

---

## Principe-akkoord inzake CAO Dixons b.v., Dynabyte b.v. en Dexcom Retail b.v. met FNV Bondgenoten

Op donderdag 3 maart 2011 is het navolgende principe-akkoord bereikt met FNV Bondgenoten.

### 1. Looptijd

Een CAO met een looptijd van 15 maanden 1 januari 2010 tot en met 31 maart 2011.

### 2. Salarisverhoging

De salarisschalen (met uitzondering van schaal 0 en schaal 1-0, 1-1 en 1-2) en de feitelijk betaalde salarissen (met uitzondering van schaal 0 en schaal 1-0, 1-1 en 1-2) worden per 1 maart 2011 met **1 %** verhoogd.

(De schalen 0 en 1-0, 1-1 en 1-2 zijn in januari 2011 aangepast met de verhogingen van het wettelijk minimumloon).

### 4. Functiegebouw en beloningsbeleid

Afgelopen jaar heeft er een functiewaarderingstraject plaatsgevonden voor alle Sales, SSO (Service en Support Office) en DC functies. Dit heeft geresulteerd in een nieuw functiegebouw en beloningsbeleid per 1 april 2011.

Met het nieuwe beloningsbeleid beoogt de organisatie te voldoen aan de volgende doelstellingen:

- Uniformiteit en transparantie in belonen.
- Het leveren van een bijdrage aan het optimaal realiseren van de doelstellingen van zowel de organisatie als de medewerkers;
- Het leveren van een bijdrage aan het in balans brengen van de waardering en beloning van het functioneren van de medewerker.

De persoonlijke toeslagen die in een aantal gevallen zullen ontstaan naar aanleiding van het nieuwe functiegebouw zullen tijdens de komende CAO onderhandelingen onderwerp van gesprek zijn. Dit betekent dat een besluit zal worden genomen hoe er met deze persoonlijke toeslagen zal worden omgegaan in de toekomst.

### 5. Beoordelingsafhankelijk belonen.

Om invulling te geven aan het nieuwe beloningsbeleid is er per 1 april 2011 een directe koppeling tussen beoordeling en beloning. De beoordeling van het functioneren van de medewerker tijdens het jaarlijkse beoordelingsgesprek heeft dan ook rechtstreeks effect op het salaris. Daarmee wordt afscheid genomen van het "periodieken systeem".

De individuele salarisverhoging is gerelateerd aan het kwartiel van de salarisschaal waarin de functie zich bevindt. De individuele salarisverhoging wordt uitgedrukt in een percentage van het geldende salaris.

Aldus in drievoud opgemaakt en ondertekend te 's-Hertogenbosch op dinsdag 8 maart 2011

Dixons b.v.  
Dynabyte b.v.  
Dexcom Retail b.v.

FNV Bondgenoten

J.D. van der Ent

H. van der Ploeg

# CAO

**1 FEBRUARI 2007 T/M  
30 SEPTEMBER 2008**

**Dixons**

**DYNABYTE**

## INHOUDSOPGAVE

Artikel	Blz.	Bijlage	Blz.
1 Definities	5	1 Verzuim ten behoeve van vakbondsactiviteiten	29
2 Arbeidsovereenkomst	6	2 Bedrijfsleiders en kaderfunctionarissen distributie centrum en hoofdkantoor	30
3 Verplichtingen	7	3 Hulpkrachten	31
4 Nevenwerkzaamheden	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 % per 1 mei 2007</li> <li>• 0,75 % per 1 oktober 2007</li> <li>• 1 % per 1 mei 2008</li> <li>• 0,50 % per 1 oktober 2008</li> </ul>	
5 Normale arbeidstijd	8	4 Salarisschaal niet-verkoop (hk en dc) fulltime- en parttime medewerkers per 01-05-2007	32
6 Compensatie voor het werken op zaterdagmiddag, (koop) avonden en zondag	9	5 Salarisschaal verkoop: fulltime- en parttime medewerkers per 01-05-2007	33
7 Salaris	10	6 Salarisschaal niet-verkoop (hk en dc) fulltime- en parttime medewerkers per 01-10-2007	34
8 Verdeling van functiegroepen in salarisschalen	12	7 Salarisschaal verkoop: fulltime- en parttime medewerkers per 01-10-2007	35
9 Blauwdruk bezetting winkels	12	8 Salarisschaal niet-verkoop (hk en dc) fulltime- en parttime medewerkers per 01-05-2008	36
10 Bonus- en premiestelsel	13	9 Salarisschaal verkoop: fulltime- en parttime medewerkers per 01-05-2008	37
11 Rekening courant systeem	14	10 Salarisschaal niet-verkoop (hk en dc) fulltime- en parttime medewerkers per 01-10-2008	38
12 Vakantie	15	11 Salarisschaal verkoop: fulltime- en parttime medewerkers per 01-10-2008	39
13 Feestdagen	17		
14 Buitengewoon verlof	18		
15 Overige verlofvormen	19		
16 Ziekte en ongeval	19		
17 Employability	22		
18 Leeftijdsbewust personeelsbeleid	22		
19 Overplaatsing	23		
20 Schorsing	24		
21 Beëindiging dienstverband	24		
22 Uitkering bij overlijden	24		
23 Pensioenfonds	25		
24 Klacht- en beroepsrecht	26		
25 Duur, wijziging en opzegging van de CAO	26		

De ondergetekenden:

**A. Dixons b.v., gevestigd te 's-Hertogenbosch**

**B. De Dienstenbond C.N.V., gevestigd te Hoofddorp**

**C. De Dienstenbond F.N.V., gevestigd te Amsterdam**

zijn ter bevordering van goede arbeidsverhoudingen bij Dixons b.v. een collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan voor een periode van 20 maanden. Deze periode loopt van 1 februari 2007 t/m 30 september 2008.

## ARTIKEL 1: DEFINITIES

### 1.1 Werkgever

Onder werkgever wordt verstaan Dixons b.v., gevestigd te 's-Hertogenbosch.

### 1.2 Medewerker

Alle mannelijke en vrouwelijke medewerkers in dienst van de werkgever met uitzondering van:

a. personen die uitsluitend of in hoofdzaak zijn belast met de leiding en controle van medewerkers;

b. hulpkrachten met uitzondering van de volgende artikelen welke nadrukkelijk op deze medewerkers van toepassing worden verklaard (artikel 2, 3, 5.2, 5.3, 6.3.1, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 19, 20, 21, 23 en 24 en bijlagen 1, 2 en 3).

Voor bedrijfsleiders in de Verkoop en kaderfunctionarissen Distributie Centrum en Hoofdkantoor zijn alle artikelen van de CAO van Dixons b.v. van toepassing, tenzij anders in de nadere regeling bedrijfsleiders en kaderfunctionarissen Distributie Centrum en Hoofdkantoor (bijlage 2) geregeld of in de individuele arbeidsovereenkomst.

Medewerkers van Dynabyte b.v. vallen onder de werkingssfeer van deze CAO, waarbij onder werkgever (artikel 1.1) Dynabyte b.v. wordt verstaan gevestigd te Zwolle.

Daar waar in deze CAO gesproken wordt over medewerker of hij, wordt ook de medewerker of zij bedoeld.

### 1.3 Fulltimer

Iedere medewerker die, werkzaam in de verkoop, een arbeidsovereenkomst is aangegaan met een gemiddelde arbeidstijd van 36 uur per week, bij een vijfdaagse werkweek.

Iedere medewerker die, werkzaam op het Hoofdkantoor en Distributie Centrum van Dixons b.v. een arbeidsovereenkomst is aangegaan met een gemiddelde arbeidstijd van 38 uur per week bij een vijfdaagse werkweek.

Iedere medewerker die, werkzaam in de verkoop bij Dynabyte b.v., een arbeidsovereenkomst is aangegaan met een gemiddelde arbeidstijd van 38 uur per week, bij een vijfdaagse werkweek.

Iedere medewerker die, werkzaam op het Hoofdkantoor en Distributie Centrum van Dynabyte b.v., een arbeidsovereenkomst is aangegaan met een gemiddelde arbeidstijd van 38 uur per week bij een vijfdaagse werkweek.

### 1.4 Parttimer

Iedere medewerker die een arbeidsovereenkomst is aangegaan, waarbij de gemiddelde arbeidstijd tenminste 12 uur doch minder dan gemiddeld 36 uur per week in de verkoop van Dixons b.v. c.q. 38 uur per week op het Hoofdkantoor en Distributie Centrum van Dixons b.v. en in de verkoop, op het Hoofdkantoor en Distributie Centrum van Dynabyte b.v. bedraagt.

### 1.5 Hulpkracht

Iedere medewerker die een arbeidsovereenkomst is aangegaan, waarbij de arbeidstijd gemiddeld minder dan 12 uur per week bedraagt en minimaal 5 uur per week.

## ARTIKEL 2: ARBEIDSOVEREENKOMST

### 2.1

Artikel 2 is van toepassing op hulpkrachten.

### 2.2

Iedere medewerker ontvangt bij het aangaan van een dienstverband een exemplaar van deze CAO en een arbeidsovereenkomst.

### 2.3

In de arbeidsovereenkomst wordt onder meer vermeld:

- a. datum van indiensttreding.
- b. duur van de arbeidsovereenkomst; bij een overeenkomst voor bepaalde tijd wordt in elk geval de einddatum vermeld.
- c. duur van de proeftijd.
- d. de functie en de salarisgroep waarin de medewerker bij aanvang van de arbeidsovereenkomst wordt aangesteld met het daarbij overeengekomen salaris.
- e. de vestiging waarin de werkzaamheden worden aangevangen.
- f. eventuele bijzondere voorwaarden voor zover deze niet uit de CAO kunnen worden afgeleid.

