen van de werknemer vast, doch in ieder geval zodanig dat:
 - a. de werknemer, wiens aanspraken daartoe toereikend zijn, gedurende een periode van 3 opeenvolgende weken geen arbeid hoeft te verrichten.
 - b. b. deze aaneengesloten periode van 3 weken ligt in de periode

van 15 mei – 15 september en, zolang de betrokken werknemer nog partieel leerplichtig is, bovendien samenvallend met diens schoolvakantie, één en ander tenzij de werkgever op verzoek van de werknemer anders bepaalt.

13. In afwijking van het bepaalde in lid 11 sub a kunnen de werkgever en de werknemer overeenkomen dat de aaneengesloten vakantie uit een periode van minimaal 2 opeenvolgende weken bestaat.
14. De door de werknemer te veel genoten vakantie-uren kunnen uiterlijk in het vakantiejaar, volgend op de periode, waarin zij werden genoten, worden verrekend, tenzij uitdrukkelijk schriftelijk anders werd overeengekomen.
15. Een dag, waarop de werknemer arbeidsongeschikt wegens ziekte is, geldt niet als vakantiedag, wanneer de Arbo-dienst van de werkgever de werknemer arbeidsongeschikt acht.

Artikel 15

Collectieve vrije dagen

Afhankelijk van het plaatselijk gebruik kan de werkgever maximaal twee collectieve vrije dagen per jaar vaststellen. Het vaststellen van die twee dagen alsmede het mededelen daarvan aan het personeel, dient te geschieden vóór 1 februari van het betreffende jaar.

Artikel 16

Vakantietoeslag

1. Een werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van het door hem in een vakantietoeslagjaar bij de werkgever verdiende loon.
2. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei. Indien hiervan wordt afgeweken dient dit in de arbeidsovereenkomst te worden vermeld.
3. Vakantietoeslag wordt uitbetaald vóór aanvang van de aaneengesloten vakantie, doch uiterlijk in de maand juni.

Artikel 17

Buitengewoon verlof

1. Een werknemer heeft in de volgende gevallen recht op buitengewoon verlof met behoud van loon gedurende de daarbij aangegeven tijd:

Optiekbedrijven 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- a. bij zijn/haar ondertrouw: 1 dag;
 - b. bij zijn/haar huwelijk: 2 dagen;
 - c. bij zijn/haar 10 of 12½ jarig huwelijksfeest: 1 dag; bij zijn/haar 20 of 25 jarig huwelijksfeest: 1 dag; bij zijn/haar 30 jarig huwelijksfeest: 1 dag; bij zijn/haar 40 jarig huwelijksfeest: 1 dag; bij zijn/haar 50 jarig huwelijksfeest: 1 dag;
 - d. bij bevalling van zijn echtgenote: 2 dagen;
 - e. voor het bijwonen van een huwelijk van een van zijn/ haar kinderen, broers of zusters, ouders en schoonouders: 1 dag;
 - f. bij het overlijden van zijn/haar echtgenote/echtgenoot: de sterfdag en voorts tot en met de dag van de begrafenis;
 - g. bij overlijden van een van zijn/haar ouders, schoonouders, eigen of aangehuwde kinderen: 1 dag, alsmede voor het bijwonen van de begrafenis: 1 dag;
 - h. voor het bijwonen van de begrafenis van een van zijn/haar grootouders, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: 1 dag.
 - i. Bij verhuizing van de werknemer: 1 dag, met een maximum van 1 dag per kalenderjaar.
2. Bovendien wordt aan de werknemer buitengewoon verlof met behoud van loon verleend:
- a. voor het bijwonen van vergaderingen van werknemersorganisaties als kaderlid of afgevaardigde: gedurende ten hoogste in totaal 3 dagen per jaar; de werknemer dient aan te tonen dat hij kaderlid is en middels een convocatiebiljet te bewijzen dat hij een vergadering heeft;
 - b. voor het afleggen van een examen ter verkrijging van een optiekvakdiploma: gedurende de daarvoor noodzakelijke tijd;
 - c. voor de benodigde tijd ten behoeve van het afleggen van examens voor door hen gevolgde opleidingen in het kader van hun employability, gedurende maximaal 2 dagen per jaar;
 - d. na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever voor het op uitnodiging mondeling toelichten van een sollicitatie: de daarvoor benodigde tijd;
 - e. voor het éénmaal in de periode van drie jaar voor zijn pensionering deelnemen aan een cursus ter voorbereiding op de pensionering; gedurende ten hoogste 5 dagen per periode van drie jaar.
 - f. in principe buiten werktijd en anders na overleg met de werkgever voor behandeling door een medicus c.q. therapeut: de daarvoor benodigde tijd.;
 - h. bij verhuizing op verzoek van de werkgever: 1 dag.
Waar in dit lid gesproken wordt van dagen dient, indien er sprake

is van een parttime dienstverband, te worden verstaan: het aantal uren dat de werknemer op de betreffende dag pleegt te werken.

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 bij notariële akte zijn vastgelegd in de vorm van een samenlevingscontract, worden voor de toepassing van lid 1 met huwelijk gelijkgesteld.
4. 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.
5. De werkgever is verplicht de werkroosters aan te passen voor zover zulks voor het volgen van bij- of nascholing cursussen door het personeel noodzakelijk is; deze verplichting geldt niet indien een roosterwijziging aantoonbaar organisatorisch onmogelijk is.

Artikel 18

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. a. Ingeval van arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval is de werknemer verplicht hiervan zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 09.00 uur kennis te geven aan zijn werkgever.
b. Zodra de werknemer niet meer wegens ziekte ongeschikt is tot verrichten van zijn arbeid is hij verplicht daarvan direct kennis te geven aan zijn werkgever.
c. Een werknemer die weer geheel of gedeeltelijk geschikt is tot het verrichten van arbeid dient zijn werkzaamheden direct te hervatten op de eerstvolgende voor hem gebruikelijke werkdag.
2. Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte behoudt de werknemer zijn aanspraak op doorbetaling van het volle nettoloon over een tijdvak van 52 weken.
3. Vanaf de tweede ziekmelding binnen een kalenderjaar is het de werkgever toegestaan per ziekmelding op de loondoorbetaling een wachtdag in rekening te brengen, zulks evenwel met een maximum van 2 wachtdagen of het equivalent daarvan in uren per jaar.
4. Het bepaalde in het derde lid is niet van toepassing in de volgende gevallen:

