

Verordening Arbeidsvoorwaarden voor de Detailhandel 2003

Het Bestuur van het Hoofdbedrijfschap Detailhandel, gelet op de artikelen 93, tweede lid van de Wet op de bedrijfsorganisatie, besluit vast te stellen de navolgende verordening.

Toepasselijkheid van de verordening

Artikel 1

1. De verordening, verder te noemen de VAD, is van toepassing op werknemers in iedere onderneming waarvoor het Hoofdbedrijfschap voor de Detailhandel is ingesteld.
2. De VAD is niet van toepassing op werknemers, werkzaam in een branche of onderneming waarvoor een Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) geldt.
Indien een CAO afloopt en niet wordt verlengd, blijft de VAD in de betrokken branche of onderneming buiten werking tot 1 juli 2004.
3. De VAD is van toepassing op hulpkrachten en oproepkrachten, echter met uitzondering van het bepaalde in de artikelen 4, 17 en 18, en ingeval in enig artikel uitdrukkelijk anders is bepaald.

Definities

Artikel 2

In deze verordening komen een aantal begrippen diverse malen voor. Hieronder wordt uitgelegd wat met die begrippen wordt bedoeld.

a. Een werkgever

Een werkgever is een persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst werknemers in zijn onderneming in dienst heeft.

b. Een werknemer

Een werknemer is een persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in de onderneming werkzaam is.

Er wordt in deze VAD onderscheid gemaakt tussen vier soorten werknemers:

- *fulltimer*

Een fulltimer is een werknemer die gemiddeld 32 uur of meer per week werkt.

- *parttimer*

Een parttimer is een werknemer in onvolledige dienst die gemiddeld minder dan 32 uur, maar doorgaans meer dan 12 uur per week werkt.

- *hulpkracht*

Een hulpkracht is iemand die doorgaans gemiddeld niet langer dan 12 uur per week werkt, dan wel een scholier of student die tijdens vakantiesluiting van zijn school of universiteit in de onderneming werkt.

- *oproepkracht*

Een oproepkracht is iemand die wegens tijdelijke drukte of andere redenen na oproep werkzaam is.

In deze verordening wordt met werknemer uitdrukkelijk niet bedoeld:

- de directeur van een NV, BV of coöperatieve vereniging;
- nachtwakers;
- schoonmaakpersoneel.

c. 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.

d. normale arbeidstijd

Normale arbeidstijd is de tussen werkgever en werknemer overeengekomen tijd waarop de werknemer werkt of waarop hij volgens het werkrooster te werk kan worden gesteld.

e. werkrooster

Werkrooster is het door de werkgever na overleg met de werknemer opgestelde rooster waarop de werktijden van de werknemer zijn aangegeven. Het rooster is tenminste 2 weken tevoren beschikbaar. Structurele wijzigingen van werkroosters worden vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, of indien er geen personeelsvertegenwoordiging is, de werknemer.

Verplichtingen van de werkgever

Artikel 3

1. De werkgever moet van het aangaan van een arbeidsovereenkomst een schriftelijke opgave verstrekken aan de werknemer. In deze opgave worden de in artikel 7:655, eerste lid van het Burgerlijk Wetboek genoemde gegevens opgenomen. Hierin moet tevens worden vermeld dat de VAD van toepassing is.
2. De werkgever mag geen arbeidsvoorwaarden overeenkomen die in ongunstige zin afwijken van één van de bepalingen in de VAD.
3. De werkgever reikt bij iedere loonuitbetaling een loonspecificatie uit. Deze loonspecificatie voldoet aan het bepaalde in artikel 7:626 van het Burgerlijk Wetboek.
4. De werkgever wordt dringend aanbevolen in iedere winkel een exemplaar van de VAD ter inzage voor de werknemers neer te leggen.

Functie-indeling

Artikel 4

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

Groep I

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

Voorbeelden van benamingen: aankomend verkoopmedewerk(st)er, aankomend caissière, aankomend administratief medewerk(st)er, vulploegmedewerk(st)er, 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: verkoopmedewerk(st)er, caissière, administratief medewerk(st)er, 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: hoofdverko(o)p(st)er 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: hoofdverko(o)p(st)er 2, hoofdcaissière, afdelingschef, 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).