### 2.4

In de arbeidsovereenkomst voor parttimers en hulpkrachten wordt naast de in lid 3 genoemde punten voorts vermeld:

- a. het minimum aantal uren en het gemiddelde maximum aantal uren waarop de medewerker werkzaam zal zijn.
- b. de minimum jaarurennorm.

### 2.5

De werkgever draagt er zorg voor dat bij wijzigingen van de CAO, de functie en/of in de arbeidsovereenkomst vermelde voorwaarden een vernieuwd exemplaar van deze CAO of een blad met wijzigingen respectievelijk een schriftelijke bevestiging met de datum van ingang aan betrokkene wordt uitgereikt.

## ARTIKEL 3: VERPLICHTINGEN

### 3.1

Artikel 3 is van toepassing op hulpkrachten.

### 3.2 Wederzijdse verplichtingen

Zowel werkgever als medewerker zijn in het algemeen verplicht al datgene te doen en te laten, dat in gelijke omstandigheden een goed werkgever respectievelijk medewerker behoort te doen en te laten.

Werkgever en de medewerker erkennen het recht van iedere medewerker op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en de onaanastbaarheid van het lichaam. In dit kader worden opmerkingen en/of gedragingen van seksuele aard of met een seksuele ondertoon, die voor de wederpartij vernederend en/of belastend zijn, binnen de arbeidsverhoudingen tussen werkgever en medewerker en tussen medewerkers onderling niet toegestaan.

### 3.3 Verplichtingen werkgever

#### 3.3.1

De werkgever is verplicht, gedurende de looptijd van deze CAO, de vastgestelde arbeidsvoorwaarden in acht te nemen, onverminderd het bepaalde in artikel 7:627 van het Burgerlijk Wetboek.

#### 3.3.2

De werkgever heeft zich verplicht geen medewerkers jonger dan 15 jaar in dienst te nemen.

### 3.4 Verplichtingen medewerker

#### 3.4.1

De medewerker is verplicht indien – in bijzondere gevallen – de werkgever hem daartoe de opdracht geeft, andere dan zijn gebruikelijke werkzaamheden te verrichten. Deze arbeid dient dan wel verband te houden met het bedrijf van de werkgever en de medewerker moet in staat zijn die arbeid te verrichten.

#### 3.4.2

De medewerker verbindt zich op de afgesproken arbeidstijden aanwezig te zijn en de werkzaamheden, voor zover die hem redelijkerwijs kunnen worden opgedragen, naar beste vermogen te verrichten.

#### 3.4.3

De medewerker is verplicht aan een medisch onderzoek mee te werken indien daartoe een duidelijke aanleiding vanuit het functioneren bestaat.

#### 3.4.4

De medewerker in de verkoop en het Distributie Centrum is verplicht de door de werkgever verschafted bedrijfskleding c.q. schoeisel tijdens de werktijden te dragen en naar behoren te onderhouden.

## ARTIKEL 4: NEVENWERKZAAMHEDEN

### 4.1

Artikel 4 is van toepassing op hulpkrachten.

### 4.2

Het is de medewerker verboden loondienst voor derden te verrichten, dan wel voor eigen rekening zaken te doen zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever. Het zonder toestemming van de werkgever ten behoeve van zichzelf bedrijven van handel, het gebruik maken van kennis die is opgedaan in de uitoefening van een functie binnen de onderneming en waarvan redelijkerwijze verwacht kan worden dat er bedrijfsmatig gebruik van wordt gemaakt, of het verrichten

van arbeid welke door de onderneming bedrijfsmatig wordt uitgeoefend en arbeid welke voor de onderneming schadelijk kan zijn, zullen worden beschouwd als een dringende reden tot ontslag, als bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek.

Het is de medewerker eveneens verboden arbeid te verrichten waarvan hij redelijkerwijs kan aannemen dat dit zijn functioneren bij de werkgever schaadt.

Handelingen in strijd hiermede, vormen voor de werkgever eveneens dringende reden tot ontslag als bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek.

## ARTIKEL 5: NORMALE ARBEIDSTIJD

### 5.1

Artikel 5.2 en 5.3 zijn van toepassing op hulpkrachten.

### 5.2 Medewerkers in de verkoop

Voor fulltime medewerkers werkzaam in de verkoop bij Dixons b.v. bedraagt de normale arbeidstijd bij een vijfdaagse werkweek gemiddeld 36 uur per week.

Voor fulltime medewerkers werkzaam in de verkoop bij Dynabyte b.v. bedraagt de normale arbeidstijd bij een vijfdaagse werkweek gemiddeld 38 uur per week.

Tot de normale arbeidstijd worden in ieder geval gerekend de uren gelegen op de maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 20.00 uur, op de dag van de (wekelijkse) koopavond tussen 07.00 uur en 21.00 uur, op de zaterdag en zondag tussen 07.00 en 18.00 uur.

### 5.3

De arbeids- en rusttijden van de individuele medewerker in de verkoop worden vastgelegd in een rooster. Het rooster moet in principe vier weken van tevoren bij de medewerker bekend zijn. In overleg is tussentijdse wijziging van het rooster altijd mogelijk.

### 5.4 Overige medewerkers

Voor de fulltime medewerker werkzaam op het Hoofdkantoor, Distributie Centrum van Dixons b.v. en Dynabyte b.v. bedraagt de normale arbeidstijd bij een vijfdaagse werkweek gemiddeld 38 uur per week volgens met de Ondernemingsraad vast te stellen roosters.

## ARTIKEL 6: COMPENSATIE VOOR HET WERKEN OP ZATERDAGMIDDAG, (KOOP) AVONDEN EN ZONDAG

### 6.1

Voor het werken op zaterdagmiddag, de (koop) avonden, zondag en feestdagen ontvangt de medewerker in de verkoop compensatie.

### 6.2 Zaterdagmiddag en (koop)avonden

#### 6.2.1

Fulltimers en parttimers in de verkoop ontvangen per 1 oktober 2007 voor het werken op de avond tussen 18.00 uur en 21.00 uur en op de zaterdagmiddag tussen 14.00 uur en 18.00 uur een vaste persoonlijke toeslag van 3 % van het bruto salaris.

Deze regeling is niet van toepassing op parttimers werkzaam bij Dynabyte b.v.

#### 6.2.2

Voor medewerkers die op 1 februari 2007 werkzaam waren in de verkoop geldt een overgangsregeling voor een periode van 5 jaar (2008 t/m 2012). Op individueel niveau wordt vastgesteld wat de hoogte is van de toeslagen die de medewerker heeft genoten in de referentieperiode 1 januari 2005 t/m 31 januari 2007. Indien de genoten toeslag de 3% op jaarbasis overschrijdt zal het verschil tussen de genoten toeslag en de vaste toeslag van 3%, na afloop van het kalenderjaar met het salaris van januari, worden uitgekeerd in de vorm van een bruto bedrag. Indien een medewerker gedurende het kalenderjaar uit dienst treedt wordt dit bedrag naar rato uitgekeerd. De eerste keer dat dit bedrag wordt uitgekeerd is in januari 2008.

Deze regeling is niet van toepassing op parttimers werkzaam bij Dynabyte b.v.

#### 6.2.3

Medewerkers kunnen verplicht worden ingezet op (koop)avonden tussen 18.00 uur en 21.00 uur en op de zaterdagmiddag tussen 14.00 uur en 18.00 uur. Het aantal uren dat medewerkers in de verkoop verplicht ingezet kunnen worden op (koop)avonden tussen 18.00 en 21.00 uur en zaterdag tussen 14.00 en 18.00

uur is, per 1 oktober 2007, beperkt tot 240 uren per boekjaar (april t/m maart) op basis van een fulltime dienstverband van 36 uur. Het aantal van 240 uren geldt naar rato van de omvang van het dienstverband en naar rato van het boekjaar.

#### 6.2.4

Over de vaste persoonlijke toeslag wordt geen vakantietoeslag berekend.

#### 6.2.5

De vaste persoonlijke toeslag wordt na 1 maand ziekte stopgezet.

#### 6.2.6

Zie voor (koop)avonden en oudere medewerkers artikel 18.4

### 6.3 Zondag

#### 6.3.1

Bij winkelpenstelling op zondagen en feestdagen (artikel 13), zal op basis van vrijwilligheid worden gewerkt. Indien het niet mogelijk is op basis van vrijwilligheid een adequate bezetting te realiseren, zal aan deze vrijwilligheid worden voorbij gegaan. De medewerker die aantoonbare gewetensbezwaren heeft tegen het werken op deze dagen kan daartoe niet worden verplicht.

#### 6.3.2

De zondag behoort tot de normale arbeidstijd (artikel 5) en is daarmee onderdeel van de weekurennorm.

#### 6.3.3

Medewerkers in de verkoop ontvangen voor het werken op zondag een toeslag van 100 %.

#### 6.3.4

Werkgever en medewerker kunnen afspreken dat in plaats van extra vrije tijd, de toeslag wordt uitbetaald overeenkomende met het loonbedrag dat voor de toeslag zou zijn betaald.

## ARTIKEL 7: SALARIS

### 7.1 Medewerkers Verkoop Dixons b.v.

#### 7.1.1

Salaris is het met de fulltime medewerker overeengekomen vaste salaris op basis van 36 uur. Het uurloon voor parttime medewerkers is gelijk aan het maandsalaris voor dezelfde functie uitgevoerd in fulltime dienstverband met deelfactor 156.

#### 7.1.2

De indeling van functiegroepen met de bijbehorende salarisgroepen en salarisschalen zijn opgenomen in artikel 8.