Optiekbedrijven 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- a. indien er sprake is van een door de werknemer middels een doktersverklaring aan te tonen chronische ziekte;
 - b. indien de ziekte het gevolg is van een bedrijfsongeval dan wel geweld op de werkplek.
5. De door ziekte of ongeval arbeidsongeschikte werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan de medische- en lekencontrole en alle in verband daarmee geldende voorschriften welke zijn uitgevaardigd door de werkgever.
- Niet tijdige ziekmelding hetzij het niet in acht nemen van de sub. a genoemde controlevoorschriften door de werknemer kan het gevolg hebben dat de doorbetaling wordt opgeschort en nadien een lagere doorbetaling dan wel in het geheel geen betaling van het opgeschorte loon plaatsvindt.
- Het bepaalde in lid 2 van dit artikel is niet van toepassing:
- a. indien de werknemer jegens derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden. In dat geval zal de werkgever niettemin de in lid 2 voorziene betaling aan de werknemer doen; doch alleen bij wijze van voorschot op deze schadevergoeding.
 - b. indien de ziekte of ongeval door opzet van de werknemer is veroorzaakt.
 - c. indien er sprake is van arbeidsongeschiktheid welke direct is veroorzaakt door het beoefenen van enige sport in competitieverband, respectievelijk verband houdt met die sportbeoefening.
 - d. De werknemer wordt geacht zijn recht op schadevergoeding, als bedoeld in lid 5 sub a, ten belope van het bedrag van het voorschot aan de werkgever te hebben gecedeerd en is desverlangd verplicht een hierop betrekking hebbende akte van cessie te tekenen. De werkgever zal het voorschot met de uit te keren schadevergoeding verrekenen
6. Indien de arbeidsongeschiktheid langer voortduurt dan een aaneengesloten periode van een maand, heeft de werkgever het recht om alle vergoedingen die naast de normale loonbetaling aan de werknemer met betrekking tot reiskosten en/of andere in verband met de arbeid gemaakte onkosten worden uitbetaald, in te houden.
7. Voor het bepalen van het tijdvak van 52 weken, bedoeld in het tweede lid, worden ziekteperiodes samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

Artikel 19

Pensioen

De pensioenvoorziening voor de werknemers is separaat geregeld in de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Optiekbedrijven.

Artikel 20

Sociaal Fonds Optiekbedrijven

Er is een Sociaal Fonds Optiekbedrijven.

Artikel 21

Vervroegd uittreden (V.U.T.)

Er is een Stichting Vervroegd Uittreden Optiekbedrijven.
De statuten en het reglement van de stichting maken een geïntegreerd onderdeel uit van deze CAO en zijn als bijlage bij deze CAO gevoegd.

Artikel 22

Compensatie ziektekostenpremie

De werknemer die niet verplicht verzekerd is ingevolge de Ziekenfondswet ontvangt van de werkgever een bruto vergoeding voor de door hem verschuldigde ziektekostenpremie, die niet méér zal bedragen dan 50% van de feitelijk door hem betaalde premie. De werkgever kan voor het uitvoeren van deze regeling bewijsstukken verlangen.
De vergoeding zal niet méér bedragen dan het maximale werkgevers-aandeel ziekenfondspremie. Voor partimers geldt dit maximum naar rato van het voor hen geldende aantal werkuren en het normale aantal werkuren. Op deze bruto uitkering worden alle van toepassing zijnde wettelijke belastingen in mindering gebracht.
Indien met de individuele werknemer al een hogere vergoeding is afgesproken dan in dit artikel omschreven, dan blijft het reeds toegekende bedrag ongewijzigd totdat de nieuwe bepaling voor hem/haar een gunstiger resultaat oplevert.

Artikel 23

Opleiding

De kosten van een branche- of functiegerichte opleiding op verzoek van de werkgever of op verzoek van werkgever en werknemer gezamenlijk worden door de werkgever gedragen. Per onderneming kan een terugbetalingsregeling worden overeengekomen met de Ondernemings-

Optiekbedrijven 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

raad (OR)/Personeelsvertegenwoordiging (PVT), dan wel met de individuele werknemer als er binnen de onderneming geen OR of PVT aanwezig is.

Artikel 24

Kinderopvang

Er geldt voor de duur van deze CAO een regeling voor kinderopvang ten behoeve van kinderen van 0 tot 4 jaar.

Artikel 25

Verlofspaarregeling

Gedurende de looptijd van deze CAO kan door werknemers in de zin van deze CAO in onderling overleg met de werkgever op experimentele basis gebruik worden gemaakt van een tijdsparregeling.

Deze regeling is nader uitgewerkt in het als bijlage bij deze CAO gevoegde „Reglement Verlofsparen voor personeel van optiekbedrijven”.

Artikel 26

Vaste Commissie

1. Er bestaat een Vaste Commissie, welke taak het zal zijn een goede uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst te bevorderen met alle daartoe dienstige middelen, in het bijzonder door het adviseren van partijen, leden van partijen en andere belanghebbenden inzake alle vragen, rijzende bij de uitvoering van de individuele arbeidsovereenkomsten, waarop deze Collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is.
2. De samenstelling en werkwijze van de Vaste Commissie worden door partijen nader geregeld met inachtneming van de stelregel dat elk der partijen gerechtigd zal zijn tenminste één lid te benoemen en dat de werkgevers- en werknemersorganisaties in totaal in gelijke mate vertegenwoordigd zullen zijn.
3. Het secretariaat van de Vaste Commissie is gevestigd bij het Sociaal Fonds Optiekbedrijven, Postbus 677, 2003 RR Haarlem.

Artikel 28

Overgangsbepaling

Bestaande afspraken ingevolge rehtens geldende regelingen blijven, voor zover zij in gunstige zin van het bepaalde in deze collectieve arbeidsovereenkomst afwijken, gehandhaafd voor de werknemers, die op de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst in dienst van de werkgever zijn.

Optiekbedrijven 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE I

zoals bedoeld in Artikel 9 lid 1 van de CAO Optiekbedrijven.

SALARISSCHALEN VOLGENS DE CAO-OPTIEKBEDRIJVEN

Per maand, ingaande 1 januari 2003 winkelpersoneel 35-urige werkweek

Groep	IA	IB	II	III	IV	V	VI
16	De voor	446,59					
17	deze schaal	511,05					
18	geldende	588,87	1.074,37				
19	bedragen	679,47	1.115,02				
20	zijn gelijk	795,62	1.155,68	1.312,48			
21	aan het	937,90	1.254,40	1.358,94			
22	wettelijk	1.099,93	1.295,05	1.405,39	1.573,81		
23/.0	minimum	1.293,89	1.335,71	1.451,86	1.626,08	1.800,31	
23/.1	loon	1.313,64	1.376,36	1.498,32	1.678,35	1.858,38	2.090,67
23/.2			1.417,02	1.544,77	1.730,61	1.916,45	2.163,26
23/.3				1.591,23	1.782,88	1.974,52	2.235,86
23/.4					1.835,14	2.032,60	2.308,45
23/.5						2.090,67	2.381,05
23/.6							2.453,64
23/.7							2.526,23

Per maand, per 1 januari 2003 niet-winkelpersoneel 38-urige werkweek

Groep	IA	IB	II	III	IV	V	VI
16	De voor	457,82					
17	deze schaal	523,91					
18	geldende	603,69	1.101,40				
19	bedragen	696,57	1.143,08				
20	zijn gelijk	815,63	1.184,75	1.345,50			
21	aan het	961,49	1.285,96	1.393,12			
22	wettelijk	1.127,59	1.327,63	1.440,75	1.613,40		
23/.0	minimum	1.326,44	1.369,31	1.488,38	1.666,99	1.845,59	
23/.1	loon	1.346,69	1.410,98	1.536,01	1.720,56	1.905,13	2.143,27