Loon en loonaanpassingen

Artikel 5

1. Het loon van de werknemer is ten minste gelijk aan het voor zijn leeftijd, dan wel voor zijn functiejaren, vastgestelde bedrag genoemd in de loonschalen opgenomen in bijlage 1 bij deze verordening.
De bedragen in de schaal, behorende bij groep I, zijn gelijk aan de wettelijke minimumlonen.
2. De in bijlage 1 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 leeftijd gaat in op de eerste dag van de betalingsperiode (week, maand of 4-weken periode) waarin de werknemer zijn verjaardag viert. Verhoging van het loon in verband met functiejaren 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 functiegroep heeft de werknemer recht op ten minste het naast hogere loonbedrag in de nieuwe groep.

Loon hulpkrachten en oproepkrachten

Artikel 6

1. Hulpkrachten en oproepkrachten zullen voor ten minste twee aaneengesloten uren worden aangesteld dan wel opgeroepen.
Een onderbreking van de dagelijkse arbeidstijd van langer dan één uur is niet toegestaan.
2. Voor de berekening van uurlonen wordt het loon per maand gedeeld door 165 en het loon per week gedeeld door 38.

Arbeidstijd

Artikel 7

1. Wekelijkse en dagelijkse arbeidstijd

Voor afspraken over de normale arbeidstijd gelden de volgende voorwaarden:

- a. De normale arbeidstijd is voor een fulltimer gemiddeld ten hoogste 40 uur per week berekend per periode van vier aaneensluitende weken, waarbij in geen enkele week meer dan 45 uur mag worden gewerkt.
- b. De normale arbeidstijd is ten hoogste 9 uur per dag.

2. Arbeid op avonden

Voor afspraken over de normale arbeidstijd op avonden gelden de volgende voorwaarden:

- a. Werknemers kunnen voor maximaal 3 avonden worden verplicht te werken.
Werknemers, die vóór 1 juni 1996 reeds bij de werkgever in dienst waren, kunnen hiertoe alleen met hun instemming worden verplicht.
- 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.

3. Vijfdaagse werkweek en zondag

Bij de vaststelling van de normale arbeidstijd geldt bovendien het volgende:

- a. De werknemer heeft recht op een 5-daagse werkweek waarbij de twee vrije dagen zoveel mogelijk aaneengesloten zijn en zoveel mogelijk met de wensen van de werknemer rekening wordt gehouden.
- 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 hij geacht deze vrije dag te hebben genoten indien deze dag samenvalt met een feestdag.
- d. Indien een werknemer een wisselende vrije dag per week heeft, mag deze vrije dag niet worden vastgesteld op een feestdag.

4. Arbeid en schooltijd

Voor afspraken over de normale arbeidstijd met een werknemer die leerling is in het kader van het leerlingstelsel moeten de uren op de schooldag worden meegeteld als normale arbeidstijd. Over deze uren is geen loon verschuldigd.

5. Rusttijden

De arbeidstijden moeten op de volgende wijze worden onderbroken door rusttijden:

- a. bij een werkdag van meer dan 5 1/2 uur: ten minste een half uur.
- b. bij een werkdag van meer dan 8 uur: ten minste 3/4 uur, eventueel op te splitsen in een half uur en een kwartier.
- c. rusttijden van minder dan een kwartier (koffie- en theepauzes) worden tot de arbeidstijd gerekend.
- d. een werknemer is niet verplicht tijdens een onbetaalde rusttijd van 15 minuten of meer in de winkel te verblijven.

6. Géén onderbroken diensten

Een onderbreking van de dagelijkse arbeidstijd van langer dan 1 uur is niet toegestaan.

Roostervrije dagen in verband met arbeidstijdverkorting ATV

Artikel 8

1. Een fulltimer heeft recht op 13 roostervrije dagen indien zijn normale arbeidstijd gemiddeld 40 uur per week bedraagt.
Hoe deze worden opgenomen (in de vorm van 13 hele dagen, 26 halve dagen of een combinatie daarvan) moet worden bepaald tussen werkgever en werknemer.
Ten aanzien van een parttimer wordt het aantal roostervrije dagen naar evenredigheid verminderd.
Voor een werknemer, die in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt of van wie de dienstbetrekking eindigt, geldt deze bepaling eveneens naar evenredigheid.
2. De werkgever stelt aan het begin van het jaar of van een kwartaal een rooster op waarin voor elk van zijn werknemers de dagen zijn aangegeven, waarop hij roostervrij heeft. In geval van ziekte of verhindering anderszins op een roostervrije dag, heeft de werknemer geen aanspraak op een vervangende roostervrije dag.
De werknemer verliest deze aanspraak niet, indien de werkgever géén rooster heeft opgesteld.
3. De roostervrije dagenregeling is niet van toepassing indien in de onderneming de normale arbeidstijd voor een fulltimer ten hoogste gemiddeld 38 uur bedraagt.