#### 7.1.3

De salarisschaal verkoop voor medewerkers in de verkoop, met uitzondering van schaal 0 en schaal 1-0, 1-1 en 1-2 (deze volgen de minimumloonstijgingen), alsmede de feitelijk betaalde salarissen worden met ingang van de volgende data als volgt verhoogd:

- 2 % per 1 mei 2007
- 0,75 % per 1 oktober 2007
- 1 % per 1 mei 2008
- 0,50 % per 1 oktober 2008

### 7.2 Medewerkers Distributie Centrum en Hoofdkantoor Dixons b.v. en alle medewerkers Dynabyte b.v.

#### 7.2.1

Salaris is het met de fulltime medewerker overeengekomen vaste salaris op basis van 38 uur. Het salaris van parttimers is gelijk aan het salaris van de fulltimer in dezelfde functie, doch naar rato. Het uurloon voor parttime medewerkers is gelijk aan het maandsalaris voor dezelfde functie uitgevoerd in fulltime dienstverband met deelfactor 165 (164,67).

#### 7.2.2

De indeling van functiegroepen met de bijbehorende salarisgroepen en salarisschalen zijn opgenomen in artikel 8.

#### 7.2.3

De salarisschalen voor medewerkers werkzaam in het Distributie Centrum en op het Hoofdkantoor alsmede feitelijk betaalde salarissen worden met ingang van de volgende data als volgt verhoogd:

- 2 % per 1 mei 2007
- 0,75 % per 1 oktober 2007
- 1 % per 1 mei 2008
- 0,50 % per 1 oktober 2008

#### 7.2.4

De salarisschalen voor medewerkers in de verkoop van Dynabyte b.v., met uitzondering van schaal 0 en schaal 1-0, 1-1 en 1-2 (deze volgen de minimumloonstijgingen) alsmede de feitelijk betaalde salarissen worden met ingang van de volgende data als volgt verhoogd:

- 2 % per 1 mei 2007
- 0,75 % per 1 oktober 2007
- 1 % per 1 mei 2008
- 0,50 % per 1 oktober 2008

### 7.3 Leeftijdsverhogingen

Leeftijdsverhogingen tot en met 23 jaar worden gegeven in de maand dat de medewerker jarig is.

Na het bereiken van de 23-jarige leeftijd worden functie jaren toegekend.

### 7.4 Toepassing functiejaar c.q. salarisverhoging

Wijzigingen van het salaris (toekennen van een functiejaar c.q. salarisverhoging) vinden uitsluitend plaats op 1 april. Wijzigingen vinden niet plaats indien de medewerker:

- het maximum van de salarisschaal heeft bereikt;
- een half jaar of korter is ingeschaald op het huidige (schaal)bedrag;
- onvoldoende functioneert op basis van de jaarlijkse beoordeling;
- 1 jaar arbeidsongeschikt is (artikel 16.3)

### 7.5 Onvoldoende functioneren, ongeschiktheid voor de functie

Ingeval de medewerker niet voldoet aan de door de werkgever gestelde eisen kan de werkgever naar haar keuze en indien mogelijk:

- de toekenning van een functiejaar opschorten conform artikel 7.4;
- de medewerker een andere functie met het daarbij behorende salaris aanbieden;
- de medewerker in een andere functie of filiaal plaatsen. Indien de functie lager is ingeschaald, zal het salaris conform artikel 7.6 worden vastgesteld;
- maatregelen nemen teneinde het dienstverband te beëindigen.

### 7.6 Inschaling in lagere functie

Ingeval de functie van de medewerker lager wordt ingeschaald, geldt het onderstaande.

- indien het geldend salaris gelijk is aan of lager is dan het schaalmaximum van de nieuwe salarisgroep, wordt het nieuwe salaris vastgesteld op het gelijke bedrag van de nieuwe salarisgroep;
- indien het geldend salaris hoger is dan het schaalmaximum wordt het salaris vastgesteld conform het schaalmaximum van de nieuwe schaal. Het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris wordt toegekend als bovenschalgige toeslag. Deze toeslag zal worden afgebouwd met de bedragen, waarmee op grond van algemene salaris-aanpassingen het schaalmaximum van de nieuwe schaal wordt verhoogd.

### 7.7 Versnelde doorloop

Aan de medewerker kan een extra functiejaar worden toegekend wanneer de kwaliteit van zijn werk, kennis en/of ervaring in het achterliggende jaar aanmerkelijk sterker is toegevoegd dan op grond van normale functiegroei zou mogen worden verwacht.

De medewerker die in aanmerking komt voor een extra functiejaar, zal tenminste een beoordeling 'bovenmatig' hebben behaald als totaaloordeel over zijn functioneren.

Toekenning van een extra functiejaar kan uitsluitend plaatsvinden per 1 april.

Toekenning van een extra functiejaar vindt plaats totdat het einde van de salarisgroep is bereikt.

### 7.8 Waarneming

Een medewerker die op verzoek van de werkgever tijdelijk een functie volledig waarneemt, welke is ingedeeld in een hogere groep, heeft recht op een waarnemingstoelage.

Het recht op waarnemingstoelage bestaat niet:

- a. bij vervanging ten gevolge van vakantie
- b. bij vervanging die korter duurt dan 3 maanden aaneengesloten
- c. indien het waarnemen onderdeel is van de functie van de medewerker
- d. bij de medewerker waarbij bij de salaristoekenning reeds rekening is gehouden met het eventueel waarnemen van een hogere functie

De hoogte van waarnemingstoelage is afhankelijk van de functie van de waargenomen functie en wordt individueel vastgesteld.

Aan waarneming is een maximum termijn gesteld van 2 jaar.

Waarneming leidt niet tot indeling in een andere functiegroep. Alle met de eigen functie samenhangende arbeidsvoorwaarden inclusief salaris, blijven derhalve ongewijzigd.

De medewerker kan aan het waarnemen van een functie geen rechten ontlenen op een definitieve wijziging van de functie, functieniveau en/of arbeidsvoorwaarden.



## ARTIKEL 8: VERDELING VAN FUNCTIEGROEPEN IN SALARISGROEPEN

Artikel 8 is niet van toepassing op Dynabyte b.v.

De medewerkers in de Verkoop, Distributiecentrum en Hoofdkantoor worden ingedeeld in de onderstaande functiegroepen met de

bijbehorende salarisgroepen en salarisschalen met uitzondering van de bedrijfsleider, en de kaderfunctionarissen Distributie Centrum en Hoofdkantoor (zie bijlage 2).

Salarisgroep	Functiegroep	Salarisschaal
Groep 1:	Verkoper A	Salarisschaal verkoop
	Administratief medewerker A	Salarisschaal niet-verkoop (HK en DC)
	Magazijn medewerker A	Salarisschaal niet-verkoop (HK en DC)
Groep 2:	Verkoper B	Salarisschaal verkoop
	Administratief medewerker B	Salarisschaal niet-verkoop (HK en DC)
	Magazijn medewerker B	Salarisschaal niet-verkoop (HK en DC)
Groep 3:	Verkoper C	Salarisschaal verkoop
	Administratief medewerker C	Salarisschaal niet-verkoop (HK en DC)
	Magazijn medewerker C	Salarisschaal niet-verkoop (HK en DC)
Groep 4:	Verkoper D	Salarisschaal verkoop
	Administratief medewerker D	Salarisschaal niet-verkoop (HK en DC)
	Magazijn medewerker D	Salarisschaal niet-verkoop (HK en DC)
Groep 5:	Assistent bedrijfsleider verkoop	Salarisschaal verkoop

## ARTIKEL 9: BLAUWDRIJK BEZETTING WINKELS

Artikel 9 is niet van toepassing op Dynabyte b.v.

Alle winkels worden op basis van omzetgrootte ingedeeld in categorieën. Er worden 6 categorieën gehanteerd: categorie A tot en met F.

Binnen deze categorieën kunnen afhankelijk van het gebudgetteerd aantal jaaruren de volgende functies per categorie voorkomen, zowel parttime als fulltime.

**Categorie A** 1 bedrijfsleider  
1 verkoper B  
1 verkoper A

**Categorie B** 1 bedrijfsleider  
1 verkoper C  
1 verkoper B  
1 verkoper A

**Categorie C** 1 bedrijfsleider  
1 assistent bedrijfsleider  
1 verkoper C  
1 verkoper A

**Categorie D** 1 bedrijfsleider  
1 assistent bedrijfsleider  
1 verkoper D  
1 verkoper B  
1 verkoper A

**Categorie E** 1 bedrijfsleider  
1 assistent bedrijfsleider  
1 verkoper D  
1 verkoper B  
1 verkoper A

**Categorie F** 1 bedrijfsleider  
1 assistent bedrijfsleider  
1 verkoper D  
1 verkoper B  
1 verkoper A

## ARTIKEL 10: BONUS- EN PREMIESTELSEL

Artikel 10 is niet van toepassing op Dynabyte b.v.

### 10.3 Medewerkers Distributie Centrum en Hoofdkantoor

#### 10.1

Artikel 10 is van toepassing op hulpkrachten.

#### 10.3.1

Conform de Regeling bonussysteem Hoofdkantoor en Distributie Centrum komen medewerkers buiten de verkoop, die niet reeds onder een bonussysteem vallen, in aanmerking voor een bonus indien de winst voor belasting van de Dixons Groep (met uitzondering van Dynabyte) gelijk is of meer bedraagt dan de gebudgetteerde winst voor belasting in het betreffende boekjaar.