Groep	IA	IB	II	III	IV	V	VI
23/2		1.452,66	1.583,63	1.774,15	1.964,67	2.217,68	
23/3			1.631,26	1.827,73	2.024,19	2.292,11	
23/4				1.881,31	2.083,73	2.366,52	
23/5					2.143,27	2.440,94	
23/6						2.515,36	
23/7						2.589,78	

Per 4 weken, ingaande 1 januari 2003 winkelpersoneel 35-urige werkweek

Groep	IA	IB	II	III	IV	V	VI
16	De voor	412,24					
17	deze schaal	471,74					
18	geldende	543,57	991,73				
19	bedragen	627,20	1.029,26				
20	zijn gelijk	734,42	1.066,78	1.211,52			
21	aan het	865,75	1.157,91	1.254,40			
22	wettelijk	1.015,31	1.195,43	1.297,29	1.452,75		
23/0	minimum	1.194,36	1.232,96	1.340,18	1.501,00	1.661,82	
23/1	loon	1.212,59	1.270,49	1.383,06	1.549,24	1.715,42	1.929,85
23/2			1.308,01	1.425,95	1.597,49	1.769,03	1.996,86
23/3				1.468,83	1.645,73	1.822,64	2.063,87
23/4					1.693,98	1.876,25	2.130,88
23/5						1.929,85	2.197,89
23/6							2.264,90
23/7							2.331,90

Per 4 weken, ingaande 1 januari 2003 niet-winkelpersoneel 38-urige werkweek

Groep	IA	IB	II	III	IV	V	VI
16	De voor	422,61					
17	deze schaal	483,61					
18	geldende	557,25	1.016,68				
19	bedragen	642,98	1.055,15				
20	zijn gelijk	752,89	1.093,62	1.242,00			
21	aan het	887,53	1.187,04	1.285,96			
22	wettelijk	1.040,85	1.225,51	1.329,92	1.489,30		
23/0	minimum	1.224,41	1.263,98	1.373,89	1.538,76	1.703,62	
23/1	loon	1.243,10	1.302,45	1.417,85	1.588,21	1.758,58	1.978,40
23/2			1.340,92	1.461,82	1.637,67	1.813,54	2.047,09

Optiekbedrijven 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Groep	IA	IB	II	III	IV	V	VI
23/.3			1.505,78	1.687,14	1.868,49	2.115,79	
23/.4				1.736,59	1.923,45	2.184,48	
23/.5					1.978,40	2.253,18	
23/.6						2.321,87	
23/.7						2.390,57	

Per uur, ingaande 1 januari 2003, winkelpersoneel 35-urige werkweek

Groep	IA	IB	II	III	IV	V	VI
16	De voor	2,94					
17	deze schaal	3,37					
18	Geldende	3,88	7,08				
19	Bedragen	4,48	7,35				
20	zijn gelijk	5,25	7,62	8,65			
21	aan het	6,18	8,27	8,96			
22	Wettelijk	7,25	8,54	9,27	10,38		
23/.0	Minimum	8,53	8,81	9,57	10,72	11,87	
23/.1	Loon	8,66	9,07	9,88	11,07	12,25	13,78
23/.2			9,34	10,19	11,41	12,64	14,26
23/.3				10,49	11,76	13,02	14,74
23/.4					12,10	13,40	15,22
23/.5						13,78	15,70
23/.6							16,18
23/.7							16,66

Per uur, ingaande 1 januari 2003, niet-winkelpersoneel 38-urige werkweek

Groep	IA	IB	II	III	IV	V	VI
16	De voor	2,78					
17	deze schaal	3,18					
18	geldende	3,67	6,69				
19	bedragen	4,23	6,94				
20	zijn gelijk	4,95	7,19	8,17			
21	aan het	5,84	7,81	8,46			

Groep	IA	IB	II	III	IV	V	VI
22	wettelijk	6,85	8,06	8,75	9,80		
23/0	minimum	8,06	8,32	9,04	10,12	11,21	
23/1	loon	8,18	8,57	9,33	10,45	11,57	13,02
23/2			8,82	9,62	10,77	11,93	13,47
23/3				9,91	11,10	12,29	13,92
23/4					11,42	12,65	14,37
23/5						13,02	14,82
23/6							15,28
23/7							15,73

Optiekbedrijven 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE II

zoals bedoeld in artikel 25 van de CAO Optiekbedrijven

Reglement Verlofsparen voor personeel van optiekbedrijven

Verlof opsparen (ook wel „tijdsparen” genoemd) is mogelijk op de volgende voorwaarden:

- Per jaar kan gespaard worden tot een maximum van 10% van het brutoloon. De deelname is vrijwillig;
- Het verlof mag niet binnen een jaar voor de pensionering worden opgenomen;
- De regeling mag niet worden afgekocht;
- Het gespaarde tegoed wordt buiten de onderneming op een geblokkeerde rekening vastgezet;
- De totale inleg kan per werknemer niet meer bedragen dan de waarde van maximaal 12 maanden verlof met volledig inkomen;
- De werknemer is vrij in de keuze waarvoor het gespaarde verlof wordt gebruikt;
- Er wordt alleen tijd gespaard;
- Het tegoed kan niet verjaren;

Bronnen voor verlof opsparen:

- Compensatie voor werken op bijzondere uren;
- Compensatie voor overwerk;
- Bovenwettelijke vakantiedagen;
- Extra toegekende vakantiedagen.

Administratie en beheer van opgespaard verlof gaat als volgt:

- De gespaarde tijd wordt omgezet in loon en door de werkgever overgemaakt op een voor dat doel te openen tijdsparrekening bij een bankinstelling naar de keuze van de werknemer.
- Wanneer een werknemer gebruik maakt van zijn verlofrechten, wordt hij normaal doorbetaald door zijn werkgever en ontvangt de werkgever hiervoor vergoeding ter hoogte van het dan geldende loon van de verlofspaarrekening. Ook de andere arbeidsvoorwaarden blijven volledig van kracht, met uitzondering van variabele secundaire arbeidsvoorwaarden zoals reiskostenvergoedingen;
- Opnemen van verlof moet tenminste 3 maanden van te voren worden aangevraagd;
- Wisselt de werknemer van baan, dan kan het tegoed op de rekening blijven;

- Bij overlijden van de werknemer wordt het tegoed aan zijn nabestaanden uitbetaald.

De regeling tijdsparen geldt niet voor hulpkrachten.

Optiekbedrijven 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE III

Bijlage als bedoeld in artikel 20 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Optiekbedrijven inzake Vervroegd Uittreden.

STATUTEN VAN DE STICHTING VERVROEGD UITTREDEN OPTIEKBEDRIJVEN

Artikel 1

Naam en Zetel

1. De Stichting draagt de naam: „Stichting Vervroegd Uittreden Optiekbedrijven”.
2. De Stichting is gevestigd te Haarlem.