Compensatie voor werken op bijzondere uren

Artikel 9

1. Voor het werken op bijzondere uren hebben fulltimers en parttimers recht op een toeslag. De toeslagpercentages voor de verschillende uren zijn als volgt:

maandag t/m vrijdag

18.00 -21.00 uur 33 1/3 %

21.00 -07.00 uur 50 %

zaterdag

14.00 -18.00 uur 33 1/3 %

18.00 -24.00 uur 100 %

zon- en feestdagen 100 %

2. Hulpkrachten en oproepkrachten hebben eveneens recht op een toeslag voor werken op zon- en feestdagen als bedoeld in het eerste lid.
3. De toeslagen worden uitgekeerd in geld of gecompenseerd in vrije tijd. Deze vrije tijd wordt zoveel mogelijk in halve of hele vrije dagen opgenomen.

Feestdagen**Artikel 10**

1. De werknemer heeft recht op vrijaf met behoud van loon op feestdagen. Tot feestdagen worden gerekend:
 - nieuwjaarsdag
 - Hemelvaartsdag
 - tweede paasdag
 - de dag waarop de verjaardag van de Koningin wordt gevierd
 - beide kerstdagen
 - tweede pinksterdag
 - 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 9.

Overwerk**Artikel 11**

1. Van overwerk is sprake indien de werknemer, na overleg tussen de werkgever en de werknemer, opdracht heeft gekregen op extra uren arbeid te verrichten, waardoor de maximale dagelijkse arbeidstijd van 9 uur of de maximale wekelijkse arbeidstijd van gemiddeld 40 uur of, bij toepassing van artikel 8 lid 3, van gemiddeld 38 uur wordt overschreden. Overwerk zal zo min mogelijk worden opgedragen.
2. Onder overwerk wordt niet verstaan:
 - a. de arbeid verricht gedurende niet langer dan een kwartier per dag aansluitend aan de normale arbeidstijd wegens drukke werkzaamheden of voor het afmaken van een bepaalde taak;
 - b. de arbeid verricht door een werknemer die een zodanig loon geniet, dat hij op grond daarvan niet valt onder bepalingen van de Ziekenfondswet;
 - c. de arbeid verricht door in- en verkooppersoneel in de buitendienst.

Overwerkvergoeding**Artikel 12**

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 4 weken na het overwerk te worden gegeven.
3. Wanneer overuren samenvallen met bijzondere uren, waarvoor op grond van artikel 9 een toeslag is verschuldigd, dan is zowel deze toeslag als de overwerkvergoeding verschuldigd.

Vakantierechten

Artikel 13

1. De vakantierechten worden opgebouwd over de periode van 1 juni tot en met 31 mei.
2. De fulltime werknemer heeft per jaar recht op vakantie met behoud van loon gedurende 23 werkdagen.
3. De vakantierechten van parttimers 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 ten minste 25 jaar dan wel 40 jaar bij dezelfde onderneming in dienst is geweest, heeft hij recht op 2 respectievelijk 4 extra vakantiedagen per jaar met behoud van loon.
6. De regelingen in lid 4 en lid 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:
 - tussen een kwart dag en driekwart dag wordt afgerond op een halve dag;
 - tenminste driekwart dag wordt afgerond tot een hele dag;
 - minder dan een kwart dag vervalt als vakantiedag.

Opnemen van vakantie

Artikel 14

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 ten minste twee aaneengesloten vakantieweken.
- 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 2 weken.

Vakantie en ziekte

Artikel 15

1. Dagen waarop een werknemer arbeidsongeschikt is tijdens een vastgestelde vakantieperiode gelden niet als vakantiedagen. Deze dagen gelden als ziekteperioden. Over de eerste ziekteperiode hoeft de werkgever het loon niet door te betalen (wachtdag).
2. Bij volledige arbeidsongeschiktheid die langer dan 6 maanden duurt, worden alleen vakantierechten opgebouwd gedurende de laatste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid.