#### 10.2 Medewerkers Verkoop

##### 10.2.1 Filiaalbonus

Conform de Regeling bonussysteem verkopers wordt, indien het kwartaal bonusbudget in een filiaal wordt overschreden, een percentage van de gerealiseerde meeromzet boven het bonusbudget uitgekeerd. Deze filiaalbonus wordt uiterlijk 2 maanden na afloop van het kwartaal verdeeld over de op dat moment in dienst zijnde medewerkers die werkzaam waren in het kwartaal en het filiaal waarop de bonus betrekking heeft, naar rato van het aantal gewerkte uren. De medewerker dient minimaal één maand in dat filiaal te hebben gewerkt. De regeling alsmede bovengenoemd percentage wordt door de Directie met instemming van de Ondernemingsraad vastgesteld.

##### 10.2.2 Individueel premiesysteem

Conform de Regeling bonussysteem verkopers wordt de verkoop van bepaalde artikelen gestimuleerd door het uitkeren van een premiebedrag aan de betreffende verkoper. De premies die behaald zijn in een premieperiode conform de jaarkalender, worden maandelijks uitbetaald. De regeling alsmede bovengenoemd percentage wordt door de Directie met instemming van de Ondernemingsraad vastgesteld.

##### 10.2.3

Directie en Ondernemingsraad zullen maximaal één keer per jaar (de regeling van) de filiaalbonus- en het individuele premiesysteem evalueren en mogelijk aanpassen.

Het bonussysteem kent verder de volgende voorwaarden:

- De maanden van het betreffende boekjaar die een medewerker in dienst is bij Dixons b.v. tellen mee ten behoeve van de hoogte van de bonus. Medewerkers die in de loop van het boekjaar in dienst treden ontvangen een bedrag naar rato;
- Een parttime medewerker krijgt een bedrag naar rato van zijn of haar gewerkte uren in het betreffende boekjaar uitgekeerd;
- Alleen medewerkers die op 1 juni aansluitend op het betreffende boekjaar een arbeidsovereenkomst hebben bij Dixons b.v. krijgen de bonus uitgekeerd;
- Jaarlijks bepaalt de Directie de hoogte van het bonusbedrag;
- Medewerkers die langer dan drie maanden doorlopend wegens arbeidsongeschiktheid afwezig zijn, hebben recht op een evenredig deel van de bonus gebaseerd op het aantal maanden dat men in het betreffende boekjaar heeft gewerkt.



## ARTIKEL 11: REKENING COURANT SYSTEEM

### 11.1

Artikel 11 is van toepassing op hulpkrachten.

### 11.2

Kenmerkend voor het rekening courant systeem is dat medewerkers in beginsel flexibel inzetbaar zijn en dat de inzet per half jaar bepaald wordt. Dat wil zeggen dat zij niet een vast aantal uren per week werken. Voor de fulltime medewerkers geldt dat zij een vast bruto maandsalaris hebben.

Om te bepalen of een medewerker conform zijn contracturen is ingezet, tellen verschillende soorten betaalde uren mee. Dit zijn:

- feitelijk gewerkte uren
- doorbetaalde ziekte-uren
- opgenomen en doorbetaalde vakantie-uren
- opgenomen en doorbetaald bijzonder verlof (volgens artikel 14)
- compensatie van zondagtoeslag en overwerk in tijd
- betaalde opleidingsuren
- OR-uren exclusief reistijd

### 11.3

Binnen het rekening courant systeem worden de volgende personeelscategorieën onderscheiden (artikel 1)

Categorie	Urennorm per	Gemiddeld
Fulltimer	1872 of 1976	36 of 38
Parttimer	624 - 1820 of 1924	> 11 - 35 of 37
Hulpkracht	260 - 572	5 - <12

### 11.4

Twee maal per jaar, op 1 oktober en 1 april wordt vastgesteld of er sprake is van overwerk. Is dit het geval dan worden deze overwerkuren alsnog uitbetaald dan wel gecompenseerd. Indien een medewerker gemiddeld te weinig heeft gewerkt, minder dan het minimum aantal contracturen, wordt dit verrekend met verlofuren. Deze uren worden echter niet verrekend als er sprake is van langdurige arbeidsongeschiktheid, dat wil zeggen langer dan 3 maanden aaneengesloten.

### 11.5

Er is sprake van overwerk indien:

- de per half jaar feitelijk gewerkte uren meer bedragen dan 936 (36-urige werkweek) of 988 uur (38-urige werkweek)

Voor de bepaling van overwerk worden alleen de feitelijk gewerkte uren berekend.

Derhalve tellen voor de vaststelling van overwerk niet mee:

- doorbetaalde ziekte-uren
- opgenomen en doorbetaalde vakantie-uren
- opgenomen en doorbetaald bijzonder verlof (volgens artikel 14)
- compensatie van zondagtoeslag en overwerk in tijd
- betaalde opleidingsuren
- OR-uren exclusief reistijd

De overwerktoeslag (in geld dan wel in tijd) wordt derhalve per 6 maanden vastgesteld en gecompenseerd.

### 11.6

De overwerktoeslag bedraagt 50% per gewerkt overuur.

### 11.7

Geen vergoeding wordt betaald voor arbeid onmiddellijk aansluitend op de normale dagelijkse arbeidstijd voor het afhelpen van een klant, mits niet langer dan een kwartier.

### 11.8

Werkgever en medewerker kunnen overeenkomen dat in plaats van betaling van de overwerkvergoeding, extra vrije tijd wordt gegeven overeenkomende met het loonbedrag dat voor het overwerk zou zijn betaald.

### 11.9

De werkgever kan opdracht geven tot overwerk, indien zich een onvoorziene wijziging van omstandigheden, incidenteel en niet-periodiek, voordoet, of de aard van de arbeid, incidenteel en voor korte tijd, dergelijke afwijkingen noodzakelijk maakt met inachtneming van Art. 5:9 Arbeidstijdenwet.

### 11.10

Zie voor overwerk en oudere medewerkers artikel 18.4

### 11.11

Voor bedrijfsleiders bij Dixons b.v., Shopmanagers bij Dynabyte b.v. en kaderfunctionarissen DC en hoofdkantoor geldt dat overwerk inherent is aan de functie en geacht wordt te zijn inbegrepen in het salaris (bijlage 2 artikel 2.5)

## ARTIKEL 12: VAKANTIE

### 12.1

Artikel 12 is met uitzondering van 12.3 van toepassing op hulpkrachten.

### 12.2

Voor de berekening van de vakantierechten wordt een vakantiejaar aangehouden van 1 januari tot en met 31 december.

### 12.3

Over elk vakantiejaar dat de dienstbetrekking heeft geduurd, heeft de fulltime medewerker recht op 24 dagen. De aanspraak op vakantie wordt naar rato opgebouwd per maand. De fulltime medewerker heeft gedurende de hem toekomende vakantie recht op salaris. Vaststelling van vakantierecht voor parttimers en medewerkers met een contract voor bepaalde tijd geschiedt maandelijks achteraf naar rato op basis van het aantal gewerkte uren.

### 12.4

Over elk vakantiejaar dat de dienstbetrekking heeft geduurd, heeft de hulpkracht recht op 20 dagen. De aanspraak op vakantie wordt naar rato opgebouwd per maand. De hulpkracht heeft gedurende de hem toekomende vakantie recht op salaris.

Vaststelling van vakantierecht voor hulpkrachten en medewerkers met een contract voor bepaalde tijd geschiedt maandelijks achteraf naar rato op basis van het aantal gewerkte uren.

### 12.5

De fulltime medewerker heeft recht op een extra vakantiedag (7,2 uur of 7,6 uur) indien hij in een volledig vakantiejaar niet arbeidsongeschikt is geweest. Voor parttimers en hulpkrachten geschiedt dit naar rato op basis van het aantal gewerkte uren.

### 12.6

De medewerker kan in principe per vakantiejaar maximaal 15 dagen (3 kalenderweken) aaneengesloten opnemen, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

De medewerker is verplicht tenminste 2 weken aaneengesloten vakantie op te nemen, tenzij het aantal dagen waarop de medewerker recht heeft daarvoor niet toereikend is.

De data van de vakantie worden na overleg met de medewerker door de werkgever vastgesteld.

### 12.7

Indien de medewerker op het tijdstip waarop zijn aaneengesloten vakantie zou zijn aangevangen ziek is, of tijdens zijn vakantie ziek wordt dient de medewerker zich conform de controlevoorschriften ziek te melden bij de werkgever. De werkgever kan de medewerker verzoeken zich voor controle te melden bij een controlerende instantie in het land waar hij verblijft. Indien de medewerker arbeidsongeschikt is anders dan tengevolge van zelf genomen risico zal de werkgever de medewerker op een ander tijdstip alsnog in de gelegenheid stellen zijn vakantie respectievelijk deel van de vakantie op te nemen.

### 12.8

De opbouw van vakantiedagen tijdens ziekte is beperkt tot de eerste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid conform Art. 7:635 lid 3 van het Burgerlijk Wetboek.

### 12.9

Vakantiedagen verjaren na verloop van vijf jaar nadat het recht daarop is ontstaan, tenzij werkgever en de medewerker schriftelijk anders zijn overeengekomen.

### 12.10

Een medewerker heeft recht op een vakantie-toeslag ten bedrage van 8% over het in het vakantiejaar genoten salaris. Voor medewerkers in de verkoop wordt ook vakantietoeslag ten bedrage van 8% uitbetaald over de maandelijkse uitbetaalde verkooppremies (de filiaalbonus is hiervan uitgesloten). Daar artikel 10 niet van toepassing is op Dynabyte wordt er geen vakantietoeslag ten bedrage van 8% uitbetaald over de maandelijkse uitbetaalde verkooppremies.