Artikel 2

Begripsbepalingen

In deze statuten wordt verstaan onder:

1. Werkgever:
Een natuurlijk persoon, rechtspersoon of een niet rechtspersoonlijkheid bezittende vennootschap die uitsluitend of in hoofdzaak het optiekbedrijf zoals bedoeld in lid 2 uitoefent.
2. Optiekbedrijf:
“Het bedrijf van het aanmeten van visuele hulpmiddelen, met inbegrip van het doen subjectieve of objectieve metingen van de ogen of het onderzoeken van de ogen op abnormaliteiten; het bedrijf van het aanmeten, aanpassen, assembleren of afpassen van brillen; of het bedrijf van het herstellen van visuele of optische hulpmiddelen (zoals onder andere contactlenzen en low vision aids).”

Bij optieondernemingen waarbij sprake is van een combinatie van activiteiten (o.a. audiciens, juweliers, bandagisten, fotografen) is deze Collectieve Arbeidsovereenkomst van toepassing:

- a. indien de omzet binnen de onderneming voor 50% of meer in de optiek wordt verkregen; of
- b. indien het aantal werkzaamheden dat bij de optiekwerkzaamheden is

betrokken groter is dan het aantal werknemers dat werkzaamheden verricht op het gebied van enige andere bedrijfstak.

3. **Werknemer:**
Degene die tot een werkgever als genoemd in dienstbetrekking staat in de zin van de sociale werknemers-verzekeringen, welke werkgever geen vrijstelling heeft in de zin van artikel 16 en voorts zoals bedoeld in artikel 2 lid 2 van de C.A.O. voor de optiekbedrijven.
4. **Stichting:**
De in artikel 1 bedoelde Stichting.
5. **Bestuur:**
Het in artikel 6 bedoelde bestuur.
6. **Administrateur:**
De in artikel 9 bedoelde administrateur.
7. **Reglement:**
Het in artikel 13 bedoelde reglement.

Artikel 4

Doel

Het doel van de Stichting is om voor bepaalde groepen werknemers de mogelijkheid te openen vrijwillig vervroegd uit het arbeidsproces te treden door het toekennen van inkomensvervangende uitkeringen.

Artikel 5

Geldmiddelen

1. De inkomsten van de Stichting bestaan uit:
 - a. bijdragen van werkgevers en werknemers, zoals omschreven in artikel 21 van de C.A.O. voor de Optiekbedrijven inzake Vroegd Uittreden;
 - b. andere baten.
2. De uitgaven van de Stichting bestaan uit:
 - a. de uitkeringen als bedoeld in artikel 4;
 - b. de overige uitgaven.

Optiekbedrijven 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 6

Bestuur

1. Het bestuur van de Stichting bestaat uit zes leden, waarvan drie worden benoemd door de werkgeversorganisaties, te weten:
 - a. twee door de Nederlandse Unie van Optiekbedrijven, gevestigd te Haarlem; en
 - b. één door de Unie van Filiaal- en Franchise Optiekbedrijven Nederland, gevestigd te Leidschendam; alsmede drie door de werknemersorganisaties, te weten:
 - c. twee door FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht, en
 - d. één door de CNV Dienstenbond, gevestigd te Hoofddorp;

Voor ieder bestuurslid wordt door de organisatie, die dit lid heeft benoemd, een plaatsvervanger benoemd, die alleen als bestuurslid optreedt bij ontstentenis of afwezigheid van het lid als wiens plaatsvervanger hij is benoemd. Het bestuur van de Stichting is paritair samengesteld.

2. Het lidmaatschap of het plaatsvervangend lidmaatschap van het bestuur eindigt door periodiek aftreden, schriftelijk bedanken, overlijden, alsmede indien de betrokken organisatie de benoeming intrekt.
3. Ieder jaar tijdens de vergadering waarin het jaarverslag en de rekening en verantwoording worden behandeld treedt één werkgeversbestuurslid en één werknemersbestuurslid, alsmede hun plaatsvervangers af volgens een door het bestuur op te maken rooster. De aftredenden zijn, met inachtneming van het bepaalde in het eerste lid, onmiddellijk herbenoembaar.
4. In een vacature wordt zo spoedig mogelijk na het ontstaan daarvan voorzien door de organisatie die, gelet op het bepaalde in het eerste lid, daarvoor in aanmerking komt. Een bestuurslid, of plaatsvervangend bestuurslid, dat in zulk een vacature is benoemd, treedt af op het tijdstip waarop degene die hij opvolgt moest aftreden. Het bestuur kan zijn bevoegdheid uitoefenen wanneer er maximaal drie vacatures zijn in dier voege dat altijd minimaal één bestuurslid van de werkgeversorganisaties en één bestuurslid van de beide werknemersorganisaties te zamen in het bestuur vertegenwoordigd zijn.
5. Door het bestuur kan aan de leden of plaatsvervangende leden van

het bestuur voor het bijwonen van vergaderingen of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten een vergoeding worden toegekend.

6. Het bestuur wijst een werkgeversbestuurslid en een werknemersbestuurslid aan, die beurtelings voor de tijd van één kalenderjaar als voorzitter optreden.
Het bestuur bepaalt wie voor het eerst als voorzitter zal optreden. Bij ontstentenis van de fungerende voorzitter treedt de andere voorzitter als zodanig op.
7. Evenzo wijst het bestuur een werkgeversbestuurslid en een werknemersbestuurslid aan, die beurtelings voor de tijd van één kalenderjaar als secretaris optreden, met dien verstande, dat met de werkgever-voorzitter de werknemer-secretaris en met de werknemer-voorzitter de werkgever-secretaris fungeert. Bij ontstentenis van de fungerende secretaris treedt de andere secretaris als zodanig op.

Artikel 7

Bevoegdheden van het bestuur en vertegenwoordiging

1. De Stichting wordt in en buiten rechte vertegenwoordigd door het bestuur of door twee leden van het bestuur te zamen in dier voege dat altijd één bestuurslid van de werkgeversorganisaties en één bestuurslid van de beide werknemersorganisaties te zamen zijn vertegenwoordigd, ook in gevallen als bedoeld in lid 2.
2. Het bestuur is bevoegd alle handelingen, daaronder begrepen het sluiten van overeenkomsten tot het kopen, vervreemden of bezwaren van registergoederen, daaronder echter niet begrepen het sluiten van overeenkomsten waarbij de Stichting zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidsstelling voor een schuld van een derde verbindt, te verrichten voorzover daaromtrent bij of krachtens wettelijke voorschriften, respectievelijk bij of krachtens deze statuten of het reglement van de Stichting niet anders is bepaald.
3. Alle van het bestuur uitgaande stukken worden door de voorzitter en de secretaris getekend.
4. Het bestuur is bevoegd om ook de administrateur tekeningsbevoegdheid inzake financiële zaken te geven.
5. Het bestuur is belast met de zorg voor de uitvoering en handhaving van de statuten en het reglement en met het beheer van het fondsvermogen.
6. Het bestuur stel jaarlijks een begroting op, deze begroting wordt op

Optiekbedrijven 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

een desbetreffend verzoek ter inzage gegeven aan bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers.⁷Het bestuur kan zijn bevoegdheden geheel of gedeeltelijk delegeren aan de voorzitter en de secretaris of aan de administrateur. De gedelegeerde bevoegdheden worden uitgeoefend onder toezicht en verantwoordelijkheid van het bestuur.