Vakantiebijslag

Artikel 16

1. Een werknemer heeft recht op een vakantiebijslag van 8% van zijn loon.
2. De vakantie-uitkering wordt uiterlijk in de maand juni uitbetaald.

Arbeidsongeschiktheid

Artikel 17

1. Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval heeft de werknemer, gedurende een periode van 52 weken, recht op doorbetaling van zijn loon, evenwel met aftrek van ten hoogste één wachtdag.
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 eerste lid, worden ziekteperiodes, die elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen, samengeteld.
4. De periode van 52 weken wordt teruggebracht tot 6 weken bij arbeidsongeschiktheid van een werknemer die 65 jaar of ouder is.

Artikel 18

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 voorzover door opzet of schuld van de werknemer de verzekeringsinstantie, waar het ziekterisico is ondergebracht, gehele of gedeeltelijke uitkering weigert.

Buitengewoon verlof

Artikel 19

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: twee dagen;
 - c. bij zijn/haar 25-, 40- en 50-jarig huwelijksfeest dan wel dienstjubileum: één dag;
 - d. bij bevalling van zijn echtgenote: één 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 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/haar grootouders, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: één dag.
2. Onder ouders, kinderen, broers en zusters, bedoeld in het eerste lid, worden medebegrepen stiefouders, stiefkinderen 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 bijwonen van vergaderingen van werknemersorganisaties als kaderlid of afgevaardigde: gedurende ten hoogste in totaal drie dagen per jaar;
 - 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.

Ouderenbeleid

Artikel 20

1. Een werknemer van 60 jaar of ouder wordt in de gelegenheid gesteld om 20% van zijn normale wekelijkse 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 13 lid 4 en 5 niet van toepassing.
3. Een werknemer van 60 jaar of ouder kan niet worden verplicht te werken op avonden.

Veiligheid van winkelpersoneel

Artikel 21

1. De werkgever voert op basis van de Arbeidsomstandighedenwet in zijn onderneming een veiligheidsrisico-inventarisatie uit. Ten behoeve daarvan is door de brancheorganisatie(s) in zijn branche dan wel door het Hoofdbedrijf Detailhandel een checklist beschikbaar gesteld.
2. De werkgever wordt dringend aanbevolen op basis van de veiligheidsrisico-inventarisatie een plan van aanpak op te stellen. Daarbij wordt gedacht aan elementen genoemd in het veiligheidsprotocol dat is opgenomen in bijlage 2 bij deze verordening.

Overgangs-en slotbepalingen

Artikel 22

Reeds bestaande arbeidsvoorwaarden, die voor de werknemer in gunstige zin afwijken van het bepaalde in de VAD, blijven gehandhaafd, met uitzondering van artikel 9, eerste lid.

Artikel 23

1. Er is een Kleine Commissie VAD waaraan de taak is overgedragen om een goede uitvoering van deze verordening te bevorderen.
2. Tot deze taak behoort in ieder geval:
 - a. het verspreiden van informatie en het geven van voorlichting aan betrokken werkgevers en werknemers over de inhoud en toepassing van de VAD.
 - b. het desgewenst geven van advies omtrent de uitleg of toepassing van de verordening aan iedere werkgever op wie deze VAD van toepassing is.
 - c. het bij wijze van bindend advies behandelen van geschillen omtrent de uitleg of toepassing van de VAD indien beide partijen daarom schriftelijk verzoeken.
 - d. het verlenen van ontheffingen van bepalingen in de VAD. De ontheffing kan onder beperkingen worden verleend; aan de ontheffing kunnen voorwaarden en voorschriften worden verbonden.
3. De uitvoering van de taken genoemd onder a tot en met d in het vorige lid, kan aan nadere regels worden gebonden.

Artikel 24

1. Deze verordening kan worden aangehaald als Verordening Arbeidsvoorwaarden Detailhandel 2003, afgekort tot VAD.
2. Zij treedt in werking met ingang van 1 juli 2003 en werkt tot 1 juli 2004. De Verordening Arbeidsvoorwaarden Detailhandel van 26 juni 1996 wordt ingetrokken.