### 12.11

Indien vakantie rechten niet voor 1 januari, direct volgend op het vakantiejaar waarin deze zijn verworven, door de medewerker zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd om in overleg met de medewerker data vast te stellen waarop de medewerker de vakantie rechten zal opnemen.

### 12.12

Indien een medewerker tenminste 25 dan wel 40 dienstjaren heeft bij dezelfde onderneming, heeft hij recht op twee respectievelijk vier extra vakantiedagen per vakantiejaar met behoud van loon.

## ARTIKEL 13: FEESTDAGEN

### 13.1

Artikel 13 is van toepassing op hulpkrachten.

### 13.2

Voor het werken op feestdagen: Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, beide Kerstdagen, Koninginnedag en de dagen die door de overheid als doorbetaalde feestdagen zijn vastgesteld ontvangt de medewerker een toeslag van 100%.

### 13.3

Op de feestdagen: Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, de beide Kerstdagen, Koninginnedag en de dagen die door de overheid als nationale doorbetaalde feestdag zijn vastgesteld, hebben de fulltimer, parttimer en hulpkracht recht op verlof met behoud van loon, indien de feestdag samenvalt met een dag waarop hij in de regel arbeid verricht.

Valt een feestdag samen met een vaste wekelijkse vrije dag van een medewerker dan heeft deze geen recht op een vervangende vrije dag.

### 13.4

Medewerkers met een niet christelijke religieuze achtergrond krijgen na een daartoe ingediend verzoek, op gedenkdagen die binnen hun religie als gedenkdag zijn erkend en als zodanig worden gevierd vrij zoals gesteld in lid 3 van dit artikel.

Medewerkers met een niet christelijke religieuze achtergrond die gebruik maken van lid 4 van dit artikel dienen vakantiedagen op te nemen voor Paasmaandag, Hemelvaartdag, Pinkstermaandag en de beide Kerstdagen.

### 13.5

Bij winkelenstelling op feestdagen, zoals genoemd in lid 3 van dit artikel, zal op basis van vrijwilligheid worden gewerkt. Indien het niet mogelijk is op basis van vrijwilligheid een adequate bezetting te realiseren, zal aan deze vrijwilligheid worden voorbij gegaan. De medewerker die aantoonbare gewetensbezwaren heeft tegen het werken op deze dagen kan daartoe niet worden verplicht.

## ARTIKEL 14: BUITENGEWOON VERLOF

### 14.1

Artikel 14 is van toepassing op hulpkrachten

### 14.2

Voor de navolgende gebeurtenissen, die gelden als “bonusdagen” omdat deze onafhankelijk van het rooster worden toegekend, staat de werkgever de medewerker verzuim toe met behoud van salaris. De medewerker wordt geacht ingeroosterd te zijn geweest op de betreffende dag mits dit met overlegging van schriftelijk bewijs, tijdig aan werkgever is gemeld.

- a. Ondertrouw van de medewerker: 1 dag.
- b. Huwelijk van de medewerker: 2 dagen.
- c. Dienstjubileum van de medewerker (12 ½, 25 en 40 jarig): 1 dag.
- d. Bevallings- en kraamverlof: 1 dag bevallingsverlof en 2 dagen kraamverlof in een periode van 4 weken na de dag van de bevalling van zijn echtgenote of geregistreerde partner.

Indien de medewerker van zijn werk wenst of moet verzuimen om aan navolgende gebeurtenissen deel te nemen of bij te wonen, staat de werkgever hem daarvoor verzuim met behoud van salaris toe gedurende de daarbij aangegeven tijd, mits dit met overlegging van schriftelijk bewijs, tijdig aan werkgever is gemeld. Indien de medewerker op de dag dat de gebeurtenis plaatsvindt toch al niet ingeroosterd was, is hij reeds in de gelegenheid om de gebeurtenis bij te wonen. Er wordt dan geen buitengewoon verlof gegeven.

- e. Huwelijk van een kind, kleinkind, ouder, schoonouder, broer, zuster, zwager of schoonzuster van de medewerker: 1 dag.
- f. Huwelijksfeest (12 ½, 25 en 50 jaar) van de medewerker, kind, ouder, schoonouder, broer, zuster, zwager, schoonzus of grootouder: 1 dag.
- g. Opname echtgenoot (echtgenote of inwonend kind) in ziekenhuis: 1 dag.
- h. Overlijden van echtgenoot (echtgenote of kind van de medewerker) vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie.

- i. Overlijden van niet inwonend kind van medewerker: vanaf de dag van het overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie.
- j. Overlijden van kleinkind, ouder, schoonouder, broer, zus, zwager, schoonzus of grootouder van de medewerker: vanaf de dag van het overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie, op voorwaarde dat de medewerker aantoonbaar de begrafenis dan wel de crematie dient te regelen. Anders alleen de dag van overlijden.
- k. Begrafenis of crematie van de in sub i. en j. genoemde familieleden van de medewerker: 1 dag.
- l. Sollicitatie: indien het dienstverband door werkgever is opgezegd, de noodzakelijke tijd, mits de oproep wordt overlegd.
- m. Examen: voor het afleggen van examen inzake studies waarover met werkgever vooroverleg is gevoerd: tenminste de tijd, welke hiervoor nodig is.
- n. Dokters-, tandarts- en specialistenbezoek: de noodzakelijke bezoektijd aan een dokter, tandarts en specialist, mits niet mogelijk in vrij tijd, mits na overleg
- o. Wettelijke verplichtingen: de noodzakelijke tijd, mits de oproep of ander bewijsstuk wordt overlegd. Indien daarvoor recht op vergoeding bestaat, wordt deze in mindering gebracht op het salaris.

### 14.3

In een aparte overeenkomst tussen de partijen is een regeling getroffen met betrekking tot het verzuim ten behoeve van vakbondsactiviteiten (deze overeenkomst is als bijlage 1 aan deze CAO toegevoegd).

### 14.4

Onder echtgenote c.q. echtgenoot wordt in dit artikel tevens verstaan de ongehuwde persoon met wie de ongehuwde medewerker, met het oogmerk om duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, alsof hij met deze persoon was gehuwd. De medewerker dient vooraf het bestaan van deze samenleving schriftelijk aan de werkgever te hebben gemeld.

## ARTIKEL 15: OVERIGE VERLOFVORMEN

### 15.1 Calamiteitenverlof

De medewerker krijgt calamiteitenverlof om in geval van bijzondere onvoorziene persoonlijke omstandigheden gedurende korte tijd maximaal 2 dagen (betaald) verlof op te nemen om de eerste noodzakelijke voorzieningen te treffen.

### 15.2 Kortdurend zorgverlof

Indien een medewerker de arbeid niet kan verrichten vanwege de noodzakelijke persoonlijke verzorging van thuiswonende zieke kinderen, pleegkinderen, partner of zieke ouders, dan krijgt de medewerker recht op maximaal 2 maal de gemiddelde arbeidsduur per week zorgverlof per jaar. Gedurende dit zorgverlof wordt naar keuze: 70% van het salaris doorbetaald, of het volledige salaris doorbetaald en financiert de medewerker 30% van het verlof uit vakantiedagen.

Werkgever zal dit zorgverlof in principe toestaan, indien en voor zover de bedrijfsvoering dit toestaat. Indien voorafgaand aan het kortdurend zorgverlof de medewerker gebruik heeft gemaakt van calamiteitenverlof, dan eindigt dit calamiteitenverlof automatisch na één dag en gaat vanaf de tweede dag het kortdurend zorgverlof in.

### 15.3 Langdurend zorgverlof

Medewerkers die tijdelijk hulp bieden aan een partner, kind of ouder die levensbedreigend ziek is, kunnen langdurend zorgverlof opnemen. Levensbedreigend ziek betekent dat het leven van de persoon op korte termijn ernstig in gevaar is. De regeling geldt niet als het een schoonouder betreft of als het gaat om een chronische ziekte. Wanneer een chronische ziekte echter levensbedreigend wordt, of de zieke in de terminale fase komt, kan voor de zorg wel langdurend zorgverlof worden aangevraagd. De medewerker zal op gemotiveerd verzoek in de gelegenheid worden gesteld tot het opnemen van verlof mits het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet.

Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden maximaal 6 maal de gemiddelde arbeidsduur per week zorgverlof. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten. Het verlof wordt in principe per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf weken en bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. Gedurende dit verlof heeft de medewerker geen recht op doorbetaling van het salaris.

## ARTIKEL 16: ZIEKTE EN ONGEVAL

### 16.1

Artikel 16 is van toepassing op hulpkrachten

### 16.2

Bij arbeidsongeschiktheid van de medewerker is de werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken medewerker (rekeninghoudend met zijn beperkingen) te laten hervatten in de eigen functie. Daarbij zal maximaal gebruik worden gemaakt van de wettelijke reïntegratie instrumenten. Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, zal de werkgever zich inspannen om de medewerker te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf. Indien herplaatsing en een

passende functie binnen het bedrijf niet mogelijk is zal de werkgever zich inspannen om de medewerker te herplaatsen in passend werk buiten het bedrijf van werkgever.

De medewerker is verplicht bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte of ongeval zich te houden aan de controlevoorschriften van de Ziektewet alsmede van werkgever. De medewerker is in geval van arbeidsongeschiktheid verplicht om actieve medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe reïntegratie.

### 16.3

Tenzij de medewerker niet voldoet aan zijn reïntegratieverplichtingen als vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek en aanverwante wet- en regelgeving en de controlevoorschriften van werkgever heeft hij in afwijking van het in artikel 7:629 lid 1 BW bepaalde terzake van loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid, gedurende de eerste 52 weken van zijn arbeidsongeschiktheid recht op 100% van het bruto salaris dat de medewerker bij arbeidsongeschiktheid zou hebben verdiend.