Artikel 8

Bestuursvergaderingen en besluitvorming

1. Het bestuur vergadert ten minste éénmaal per jaar en voorts zo dikwijls de voorzitter dit nodig acht of ten minste twee bestuursleden zulks wensen. In het laatste geval is de voorzitter verplicht, nadat een desbetreffend schriftelijk verzoek door hem is ontvangen, het betrokken schriftelijk verzoek onmiddellijk aan de overige bestuursleden toe te zenden, een bestuursvergadering uit te schrijven en deze binnen zes weken te doen houden.
2. De oproeping voor alle vergaderingen geschiedt door of namens de voorzitter per schriftelijke convocatie. De agenda met de te behandelen onderwerpen worden uiterlijk 10 dagen van te voren opgestuurd. Andere punten kunnen slechts worden behandeld in een vergadering waarin ten minste vier bestuursleden aanwezig zijn, tenzij een der aanwezige bestuursleden zich tegen behandeling verzet.
3. Indien de voorzitter geen gevolg geeft aan een verzoek ingevolge het eerste lid, zijn de betrokken leden van het bestuur gezamenlijk tot de convocatie der vergadering bevoegd.
4. De gezamenlijke stemmen van de aanwezige werkgevers-vertegenwoordigers wegen even zwaar als de gezamenlijke stemmen van de werknemersvertegenwoordigers.
5. Het bestuur is slechts bevoegd tot het nemen van beslissingen, wanneer tenminste vier bestuursleden ter vergadering aanwezig zijn. Ingeval ter vergadering niet het voor het nemen van een beslissing vereiste aantal bestuursleden aanwezig is, wordt het bestuur binnen een maand doch niet eerder dan na tien dagen opnieuw in vergadering bijeengeroepen. In die vergadering kan, ongeacht het aantal aanwezige bestuursleden, een besluit worden genomen over die voorstellen, waarover in de eerste uitgeschreven vergadering wegens onvoltalligheid geen besluit kon worden genomen.

6. Tenzij in deze statuten uitdrukkelijk anders is bepaald, worden alle besluiten in een bestuursvergadering over zaken genomen bij volstreekte meerderheid van stemmen. Bij staking van stemmen wordt, tenzij de vergadering voltallig is, het nemen van een besluit tot een volgende vergadering uitgesteld. In deze en evenzo in een voltallige vergadering wordt bij staking van stemmen het voorstel geacht niet te zijn aangenomen.
De stemming moet geschieden bij hoofdelijke oproeping wanneer één van de bestuursleden dit verlangt en alsdan mondeling.
De stemming over personen geschiedt, behoudens in die gevallen waarin de verkiezing bij acclamatie plaats heeft, met gesloten en ongetekende briefjes. De volstreekte meerderheid van stemmen beslist. Heeft bij de eerste stemming niemand de volstreekte meerderheid verkregen, dan heeft een tweede vrije stemming plaats. Is er ook dan geen volstreekte meerderheid, dan heeft er tussen de twee kandidaten, die alsdan de meeste stemmen verkregen hebben, een herstemming plaats nadat zonodig door een tussenstemming is uitgemaakt tussen welke personen de herstemming zal plaatsvinden. Zo bij deze tussenstemming of herstemming de stemmen staken, beslist het lot. Blanco uitgebrachte stemmen tellen niet mee bij de berekening van het aantal stemmen, dat de volstreekte meerderheid uitmaakt.
7. Een besluit van het bestuur kan via schriftelijke voorlegging aan de leden van het bestuur tot stand komen bij meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen. Indien een bestuurslid de wens daartoe te kennen geeft, wordt het besluit aangehouden tot de volgende bestuursvergadering.

Artikel 9

Administrateur

1. Het administratief en geldelijk beheer wordt onder toezicht en verantwoordelijkheid van het bestuur gevoerd door een daarvoor door het bestuur aan te wijzen administrateur. Als administrateur treedt op de Stichting Bedrijfspensioenfonds Optiekbedrijven, gevestigd te Haarlem. De kosten van dit beheer komen voor rekening van de Stichting Vervroegd Uittreden Optiekbedrijven.
2. De opdracht tot het voeren van administratief en geldelijk beheer aan de administrateur wordt schriftelijk verstrekt. Bij deze opdracht behoort een instructie welke door het bestuur wordt vastgesteld.
3. De administrateur is verplicht alle vergaderingen van het bestuur bij te wonen en ontvangt hiertoe telkenmale een oproeping.

Optiekbedrijven 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 10

Boekjaar

Het boekjaar loopt van één januari tot en met eenendertig december.

Artikel 11

Jaarverslag, rekening en verantwoording

1. Het bestuur van de Stichting stelt jaarlijks binnen 6 maanden na het einde van het boekjaar een verslag op, dat een getrouw beeld geeft van de grootte en samenstelling van het vermogen van de Stichting en van de ontwikkeling daarvan gedurende het voorafgaande boekjaar; in dit verslag wordt door het bestuur rekening en verantwoording voor het gevoerde beleid afgelegd.
2. Het in het eerste lid bedoelde verslag moet zijn gecontroleerd en goedgekeurd door een door het bestuur aangewezen externe register-accountant.
3. Het verslag wordt ter inzage van de bij de Stichting betrokken werkgevers en werknemers neergelegd:
 - a. ten kantore van de administrateur;
 - b. op één of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
4. Het verslag wordt toegezonden aan elk der in artikel 6, eerste lid, genoemde organisaties, aan het Centraal Kantoor van de Arbeidsinspectie en op aanvraag aan de bij de Stichting betrokken werkgevers en werknemers.

Artikel 12

Statutenwijziging en ontbinding

1. Besluiten tot wijziging der statuten, alsook een besluit tot ontbinding van de Stichting kunnen alleen door het bestuur worden genomen in een bijzonderlijk daartoe uitgeschreven vergadering, waar tenminste vier bestuursleden aanwezig zijn, en indien tenminste twee/derde der ter vergadering uitgebrachte geldige stemmen zich daarvoor verklaart. Het bestuur behoeft daartoe de instemming van de in artikel 6, eerste lid, genoemde organisaties.

2. Voorstellen tot ontbinding van de Stichting worden niet in behandeling genomen dan nadat daarover schriftelijk advies is ingewonnen van de in artikel 6, eerste lid, genoemde organisaties. Voor het uitbrengen van deze adviezen moet een termijn van minstens één maand worden gegeven.
3. Het bestuur zal binnen twee weken na het verlijden van een akte van statutenwijziging een authentiek afschrift van die akte ten kantore van de betreffende Kamer van Koophandel en Fabrieken.