Den Haag, 23 april 2003

A.F. Kolkman, voorzitter,

E.E. van de Lustgraaf, secretaris,

Bijlage 1
Loonschalen per 1 oktober 2002 in euro's

Loonschalen per week

leeftijd/ Functiejaar	Groep I	Groep II	Groep III	Groep IV	Groep V
15	86,50				
16	99,45	101,63			
17	113,85	116,55			
18	131,15	134,36	138,37		
19	151,35	155,03	159,61		
20	177,30	181,43	186,60	192,34	199,23
21	209,00	214,17	220,47	226,22	233,61
22	245,05	250,91	258,37	265,26	272,73
23/0	288,30	295,12	303,73	312,33	319,81
/1		299,70	310,04	320,37	327,85
/2		305,70	316,35	328,42	335,88
/3			322,69	336,45	344,49
/4				343,18	351,38

Loonschalen per maand

leeftijd/ Functiejaar	Groep I	Groep II	Groep III	Groep IV	Groep V
15	374,75				
16	430,95	441,53			
17	493,45	505,25			
18	568,40	582,18	598,84		
19	655,85	671,76	691,27		
20	768,25	786,59	809,55	832,52	863,52
21	905,65	927,25	954,24	981,23	1.012,81
22	1.061,80	1.087,44	1.119,02	1.150,60	1.181,60
23/0	1.249,20	1.279,21	1.316,53	1.353,85	1.384,84
/1		1.298,73	1.342,94	1.387,72	1.419,30
/2		1.324,70	1.369,92	1.422,17	1.454,90
/3			1.397,32	1.457,77	1.491,07
/4				1.486,92	1.520,89

Loonschalen per 4 weken

leeftijd/ Functiejaar	Groep I	Groep II	Groep III	Groep IV	Groep V
15	346,00				
16	397,80	406,52			
17	455,40	466,20			
18	524,60	537,44	553,48		
19	605,40	620,10	638,46		
20	709,20	725,73	746,41	769,37	796,92
21	836,00	856,66	881,88	904,86	934,42
22	980,20	1.003,62	1.033,48	1.061,03	1.090,91
23/0	1.153,20	1.180,46	1.214,93	1.249,31	1.279,22
/1		1.198,82	1.240,15	1.281,50	1.311,40
/2		1.222,81	1.265,40	1.313,69	1.343,52
/3			1.290,77	1.345,79	1.377,97
/4				1.372,74	1.405,53

N.B.: 1. In de loonschalen gaat het om bruto lonen
 2. De lonen van Groep I zijn de geldende wettelijke minimum lonen.
 In de tabel zijn de wettelijke minimum lonen per 1 januari 2003 opgenomen.

Bijlage 2

Veiligheidsprotocol

Bij het opstellen van een plan van aanpak wordt aandacht besteed aan de hierna genoemde veiligheidsaspecten.

1. Geldhandeling

Vanaf het moment dat de klant betaalt tot de aflevering van het geld bij de bank, wordt het volgende aanbevolen:

- Groot geld wordt bij de kassa afgeroomd in een afroombox of afroomkluis, conform een daartoe opgestelde instructie.
- Er wordt geen geld uitbetaald op (hogere)cheques.
- Intern geldtransport (leggen van afroomboxen en -kluizen, etc.) vindt buiten openingstijd plaats. Aanvullen van wisselgeld is wel toegestaan.
- Geld tellen gebeurt op een veilige plaats.
- Opslag van geld vindt in een kluis plaats die zo mogelijk is voorzien van een tijdvertraging of een tijdslot (daarin worden de sleutels van de eventuele andere kluizen opgeborgen).
- Het externe geldtransport voldoet aan de nodige veiligheidseisen.

2. Openen en sluiten

- Zo nodig kunnen afspraken worden gemaakt over een veilige aankomst en vertrek van het personeel en het openen en sluiten van de winkel.

3. Overvallen

Het risico van overvallen kan met de volgende maatregelen worden verminderd:

- De “buit ” wordt geminimaliseerd, het grote geld wordt onbereikbaar gemaakt (zie geldhandeling).
- Kenbaar wordt gemaakt dat de winkel beveiligd is.
- Kassa 's worden zó geplaatst dat de medewerker de ingang kan zien.
- Er is een Overvalinstructie voor het personeel, zeker voor leidinggevenden en werknemers in volledige of onvolledige dienst.
- Alle werknemers weten de plaats van de kluis te wijzen.