### 16.4

In aanvulling op lid 3 van dit artikel geldt dat:

- Bij iedere ziekmelding wordt maximaal 70% van het salaris over iedere eerste ziektedag uitgekeerd.
- Met ingang van de derde ziekmelding in enig vakantiejaar wordt één vakantiedag c.q. één dag voor eigen rekening ingehouden tot een maximum van 4 vakantiedagen c.q. 4 dagen voor eigen rekening.
- Sub a is niet van toepassing op:
  - voor bewezen chronisch ziekten op basis van een verklaring van de bedrijfsarts;
  - medewerkers die tijdens de werkzaamheden worden geconfronteerd met zodanige agressie in het filiaal waar zij werken dat zij op basis hiervan arbeidsongeschikt worden, hetgeen ook door de bedrijfsarts dient te worden bevestigd.
- Aan medewerkers in de verkoop wordt over de verkooppremies 70% ziekengeld betaald. Deze 70% wordt berekend over de verkooppremies verdiend over de 3 voorafgaande maanden van de ziekmelding (exclusief de filiaalbonus). Is niet van toepassing op Dynabyte.

### 16.5

Gedurende de 52 weken onmiddellijk volgend op de in artikel 16.3 bedoelde periode van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer recht op 70% van het bruto salaris dat de medewerker bij arbeidsongeschiktheid zou hebben verdiend, tenzij sprake is van een situatie als bedoeld onder 16.6.

### 16.6

Gedurende de 52 weken onmiddellijk volgend op de in artikel 16.3 bedoelde periode van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer recht op 90% van zijn laatstverdiende loon:

- In het geval de arbeidsongeschikte werknemer de hem resterende mogelijkheden volledig benut, in die zin dat hij de eigen dan wel andere, passende werkzaamheden die hij volgens de verzuimbegeleider kan verrichten bij de eigen werkgever of bij derden daadwerkelijk uitvoert.
- In het geval de arbeidsongeschikte werknemer werkzaamheden verricht op therapeutische basis, in die zin dat hij de eigen dan wel andere, passende werkzaamheden die hij volgens de verzuimbegeleider kan verrichten bij de eigen werkgever of bij derden daadwerkelijk uitvoert.
- Ingeval de medewerker relevante scholing volgt in het kader van in- of externe reïntegratie.

### 16.7

Zie voor het recht op een extra vakantiedag indien een medewerker in een volledig vakantiejaar niet arbeidsongeschikt is geweest artikel 12.5.

### 16.8

De opbouw van vakantiedagen tijdens ziekte is beperkt; zie artikel 12.8.

### 16.9

Na 104 weken heeft de medewerker bij voortdurende arbeidsongeschiktheid recht op de volgende aanvullingen.

De medewerker is volledig en duurzaam arbeidsongeschikt en ontvangt een IVA-uitkering:

Via een excedent verzekering zal de werkgever er voor zorgdragen dat voor het excedentgedeelte de uitkering zal worden aangevuld tot het geldende wettelijke maximum (nu 75%) van het laatst verdiende loon voordat de medewerker arbeidsongeschikt werd. Het werkgevers/werknemers-aandeel is respectievelijk 3/4 en 1/4.

De medewerker is voor 35-80% arbeidsongeschikt en ontvangt een WGA-uitkering:

De werkgever zal zorgdragen voor een collectieve WGA-gat verzekering teneinde de teruggang in inkomen ten gevolge van het WGA-gat te voorkomen. De premie voor deze verzekering wordt door de medewerker betaald.

De medewerker is minder dan 35% arbeidsongeschikt en ontvangt geen (wettelijke) uitkering:

Bij interne reïntegratie ontvangt de medewerker het bij de uitgeoefende functie behorende loon naar rato van de inzet van restcapaciteit. Bij volledige benutting van de restcapaciteit zal werkgever dit loon indien nodig aanvullen tot 75 % van het laatstverdiende loon voordat de medewerker arbeidsongeschikt werd.

Bij reïntegratie extern in een functie met een lagere loonwaarde dan de oorspronkelijke functie ontvangt de medewerker een eenmalige uitkering ter hoogte van de aanvulling die de medewerker gedurende 2 jaar zou hebben ontvangen bij interne reïntegratie naar rato van de inzet van restcapaciteit.

### 16.10

Enige aan de medewerker toegekende uitkering krachtens de Wet WIA of enige andere wet wordt in mindering gebracht op het door de werkgever krachtens de voorgaande artikelen te betalen loon.

Ingeval een wijziging in de mate van arbeidsongeschiktheid gedurende de in de artikelen 16.5, 16.6 en 16.9 genoemde periode, een wijziging in het percentage van de loondoorbetaling door werkgever rechtvaardigt, zal deze wijziging in de loondoorbetaling in werking treden op de eerste dag van het kwartaal volgend op de dag waarop zich de wijziging in de mate van arbeidsongeschiktheid bij de medewerker heeft voorgedaan.

### 16.11 Collectieve ongevallen verzekering

Werkgever heeft ten behoeve van alle medewerkers een collectieve ongevallenverzekering afgesloten. De verzekering verstrekt een financiële tegemoetkoming bij overlijden en bij blijvende invaliditeit door een ongeval. De dekking is 24 uur per dag van kracht over de hele wereld, zowel tijdens werktijd als in vrije tijd.

De verzekering verstrekt een financiële tegemoetkoming bij overlijden en bij het ontstaan van blijvende invaliditeit tengevolge van een ongeval. De verzekering keert uit indien de verzekerde wordt getroffen door een ongeval dat het volgende tot gevolg heeft:

- overlijden als rechtstreeks gevolg van het ongeval
- blijvende invaliditeit als rechtstreek gevolg van het ongeval

Bij overlijden wordt 1 maal het jaarsalaris uitgekeerd aan de begunstigde van de verzekerde werknemer. Dit is de persoon die door de verzekerde als begunstigde bij overlijden is aangewezen of de echtgeno(o)t(e). Bij blijvende invaliditeit wordt maximaal 2 maal het jaarsalaris uitgekeerd aan de verzekerde.

## ARTIKEL 17: EMPLOYABILITY

### 17.1

Artikel 17 is van toepassing op hulpkrachten.

### 17.2

Onder employability wordt verstaan de mogelijkheid van de medewerker om nu, op korte en op lange termijn inzetbaar te blijven in verschillende functies binnen de onderneming maar ook daarbuiten, zodat zijn inzetbaarheid en daarmee zijn werkzekerheid toeneemt.

### Toelichting

CAO-partijen zijn van mening dat werken aan employability voor zowel de medewerker als de werkgever noodzakelijk is. De werkgever kan rekenen op optimale functievervulling, ook na veranderingsprocessen; de medewerker heeft een maximale kans op werkzekerheid (zowel binnen als buiten de eigen onderneming) en kan meer uit zijn loopbaan halen. Belangrijke instrumenten ter bevordering van employability zijn scholing, coaching on the job en loopbaanbeleid.

### 17.3

De verantwoordelijkheid voor het op peil houden van de employability van de medewerker zowel binnen als buiten de eigen onderneming is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker. Dit vereist van de werkgever het voeren van een opleidingsbeleid dat aandacht geeft aan de ontwikkeling van de medewerkers en de noodzakelijke informatie en middelen verschaft. Van de medewerkers wordt verwacht dat hij van alle informatie en middelen zo goed mogelijk gebruik maakt.

### 17.4

Voor alle door de werkgever verplicht gestelde opleidingsuren geldt dat deze worden uitbetaald. Voor een dagopleiding worden maximaal 7,2 c.q. 7,6 uren uitbetaald en voor een avondopleiding en een leveranciersavond 2 uur.

## ARTIKEL 18: LEEFTIJSBEWUST PERSONEELSBELEID

### 18.1

Indien werkgever en medewerker vaststellen dat continuering van de functie en/of de overgenomen arbeidspatronen leidt tot onoverkomelijke problemen voor medewerker, zal de werkgever alles in het werk stellen om medewerker binnen het bedrijf een meer passende functie en/of aanpassing van de arbeidspatronen aan te bieden echter passend binnen de bedrijfsvoering. Bij plaatsing in een lager ingedeelde functie geldt artikel 7.6.

### 18.2 Loopbaanscan medewerkers 40 jaar en ouder

Medewerkers van 40 jaar en ouder die werkzaam zijn in de verkoop kunnen gebruik maken van het recht een beroep te doen op een loopbaanscan. De werkgever zal zijn verantwoordelijkheid ten aanzien van het uitgebrachte advies opvolgen.

De werkgever is met name verplicht de medewerker in staat te stellen, evenals de medewerker met name verplicht is tot het volgen van opleidingen die voor de medewerker noodzakelijk zijn om

- de taken die deel uitmaken van zijn functie goed te kunnen (blijven) uitoefenen;
- de mogelijkheden van de individuele werknemer ten aanzien van interne en externe mobiliteit op peil te houden.

### 18.3

Voor fulltime medewerkers vanaf 60 jaar geldt een kortere wekelijkse werktijd van het voor hen geldende weekrooster volgens onderstaand schema:

60 jaar	2 uur per week korter
61 jaar	3 ½ uur per week korter
62 jaar	5 uur per week korter
63 jaar en ouder	6 uur per week korter

Deze uren mogen niet worden opgespaard. De spreiding van deze uren over de week geschiedt in overleg tussen werkgever en medewerker.

### 18.4

Medewerkers van 60 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot overwerk en het verrichten van arbeid op (koop)avonden.