Artikel 13

Reglement

1. Het bestuur stelt een reglement vast waarin bepalingen worden opgenomen omtrent de vaststelling en invordering der verschuldigde bijdragen, alsmede de wijze waarop en de voorwaarden waaronder de inkomens vervangende uitkering, zoals genoemd in artikel 4, zal worden verstrekt.
2. Voor een besluit als bedoeld in lid 1 heeft het bestuur de instemming van de in artikel 5, eerste lid, genoemde organisaties.
3. Bepalingen in het reglement welke in strijd zijn met deze statuten zijn nietig.
4. Het reglement, alsmede wijzigingen in de statuten en het reglement, treden niet in werking alvorens een door het bestuur ondertekend exemplaar houdende de volledige tekst van het reglement of ingeval van wijziging de volledige tekst van die wijziging, voor een ieder ter inzage is neergelegd ter Griffie van het Kantongerecht te Haarlem.

Artikel 14

Vereffening

1. Bij ontbinding van de Stichting geschiedt de vereffening door een daartoe door het bestuur te benoemen commissie.
2. De met de vereffening belaste commissie treedt in de bevoegdheden en de verplichtingen van het bestuur met dien verstande dat na het in werking treden van het besluit tot ontbinding:
 - a. door werkgevers en werknemers geen premies meer verschuldigd zullen worden;
 - b. geen wijzigingen in de statuten en het reglement mogen worden aangebracht.
3. Bij vereffening wordt eerst een zodanig bedrag uitgetrokken dat de

Optiekbedrijven 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

uitkeringen aan hen die uitkering genieten en de daarmee verband houdende financiële verplichtingen van de Stichting tot de reglementaire einddatum kunnen worden nagekomen. Een eventueel overschot zal worden aangewend zoveel mogelijk in overeenstemming met de doelstelling van de Stichting.

4. De slotrekening van de vereffening behoeft de goedkeuring van de werkgevers- en werknemersorganisaties, genoemd in artikel 6, eerste lid.

Artikel 15

Beleggingen

1. De geldmiddelen als bedoeld in artikel 5, lid 1 worden voorzover niet direct bestemd voor de uitgaven bedoeld in lid 2 van dat artikel – door het bestuur belegd, met inachtneming van in redelijkheid daaraan te stellen eisen van liquiditeit, rendement en risicoverdeling.
2. Gerede gelden worden in rekening-courant gestort bij de administrateur. De titels betreffende geldleningen op onderhandse schuldbekentenis worden bewaard in de kluis van de administrateur.
3. Effecten en andere geldswaardige papieren worden zoveel mogelijk in bewaring gegeven bij algemene handelsbanken.
4. Het bestuur zal de kosten van beheer van de geldmiddelen en de wijze van verrekening van die kosten vaststellen.

Artikel 16

Vrijstelling van premiebetaling

1. Op verzoek van de werkgever kan van de verplichting tot deelneming aan deze regeling van de Stichting door het bestuur van de Stichting worden vrijgesteld de werkgever in wiens onderneming een voor het gehele personeel vóór of op 1 januari 1992 ingestelde regeling voor vervroegd uitreden geldt, welke regeling aan de volgende voorwaarden dient te voldoen:
 - a. de regeling is ondergebracht in een aparte rechtspersoon met een daartoe van de onderneming afgescheiden vermogen;
 - b. de regeling is gebaseerd op een collectieve arbeidsovereenkomst

en bovendien vóór 1 juli 1993 aangemeld bij de Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden;

- c. de aanspraken welke aan de regeling kunnen worden ontleend zijn, een en ander ter beoordeling van het bestuur van de Stichting, gelijkwaardig of nagenoeg gelijkwaardig aan dan wel gunstiger dan, de regeling van de Stichting.

Indien de in de vorige volzin bedoelde regeling niet is gebaseerd op een collectieve arbeidsovereenkomst dan dient voor het gestelde onder b, in de vorige volzin te worden gelezen:

- b. de regeling is gebaseerd op een besluit als bedoeld in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden, dan wel indien deze wet niet van toepassing is op de onderneming, de regeling is gebaseerd op een besluit hetwelk is genomen in overeenstemming met de personeelsvertegenwoordiging van de onderneming, welke respectieve besluiten genomen dienen te zijn vóór 1 juli 1993 ten blijke waarvan een door de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging mede ondertekende verklaring aan het bestuur van de Stichting wordt overgelegd.
2. De werkgever die op grond van het gestelde in het vorige lid vrijstelling heeft verkregen, kan nimmer tot de onderhavige regeling worden toegelaten indien te eniger tijd de in zijn onderneming ingestelde regeling voor vervroegd uittreden niet wordt gecontinueerd dan wel indien die regeling wordt beëindigd, terwijl de werknemers in dienst bij de werkgever ook dan nimmer enig recht of aanspraak geldend zullen kunnen maken jegens de Stichting.
 3. Het gestelde in lid 2 geldt ook voor de verkrijger van de in lid 1 bedoelde werkgever, indien op die verkrijger van toepassing is het gestelde in de artikelen 1639aa en volgende BW (Boek 4 titel 7A afdeling 5A), gelijk het gestelde in lid 2 ook geldt voor de werknemers in dienst bij zodanige verkrijger.
 4. Het gestelde in de leden 2 en 3 geldt niet, indien de in lid 1 bedoelde dispensatie werd verleend op grond van een voor de werkgever verplicht gestelde bedrijfstakregeling uit hoofde van een andere C.A.O. en die bedrijfstakregeling wordt beëindigd c.q. de verplichting tot deelneming aan die regeling komt te vervallen.
 5. Het bestuur kan, indien hem daartoe een met redenen omkleed schriftelijk verzoek wordt gedaan, besluiten dat het gestelde in de leden 2 en 3 niet van toepassing is op een eerder – krachtens het bepaalde in lid 1 – gedispenseerde werkgever, die, onder opheffing van de dispensatie, wenst toe te treden tot de regeling van deze overeenkomst. De toestemming, als bedoeld in de vorige zin, kan evenwel nimmer worden verleend, indien de redenen die aan het verzoek ten grondslag liggen uitsluitend of in hoofdzaak van financiële aard

Optiekbedrijven 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

zijn. Aan het besluit tot instemming op een verzoek kan het bestuur (financiële) voorwaarden ten laste van de werkgever verbinden.

Artikel 17

Onvoorziene gevallen

Het bestuur is bevoegd ingeval van bijzondere hardheid of in onvoorziene gevallen af te wijken van het bepaalde in het reglement, mits daarbij niet in strijd wordt gehandeld met de statuten.

Artikel 18

Ministeriële vertegenwoordiger

Indien door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de wens daartoe te kennen wordt gegeven, wordt in overleg tussen het bestuur en de Minister een waarnemer toegelaten. Waarnemers zijn gerechtigd tot het bijwonen van alle bestuursvergaderingen. Waarnemers ontvangen alle voor bestuursleden bestemde stukken.

BIJLAGE IV

REGLEMENT VAN DE STICHTING VERVROEGD UITTREDEN OPTIEKBEDRIJVEN

Artikel 1

Begripsbepalingen

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de begripsbepalingen omschreven in artikel 2 van de statuten.