4. Winkeldiefstal

Bij winkeldiefstal komt agressie steeds vaker voor. Het risico als gevolg van agressie kan met de volgende maatregelen worden verminderd:

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

5. Telefoon

In iedere winkel is een telefoon aanwezig die in noodgevallen gebruikt kan worden om hulp in te roepen.

6. Overige aandachtspunten

- Waar een werknemer alleen in de winkel staat, wordt zoveel mogelijk een alarmsysteem aangebracht.
- Medewerkers krijgen een instructie over veilig werken, in het belang van de eigen veiligheid, die van collega 's en die van klanten.
- Medewerkers worden zoveel als mogelijk in de gelegenheid gesteld om deel te nemen aan een training in het omgaan met allerlei vormen van winkelcriminaliteit.
- Een eventuele personeels-en/of goederen-ingang wordt zo goed mogelijk beveiligd en verlicht.
- De winkel wordt voorzien van een behoorlijke inbraakbeveiliging.
- De risico-inventarisatie wordt regelmatig geëvalueerd.
- Winkels nemen zoveel mogelijk deel aan gezamenlijke veiligheidsactiviteiten in winkelcentra.

TOELICHTING

Algemeen

De Verordening Arbeidsvoorwaarden Detailhandel (VAD) is een restregeling voor die branches en ondernemingen waarvoor nog geen privaatrechtelijk tot stand gekomen CAO geldt. Het aantal CAO's in de detailhandel groeit nog steeds maar zolang nog niet alle werknemers in de detailhandel onder de CAO vallen, vervult de VAD een aanvullende functie.

Per 1 juli 1999 is de Wet op de bedrijfsorganisatie gewijzigd. In het overgangsrecht (artikel XIV, derde lid, van de Wet op de bedrijfsorganisatie) is geregeld dat verordeningen vastgesteld voor 1 juli 1999, per 1 juli 2003 vervallen. De VAD is in 1996 vastgesteld. Deze verordening vervalt derhalve per 1 juli 2003. Alleen als vóór 1 juli 2003 een geheel nieuwe Verordening Arbeidsvoorwaarden Detailhandel wordt vastgesteld blijven de arbeidsvoorwaarden, vastgesteld bij verordening, van kracht.

Het HBD heeft een aantal jaren geleden een werkgroep VAD ingesteld die tot taak heeft te stimuleren dat de branches en ondernemingen die thans nog onder de VAD vallen onder te brengen in CAO's. Om branches en ondernemingen onder de werkingssfeer van een CAO te brengen moet of de werkingssfeer van de bestaande CAO's worden uitgebreid, of moeten nieuwe CAO's worden afgesloten. De VAD kan zodra deze is 'leeg gemaakt' worden ingetrokken. Gestreefd werd vóór de hierboven genoemde datum van 1 juli 2003 alle onder de VAD vallende branches onder te brengen in CAO's. Veel branches zijn in de loop van de tijd al onder de werkingssfeer van CAO's gebracht. Voor een aantal branches is dat nog niet gelukt. Het betreft onder andere de handel in dumpartikelen, de handel in tweedehands goederen, de handel in vis, de handel in wild en gevogelte en een grote categorie handel in niet nader gespecificeerde artikelen. Voor werknemers, werkzaam in de ambulante handel is de VAD van toepassing voorzover voor hen géén CAO geldt. Hierbij zijn vele duizenden werknemers betrokken. Gelet op het samengestelde assortiment van deze branches vergt het nog onderzoek en overleg tussen sociale partners hoe deze branches zijn onder te brengen in de bestaande CAO-structuur.

In het voorjaar van 2003 starten de CAO-onderhandelingen. Het wijzigen van bestaande CAO's, dan wel het afsluiten van nieuwe CAO's, teneinde de branches die thans onder de VAD vallen daarin onder te brengen, zullen mogelijk niet vóór 1 juli 2003 zijn afgerond. Bovendien moeten deze CAO's vervolgens nog algemeen verbindend worden verklaard. Een complicerende factor is dat uitbreiding van de werkingssfeer van de bestaande CAO's gevolgen heeft voor de berekening van de representativiteit van de bij de CAO betrokken partijen. Hiervoor vindt momenteel onderzoek plaats.

Overgang van de VAD naar een CAO betekent dat de daarbij betrokken werkgevers en werknemers, goed voorgelicht moeten worden. Om een zorgvuldige communicatie mogelijk te maken zal een bepaalde voorbereidingstijd nodig zijn.