### 18.5

De werkgever stelt de medewerker gedurende de laatste 3 jaar voor zijn (pre-)pensioen in de gelegenheid in totaal 5 dagen extra betaald verlof op te nemen voor het bijwonen van cursussen ter voorbereiding op de aanstaande (pre-)pensionering.

### 18.6

Indien een medewerker de leeftijd van 50, 55 dan wel 60 jaar heeft bereikt, heeft hij recht op een, twee respectievelijk drie extra vakantiedagen per vakantiejaar met behoud van loon.

### 18.7

In geval van samenloop van aanspraken krachtens artikel 12.12 en 18.6 heeft de medewerker uitsluitend aanspraak op extra vakantiedagen krachtens dat lid, dat hem de meest verstrekkende rechten toekent.

## ARTIKEL 19: OVERPLAATSING

### 19.1

Artikel 19 is van toepassing op hulpkrachten.

### 19.2

Overplaatsing binnen een straal van 40 kilometer is te allen tijde mogelijk. De daarmee verband houdende meerdere reiskosten worden op basis van openbaar 2e klasse vervoer vergoed.

### 19.3

Overplaatsing naar een filiaal, welke een verhuizing van de medewerker noodzakelijk maakt, vindt alleen plaats na overleg met die medewerker.



## ARTIKEL 20: SCHORSING

### 20.1

Artikel 20 is van toepassing op hulpkrachten.

### 20.2

De werkgever kan in die gevallen, waarin het vermoeden van fraude, een handelen of nalaten hetwelk een dringende reden tot ontslag tot ontslag op staande voet vormt, de medewerker – ten behoeve van een nader onderzoek en besluitvorming – voor korte periode schorsen, zulks met inhouding van salaris.

### 20.3

Blijkt uit een nader onderzoek, dat aanstonds dient plaats te vinden, dat ten onrechte tot schorsing is overgegaan, dan zal alsnog het salaris over de periode van schorsing worden uitbetaald, terwijl betrokkene dan tevens openlijk en schriftelijk zal worden gerehabiliteerd.

### 20.4

Blijkt echter uit het nader onderzoek dat de medewerker zich inderdaad heeft schuldig gemaakt aan fraude, een handelen of nalaten zoals omschreven in artikel 20.2, dan kan de werkgever, op het moment dat daarover zekerheid is verkregen, de medewerker op staande voet ontslaan.

### 20.5

Schorsing kan voorts plaatsvinden als disciplinaire maatregel voor ten hoogste drie werkdagen. Deze schorsing vindt altijd plaats met inhouding van salaris.

Redenen voor disciplinaire schorsing kunnen uitsluitend zijn gelegen in de sfeer van: discriminatie, racisme, pesten, ongewenste intimiteiten en molest van personen en/of goederen.

## ARTIKEL 21: BEËINDIGING DIENSTVERBAND

### 21.1

Artikel 21 is van toepassing op hulpkrachten.

### 21.2

Het opzeggen van de dienstbetrekking geschiedt schriftelijk en uitsluitend tegen het eind van de kalendermaand.

### 21.3 Opzegtermijn werkgever

De opzegtermijn door de werkgever in acht te nemen bedraagt één maand voor iedere twee volle jaren die betrokken medewerker na zijn 21ste jaar in de onderneming in dienst is geweest met een minimum van één maand en een maximum termijn van zes maanden.

### 21.4 Opzegtermijn medewerker

De opzegtermijn door de medewerker in acht te nemen bedraagt ten minste één kalendermaand.

Zie voor een afwijkende opzegtermijn voor bedrijfsleiders in de verkoop en kaderfunctionarissen Distributie Centrum en Hoofdkantoor bijlage 2.

## ARTIKEL 22: UITKERING BIJ OVERLIJDEN

### 22.1

Na het overlijden van de medewerker wordt het salaris tot en met de dag van overlijden normaal uitbetaald aan de nabestaanden die

erfgenaam zijn in de zin der wet. Tevens ontvangt(en) de erfgenaam(en) een bedrag ineens, gelijk aan drie maandsalarissen.

## ARTIKEL 23: PENSIOENFONDS

### 23.1

Artikel 23 is van toepassing op hulpkrachten. Artikel 23.2 en 23.3 zijn niet van toepassing op Dynabyte b.v.

### 23.2 Basispensioenregeling

Bij Dixons geldt met ingang van 1 januari 2007 de verplicht gestelde pensioenregeling voor de Detailhandel die verplicht is voor alle medewerkers van 20 jaar en ouder (de basispensioenregeling). Deze pensioenregeling is ondergebracht bij Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel.

Voor medewerkers met een salaris boven het maximum premieloon geldt naast de basispensioenregeling een aanvullende pensioenregeling (de excedentpensioenregeling). De excedentpensioenregeling is eveneens ondergebracht bij het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel.

De inhoud van de basispensioenregeling en de excedentpensioenregeling wordt beschreven in brochures die bij aanvang deelneming worden verstrekt. Naast de brochure is per regeling een officieel pensioenreglement van toepassing dat bij het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel kan worden opgevraagd.

De premie voor beide regelingen wordt door het bestuur van Bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel vastgesteld. De eigen bijdrage van de medewerker in de premie voor de basispensioenregeling bedraagt op dit moment circa 1/4 van de totale premie voor de basisregeling. Voor de excedentpensioenregeling bedraagt de eigen bijdrage 1/3 van de totale premie in die regeling.

Andere modules dan de hiervoor genoemde basispensioenregeling en excedentpensioenregeling en de al per 1 januari 2006 afgeschafte modules AOP A en AOP B, zijn per 1 januari 2007 vervallen.

Deze in dit artikel beschreven pensioenregeling (inclusief de excedentpensioenregeling en

de in artikel 23.3 omschreven garantie- en inkoopregeling) vervangt de voor 1 januari 2007 geldende pensioenregeling die werd uitgevoerd door Stichting Pensioenfonds Vendex KBB. Op de in eerdere CAO's opgenomen pensioenbepalingen en/of andere pensioenrechten kan geen beroep meer worden gedaan. Deze worden geacht met ingang van 1 januari 2007 te zijn vervallen.

### 23.3 Compensatieregeling VUT en prepensioen

Voor medewerkers geboren vóór 1950 geldt een garantieregeling op grond waarvan het versterkte ouderdomspensioen in de BPF-regeling wordt aangevuld. De precieze uitwerking van deze garantieregeling, en de wijze van inrekening van de versterkte ouderdomspensioenaanspraken in de BPF-regeling na 1 januari 2007, is nog onderwerp van gesprek.

Voor de medewerkers geboren in en na 1950 is de garantieregeling niet langer van toepassing. Voor medewerkers die geboren zijn na 1949 maar vóór 1955 zal daarvoor in de plaats een aanvullende inkoop plaatsvinden als daarvoor fiscale ruimte is. Inkoop zal uiterlijk op de pensioendatum plaatsvinden. De inhoud en voorwaarden van deze inkoopregeling zullen nader worden overeengekomen.

Aanvullende voorwaarden zijn dat de medewerker niet later dan op 31 december 2001 in dienst is gekomen van werkever. Voorts geldt als voorwaarde dat de betreffende medewerker direct voorafgaand aan de datum waarop de garantieregeling ingaat minimaal 10 jaar aaneengesloten in dienst is geweest van werkgever.

### 23.4

Bij Dynabyte geldt de pensioenregeling voor de Detailhandel die verplicht is voor alle medewerkers van 20 jaar en ouder (de basispensioenregeling). Deze pensioenregeling is ondergebracht bij Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel.

## ARTIKEL 24: KLACHT- EN BEROEPSRECHT

### 24.1

Artikel 24 is van toepassing op hulpkrachten.

### 24.2 Beroepsrecht

De medewerker die bezwaren heeft tegen de wijze waarop in zijn geval een onderdeel van deze CAO is of wordt toegepast, heeft een beroepsrecht. Het beroepsschrift kan worden ingediend na het volgen van de procedure ter verkrijging van een voor beroep vatbaar besluit, zoals neergelegd in de regeling Beroepsrecht die met instemming van de Ondernemingsraad zal worden bepaald.

### 24.3 Klachtrecht

De medewerker die klachten heeft over de uitvoering van het sociaal beleid, alsmede de medewerker die wordt geconfronteerd met ongewenste intimiditeiten, ongewenste omgangsvormen, discriminatie, racisme, agressie, geweld of molest, kan een klacht indienen volgens de procedure, zoals neergelegd in de regeling Klachtrecht die met instemming van de Ondernemingsraad zal worden bepaald.

## ARTIKEL 25: DUUR, WIJZIGING EN OPZEGGING VAN DE CAO

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 februari 2007 en eindigt op 30 september 2008. Zij wordt indien zij door geen der partijen

tenminste 3 maanden voor haar afloop wordt opgezegd, geacht telkens per 1 oktober voor één jaar te zijn verlengd.

**BIJLAGEN**



## BIJLAGE 1: VERZUIM TEN BEHOEVE VAN VAKBONDSACTIVITEITEN

### 1.1

Bijlage 1 is van toepassing op hulpkrachten.

### 1.2 Faciliteiten

Het gebruik maken van, via de werkgever beschikbaar gestelde en daartoe bestemde publicatieborden voor:

- a. het bekend maken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakvereniging;
- b. het aankondigen van de vergaderingen van de vakvereniging bestemd voor leden werkzaam bij de werkgever;
- c. het publiceren van beknopte verslagen van de vergaderingen sub b. bedoeld;
- d. het doen van mededelingen van zakelijke informatieve aard betreffende activiteiten van de vakvereniging voor zover deze door de werkgever niet in strijd worden bevonden met de belangen van de onderneming.

De werkgever ontvangt vooraf een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen.