Voorts wordt in dit reglement verstaan onder premieplichtig loon: het loon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering (Stb. 1966, 4), met uitzondering van uitkeringen en verstrekkingen ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Werkloosheidswet en hierop door de werkgever verstrekte aanvullingen.

Het loon dat meer heeft bedragen dan het bedrag dat wordt verkregen door vermenigvuldiging van het bij artikel 9, eerste lid, juncto artikel 9a der Coördinatiewet Sociale Verzekering vastgestelde bedrag met het aantal dagen waarover door de werknemer in een kalenderjaar als zodanig loon is genoten, blijft buiten aanmerking.

Voor de berekening van het aantal dagen waarover door de werknemer loon is genoten, wordt het gemiddeld aantal dagen per week geacht niet meer dan vijf te bedragen.

Artikel 2

Hoogte der bijdrage

1. De hoogte der bijdrage als bedoeld in artikel 5, lid 1 sub a der statuten is een voor elk jaar door het bestuur vast te stellen percentage van het premieplichtig loon van alle werknemers, in acht nemende het bepaalde in artikel 16 van de statuten. Deze bijdrage is vastgesteld op 0,6% op jaarbasis ingaande 1 januari 2003.
De werkgever is verplicht de bijdrage aan de Stichting te voldoen. De werkgever zal maximaal 0,2% op de bij hem werkzame werknemers verhalen door middel van inhoudingen bij elke loonbetaling.
2. De Stichting deelt het te betalen bedrag der bijdrage schriftelijk aan de werkgever mede, met mededeling van de termijn waarbinnen betaling dient te geschieden.
3. De werkgever ontvangt van de administrateur vier maal per jaar voor de aanvang van elk kalenderkwartaal een premienota voor de bijdrage, die zij naar schatting over het komende kwartaal verschuldigd zal zijn. Bovendien wordt op deze premienota het verschil verrekend tussen de definitief verschuldigde en de geschatte bijdrage(n) over het voorafgaande kwartaal c.q. de voorafgaande kwartalen. De werk-

Optiekbedrijven 2003/2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

gever is verplicht ervoor zorg te dragen, dat het saldo van de premienota binnen zes weken na aanvang van het desbetreffende kwartaal is voldaan door bijschrijving op één van de rekeningen van de Stichting.

4. Bij niet tijdige betaling van het eindbedrag van de premienota is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in gebreke. Het bestuur is in zodanig geval bevoegd te vorderen:
 - wettelijke rente over de verschuldigde bedragen vanaf de dag waarop deze uiterlijk betaald hadden moeten zijn,
 - vergoeding van alle kosten, die de Stichting bij de inning van de achterstallige betalingen maakt.

In geval van wanbetaling zal het bestuur een bedrag gelijk aan de bijdragen, die naar schatting in totaal over het gehele lopende jaar verschuldigd zullen zijn, in rechte vorderen. Tegen laatstgenoemde vordering kan de werkgever bezwaren bij het bestuur inbrengen binnen 14 dagen na ontvangst van de vordering. Indien de werkgever zijn verplichting tot betaling niet binnen een maand na afloop van elk kalenderkwartaal is nagekomen, dan is deze verplicht daarvan binnen drie maanden na afloop van die maand schriftelijk mededeling te doen aan haar werknemers, die deelnemen in het VUT-fonds.

Artikel 3

Realisering doelstelling

De Stichting realiseert het in artikel 4 van de statuten genoemde doel door het toekennen van een uitkering aan werknemers die zulks wensen, en die voldoen aan de in artikel 4 van dit reglement genoemde voorwaarden.

Artikel 4

Voorwaarden voor uitkering

Om voor een uitkering in aanmerking te kunnen komen, dient de werknemer op het tijdstip waarop de uitkering van kracht wordt, aan de navolgende voorwaarden te voldoen:

- 63 jaar of ouder te zijn;
- gedurende de laatste tien jaren onafgebroken als werknemer in de zin van artikel 2, lid 3 van de statuten in dienstverband werkzaam te zijn geweest in de optiekbranche. Een korte onderbreking buiten zijn

- schuld kan zulks ter beoordeling van het bestuur – buiten beschouwing worden gelaten;
- niet in aanmerking te komen voor een volledige uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (W.A.O.) of de Werkloosheidswet (W.W.);
 - niet voor een uitkering krachtens een afvloeiingsregeling, non-activiteitsregeling of wachtgeldregeling in aanmerking te komen;
 - het dienstverband te hebben beëindigd;
 - niet in het genot van pensioen uit hoofde van de laatste dienstbetrekking te zijn gesteld;
 - geen aanspraak te kunnen doen gelden op een uitkering uit hoofde van een andere regeling voor vervroegde uittreding;
 - zich tot de Stichting te hebben verbonden tot de 65ste verjaardag niet in dienstbetrekking te zullen treden.

Artikel 5

Aanvragen van de uitkering

1. De uitkering dient door degene die uitkering wenst te ontvangen, schriftelijk te worden aangevraagd door inzending van door de Stichting vastgestelde en te verstrekken formulieren, onder bijvoeging van de naar het oordeel van het bestuur benodigde stukken.
2. De aanvraag in het vorige lid bedoeld dient ten minste twee maanden vóór de gevraagde ingangsdatum van de uitkering in het bezit te zijn van de Stichting.

Artikel 6

Hoogte van de uitkering

1. De uitkering bedraagt bruto 70% van de uitkeringsbasis. Als uitkeringsbasis geldt de laagste van de hieronder sub a en b bedoelde bedragen:
 - a. het brutoloon over het kalenderjaar vóór de ingangsdatum van de uitkering,
 - b. het brutoloon over het kalenderjaar gelegen twee jaar vóór de ingangsdatum van de uitkering, verhoogd met de percentages c.q. bedragen waarmede de in de C.A.O. voor de Optiekbedrijven opgenomen lonen nadien tot de ingangsdatum van de uitkering zijn verhoogd.Indien deze uitkeringsbasis op een deel van het jaar betrekking heeft, wordt deze tot een uitkeringsbasis van een geheel jaar herleid. Buiten beschouwing blijven: vergoedingen voor overwerk, reizen en onkosten, uitbetaalde vakantiedagen, gratificaties, uitkeringen ingevolge winstdelingsregelingen, werkgeversbijdragen in premiespaarregelingen en soortgelijke emolumenten. Als maxi-

Optiekbedrijven 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

mum uitkeringsbasis geldt de premiegrens welke wordt gehanteerd voor de W.A.O..

2. De uitkering zal echter niet minder bedragen dan het voor de betrokken werknemer geldende wettelijk minimumloon, verhoogd met het percentage van de vakantiebijslag, genoemd in de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag, en verminderd met het werknemersaandeel in de na uittrekking niet meer verschuldigde sociale verzekeringspremies.
3. De uitkeringen zullen worden verhoogd op de data en met de percentages c.q. bedragen waarmee de lonen in de C.A.O. voor de Optiekbedrijven worden verhoogd.
4. De vakantiebijslag van 8% is in de uitkering verwerkt.