In verband met de bij de verordening betrokken belangen acht het bestuur van het HBD het noodzakelijk de VAD voor een korte tijd te continueren. Onderhavige verordening voorziet daarin. Het HBD heeft op grond van artikel 93 de bevoegdheid een verordening vast te stellen met betrekking tot de lonen en andere arbeidsvoorwaarden.

Indien de VAD niet opnieuw wordt vastgesteld vervalt voor vele duizenden werknemers de regeling van de minimum arbeidsvoorwaarden. Het is in het algemeen belang er zorg voor te dragen dat voor deze werknemers de minimum arbeidsvoorwaarden zijn geregeld. Ook is deze publiekrechtelijke regeling in het belang van de daarbij betrokken sectoren.

Een publiekrechtelijke regeling is de enig aangewezen optie. Regeling bij CAO is zoals hierboven uiteengezet nog niet volledig geregeld. Een periode waarin geen algemeen geldende minimum arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd is niet wenselijk.

Gekozen wordt voor een korte periode van 1 jaar. Het is het uitdrukkelijke streven van het bestuur van het HBD dat de overgang naar de CAO zo snel mogelijk is geregeld. Indien reeds vóór 1 juli 2004 het merendeel van de ondernemingen die thans nog onder de VAD vallen is ondergebracht in CAO's zal

de VAD eerder worden ingetrokken. In dit verband is er het ernstige streven een en ander per 31 december 2003 te kunnen doen.

De bedoeling is de verordening inhoudelijk niet te wijzigen. De per 1 oktober 2002 vastgestelde loonschalen worden ongewijzigd overgenomen. Wel zijn enkele bepalingen geactualiseerd voorzover dat nodig was in verband met na 1996 in werking getreden wetswijzigingen in met name het Burgerlijk Wetboek.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 3

Omdat in het Burgerlijk Wetboek regelingen zijn opgenomen over de bevestiging van het aangaan van de arbeidsovereenkomst en de loonspecificatie wordt naar deze artikelen verwezen.

Artikel 6, eerste lid

Bij toepassing van artikel 6, lid 1 moet gelet op het bepaalde in artikel 7:628a van het Burgerlijk Wetboek ("Wet Flexibiliteit en Zekerheid") het onderstaande in acht worden genomen. Een oproepkracht of hulpkracht heeft recht op ten minste 3 uur loon per oproep als er een contract is van minder dan 15 uur per week en niet bekend is op welke tijdstippen de werkgever de oproepkracht of hulpkracht zal oproepen.

De regeling geldt dus niet wanneer er een contract is van minder dan 15 uur per week, maar wel met vaste werktijden wordt gewerkt (b.v. vakkenvullers en schoonmakers)

Artikel 7, tweede lid, onderdeel b

Een redelijke maaltijdregeling kan drie vormen hebben:

- de maaltijd wordt door de werkgever in natura verstrekt.
- de maaltijd mag in een door de werkgever aangewezen eetgelegenheid op zijn kosten worden genuttigd.
- de werknemer ontvangt een redelijke maaltijdvergoeding

Artikel 11, tweede lid, onderdeel b

De ziekenfondsgrens per 01-01-2003 is € 31.750,-

Artikel 14, tweede lid,

De regeling inzake uitkering van het vakantietoegod bij het einde arbeidsovereenkomst, is niet meer opgenomen omdat in artikel 7:641 van het Burgerlijk Wetboek een regeling hiervoor is opgenomen.

Artikel 15 eerste lid en artikel 17, eerste lid:

Op grond van artikel 7:629, eerste lid van het Burgerlijk Wetboek behoudt een werknemer in geval van ziekte recht op ten minste het wettelijk minimum (jeugd)loon. Dit betekent dat géén wachtdag mag worden ingehouden ten aanzien van werknemers die het minimumloon of net iets meer verdienen. Indien de wachtdag wordt afgeboekt van het vakantietoegod, mag de aanspraak op vakantie niet dalen onder het wettelijk aantal van 20 vakantiedagen per jaar.

Artikel 21, eerste lid

Bij het Hoofdbedrijfschap Detailhandel is dit de folder "Veiligheidstips voor de detailhandel".

Den Haag, 23 april 2003

A.F. Kolkman, voorzitter

E.E. van de Lustgraaf, secretaris