Artikel 7

Wijze van uitbetaling

1. De uitkering bedoeld in artikel 6 zal steeds aanvangen op de eerste van een kalendermaand, op zijn vroegst op de eerste van de kalendermaand waarin de uitkeringsgerechtigde leeftijd is bereikt.
2. De uitkering wordt, met inachtneming van het bepaalde in artikel 8, in gelijke maandelijks termijnen uitbetaald en wel in de tweede helft van elke maand, waarover de uitkering plaatsvindt.
3. De betaling van de uitkering geschiedt op een op naam van de uitkeringsgerechtigde staande giro of bankrekening.

Artikel 8

Inhoudingen

Door de Stichting worden op de uitkering ingehouden:

- de verschuldigde loonbelasting en de premies volksverzekeringen;
- het werknemersaandeel in de pensioenpremie indien de werknemer bij een pensioenfonds is aangesloten dan wel voor hem een pensioenverzekering is afgesloten;
- het werknemersaandeel in de premie Ziekenfondswet dan wel het werknemersaandeel in de premie voor een (collectieve) ziektekostenverzekering.

Artikel 9

Financiële verplichtingen

1. De Stichting neemt de volgende financiële verplichtingen voor haar rekening:
 - het werkgeversaandeel in de premie Ziekenfondswet dan wel het werkgeversaandeel in de premie voor een ziektekostenverzekering, doch ten hoogste een bedrag gelijk aan het maximum werkgeversaandeel in de premie Ziekenfondswet;
 - de premie voor het van toepassing zijnde bedrijfspensioenfonds, verminderd met het door de uitkeringsgerechtigde verschuldigde aandeel in de pensioenpremie. Indien voor de uitkeringsgerechtigde een bijzondere pensioenvoorziening werd getroffen, komt de premie voor die voorziening, verminderd met de bijdrage verschuldigd door de uitkeringsgerechtigde ten laste van de Stichting doch ten hoogste tot een bedrag gelijk aan het premiebedrag dat bij deelname aan de Stichting Bedrijfspensioenfonds Optiekbedrijven door de Stichting voor de betrokken uitkeringsgerechtigde zou zijn verschuldigd. Indien de premie voor de bijzondere pensioenvoorziening die bij voortzetting van het dienstverband ten laste van de werkgever zou zijn gekomen hoger is dan de premie die bij vrijwillige uittreding ten laste van de Stichting komt, komt dit meerdere – zolang de uitkering bedoeld in artikel 6 wordt verleend – ten laste van de (ex)werkgever.
2. De ingehouden bedragen genoemd in artikel 8, alsmede de verplichtingen genoemd in het eerste lid van dit artikel worden door de Stichting afgedragen aan de betrokken uitvoeringsorganen respectievelijk instanties.

Artikel 10

Vermindering/Wijziging van de uitkering

1. Wanneer de uitkeringsgerechtigde bij het begin van de uitkering in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de W.A.O., dan dient hij zulks te melden aan de Stichting. De door de Stichting te verstrekken uitkering zal dan worden gebaseerd op het laatst verdiende loon. Indien laatstbedoelde uitkering en de W.A.O.-uitkering tezamen het voor de betrokken werknemer geldende wettelijk minimumloon, verhoogd met de wettelijke vakantiebijslag en verminderd met het werknemersaandeel in de na uittreding niet meer verschuldigde sociale verzekeringspremies, overschrijden, vindt het bepaalde in artikel 6 lid 2 geen toepassing. Wanneer aan de uitkeringsgerechtigde tijdens de duur van de uitkering een uitkering krachtens de W.A.O. wordt toegekend, dan dient hij zulks te melden aan de Stichting. Deze W.A.O.-uitkering wordt dan in mindering gebracht op de uit-

Optiekbedrijven 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

kering verstrekt door de Stichting. De uitkeringsgerechtigde is verplicht elke wijziging in genoemde uitkeringen direct aan de Stichting te melden.

2. Onverminderd het in artikel 4 bepaalde worden op de uitkering in mindering gebracht de inkomsten uit arbeid, anders dan uit dienstbetrekking, die de uitkeringsgerechtigde na de ingangsdatum van de uitkering ter hand heeft genomen. Hieronder wordt mede begrepen de uitbreiding van neveninkomsten uit arbeid die reeds op de ingangsdatum van de uitkering elders werd verricht. Hij is verplicht de Stichting onverwijld en uit eigen beweging kennis te geven van deze inkomsten.

Artikel 11

Beëindiging van de uitkering

1. Het recht op uitkering eindigt op de eerste dag van de maand waarin de uitkeringsgerechtigde de leeftijd van 65 jaar bereikt.
2. Het recht op uitkering eindigt vóór de in het eerste lid van dit artikel bedoelde datum indien de uitkeringsgerechtigde:
 - a. een dienstbetrekking aanvaardt, en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is;
 - b. zich buiten Nederland vestigt, en wel met ingang van de dag volgende op die van zijn vertrek, tenzij het bestuur anders besluit;
 - c. niet langer aan de voorwaarden voor uitkering voldoet en wel met ingang van de dag waarop dit voor het eerst het geval is. Betrokkene dient onverwijld aan de Stichting mededeling te doen van deze omstandigheden.
3. Indien de werknemer tijdens het genot van de uitkering overlijdt wordt de uitkering tot en met de laatste dag van de tweede maand, volgende op die waarin het overlijden plaatsvond, uitbetaald aan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leeft;
 - b. bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon aan de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
 - c. bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde. Bij toepassing van het bepaalde in dit lid bedraagt de uitkering

met ingang van de dag na het overlijden 70/100ste van de op het moment van overlijden geldende uitkering.

Artikel 12

Terugvordering

Indien teveel of ten onrechte uitkering is betaald doordat de uitkeringsgerechtigde niet voldeed aan de hem opgelegde meldingsplicht op grond van artikel 10 en 11, kan deze uitkering worden teruggevorderd.

De administrateur is bevoegd om in deze gevallen de uitkering te verminderen of te beëindigen.

De uitkeringsgerechtigde kan in deze gevallen in beroep gaan bij het bestuur.

Artikel 13

Begroting

1. Het bestuur van de Stichting stelt jaarlijks een begroting van inkomsten en uitgaven van de Stichting vast.
2. De begroting van de uitgaven zal de beschikbare middelen (inkomsten en voorzieningen) nimmer overtreffen.
2. De begroting van de inkomsten wordt in ieder geval gespecificeerd aan de hand van de in artikel 5 van de statuten genoemde bronnen.
3. De begroting van de uitgaven kent in ieder geval een specificatie van de kosten van de Stichting als bedoeld in artikel 5 van de statuten.
4. De begroting wordt op een desbetreffend verzoek ter inzage verstrekt aan bij het fonds betrokken werknemers en werkgevers.

Artikel 14

Controle

De Stichting kan controle uitoefenen op de naleving van de voorwaarden door de uitkeringsgerechtigde.

Optiekbedrijven 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

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

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

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

's-Gravenhage, 9 januari 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.