### 1.3 Vakbondsverlof

De werkgever zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar haar oordeel toelaten aan een medewerker op verzoek van de vakvereniging waarvan deze lid van het bestuur, een vertegenwoordigend orgaan of afgevaardigde is, in onderstaande gevallen verzuim met behoud van salaris toestaan:

- a. Het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad districtvergaderingen, bedrijfstakconferenties of andere daarmee vergelijkbare bijeenkomsten van de in statuten van de vakvereniging opgenomen organen, met een maximum van 5 dagen per jaar;

- b. Het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst, met een maximum van 5 dagen per jaar. Het verzoek om vrijaf voor een de onder a. en b. van dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend;
- c. Kaderleden en/of contactpersonen van de dienstenbonden FNV/CNV voor zover bekend en aangemeld door de vakbond bij de werkgever, zullen door hun vakbondsactiviteiten geen nadeel hierdoor ondervinden bij hun loopbaan of carrière bij werkgever.

### 1.4.1. Vakbondscontributie

Het is een medewerker die onder de CAO valt en die is aangesloten bij één of meer van de bij deze CAO betrokken vakorganisaties toegestaan om voorafgaande aan een nieuw kalenderjaar met zijn werkgever overeen te komen om voor het komende jaar zijn salaris op een lager bedrag vast te stellen, zodanig dat de ontstane beschikbare ruimte door de werkgever kan worden aangewend om de vakbondscontributie op een fiscaalvriendelijke wijze over te maken aan de betreffende vakorganisatie(s), onverminderd het in lid 2 van dit artikel bepaalde.

### 1.4.2

De fiscaalvriendelijke behandeling van de afdracht van de vakbondscontributie kan plaatsvinden zolang deze mogelijkheid door de desbetreffende belastinginspectie wordt goedgekeurd, dan wel door de fiscale wetgeving is toegestaan.

### 1.4.3

De medewerker, die van bovengenoemde faciliteit gebruik wenst te maken, dient dat schriftelijk, uiterlijk voor 1 december, aan de salarisadministratie van de werkgever te laten weten.

## BIJLAGE 2: BEDRIJFSLEIDERS EN KADERFUNCTIONARISSEN DISTRIBUTIE CENTRUM EN HOOFDKANTOOR

### 2.1

Uitgangspunt voor de bedrijfsleider bij Dixons b.v. en de shopmanager bij Dynabyte b.v. en voor de kaderfunctionarissen Distributie Centrum en Hoofdkantoor van Dixons b.v. en Dynabyte b.v. is dat alle artikelen van de CAO van Dixons b.v. op hen van toepassing zijn, tenzij anders in deze bijlage is geregeld, of in de individuele arbeidsovereenkomst.

### 2.2 Bedrijfsleiders en kaderfunctionarissen- bedrijfsleider en de shopmanager bij Dynabyte b.v.

Iedere medewerker, werkzaam in de verkoop, die conform de arbeidsovereenkomst de functie van bedrijfsleider of shopmanager is aangegaan. Overal waar bedrijfsleider wordt genoemd wordt tevens shopmanager bedoeld.

### Kaderfunctionarissen

Iedere medewerker, werkzaam op het Hoofdkantoor en Distributie Centrum, die conform de arbeidsovereenkomst een functie met bijbehorend salaris behorend tot het kader is aangegaan.

### 2.3 Salaris

Salarissen voor bedrijfsleiders en kaderfunctionarissen worden in overleg met de Directie vastgesteld.

### 2.4 Bedrijfsleidersbonus

Conform de regeling bedrijfsleidersbonus kunnen de bedrijfsleiders in de verkoop, afhankelijk van het behalen van het jaarbudget per kwartaal van een boekjaar, in aanmerking komen voor een bedrijfsleidersbonus. De hoogte van de bonus is een percentage van het bruto maandsalaris.

### 2.5 Overwerk

Voor bedrijfsleiders bij Dixons b.v., shopmanagers bij Dynabyte b.v. en kaderfunctionarissen DC en hoofdkantoor geldt dat overwerk inherent is aan de functie en geacht wordt te zijn inbegrepen in het salaris.

### 2.6 Opzegtermijn

#### 2.6.1 Opzegtermijn werkgever

Zie voor de opzegtermijn werkgever artikel 21.2.

#### 2.6.2

#### Opzegtermijn medewerker

De opzegtermijn van bedrijfsleiders en kaderfunctionarissen bedraagt twee maanden.

## BIJLAGE 3: HULPKRACHTEN

### 3.1 Hulpkrachten

Onder hulpkrachten worden verstaan medewerkers die een arbeidsovereenkomst hebben:

- van minimaal 5 uur en gemiddeld maximaal 11 uur per week;
- of voor een bepaalde tijd van ten hoogste 3 maanden (vakantiehulpen).

### 3.2 Salaris hulpkrachten

#### 3.2.1 Basisloon en garantieloan voor hulpkrachten in de verkoop Dixons b.v.

Hulpkrachten in de verkoop worden per uur betaald conform het wettelijk minimumloon met de deelfactor 173 (basisloon). Zij hebben een garantieloan op basis van het wettelijk minimum uurloon met de deelfactor 156. Indien per kwartaal hun inkomen op basis van het basisuurloon vermeerderd met de verkooppremies lager uitkomt dan op basis van het garantie-uurloon zonder verkooppremies dan geldt het garantieloan.

#### 3.2.2 Basisloon en garantieloan voor hulpkrachten in de verkoop Dynabyte b.v.

Hulpkrachten in de verkoop worden per uur betaald conform het wettelijk minimumloon met de deelfactor 173 (basisloon). Zij hebben een garantieloan op basis van het wettelijk minimum uurloon met de deelfactor 165 (164,67). Indien per kwartaal hun inkomen op basis van het basisuurloon vermeerderd met de verkooppremies lager uitkomt dan op basis van het garantie-uurloon zonder verkooppremies dan geldt het garantieloan.

#### 3.2.3 Uurlonen hulpkrachten Distributie Centrum en Hoofdkantoor

Hulpkrachten werkzaam op het Distributie Centrum en Hoofdkantoor worden per uur betaald conform het wettelijk minimumloon met de deelfactor 165 (164,67).

#### 3.2.4 Aanpassing uurlonen hulpkrachten in de verkoop Distributie Centrum en Hoofdkantoor

Het minimumloon wordt in principe conform de Wet op het Minimumloon tweemaal per jaar aangepast namelijk op 1 januari en op 1 juli.

### 3.3 Reiskosten

Hulpkrachten komen in aanmerking voor een reiskostenvergoeding. Bij indiensttreding dient de medewerker hiervoor een woon-werkverklaring in te vullen. Uitkering van reiskosten vindt plaats op basis van de woon-werktabel in het handboek van de werkgever.

### 3.4 Toepassing artikelen CAO

Hulpkrachten vallen niet onder de werkingssfeer van de CAO met uitzondering van de volgende artikelen, welke nadrukkelijk op deze medewerkers van toepassing worden verklaard (2, 3, 4, 5.2, 5.3, 6.1.3, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 19, 20, 21, 23 en 24 en bijlagen 1, 2 en 3).

**Salarisschaal niet-verkoop (HK en DC) fulltime- en parttime medewerkers per 01-05-2007 (deelfactor 165)  
(salarisschaal 01-08-2006 + 2,0 %)**

Leeftijd en/of functiejaar	Groep 1		Groep 2		Groep 3		Groep 4	
	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon
15 Jaar	-		-		-		-	
16 Jaar	-		-		-		-	
17 Jaar	€ 598,75	€ 3,63						
18 Jaar	€ 724,79	€ 4,39						
19 Jaar	€ 819,33	€ 4,97	€ 1.031,70	€ 6,25				
20 Jaar	€ 913,87	€ 5,54	€ 1.185,93	€ 7,19	€ 1.238,31	€ 7,50		
21 Jaar	€ 1.071,43	€ 6,49	€ 1.250,08	€ 7,58	€ 1.269,76	€ 7,70	€ 1.296,19	€ 7,86
22 Jaar	€ 1.260,51	€ 7,64	€ 1.357,83	€ 8,23	€ 1.379,87	€ 8,36	€ 1.408,52	€ 8,54
23 Jaar	€ 1.386,56	€ 8,40	€ 1.469,85	€ 8,91	€ 1.490,13	€ 9,03	€ 1.520,84	€ 9,22
1	€ 1.402,39	€ 8,50	€ 1.486,63	€ 9,01	€ 1.520,84	€ 9,22	€ 1.556,46	€ 9,43
2	€ 1.420,17	€ 8,61	€ 1.505,49	€ 9,12	€ 1.552,29	€ 9,41	€ 1.590,70	€ 9,64
3	-	-	€ 1.535,28	€ 9,30	€ 1.583,00	€ 9,59	€ 1.624,92	€ 9,85
4	-	-	-	-	€ 1.613,76	€ 9,78	€ 1.660,55	€ 10,06
5	-	-	-	-	-	-	€ 1.698,97	€ 10,30
6	-	-	-	-	-	-	€ 1.738,30	€ 10,54

**ARTIKEL 4: SALARISSCHAAL NIET-VERKOOP (HK EN DC)  
FULLTIME- EN PARTTIME MEDEWERKERS PER 01-05-2007**

**Salarisschaal verkoop: hulpkrachten, parttime- en fulltime medewerkers per 01-05-2007  
(aanpassing minimumloon per 1-1-2007/basisschaal: 01-02-2006 + 2 %)**

Leeftijd en/of functiejaar	Minimum- loon maandloon	Groep 0 uurloon factor	Groep 0 garantie factor	Groep 1		Groep 2		Groep 3		Groep 4		Groep 5	
				maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon
15 Jaar	€ 390,25	€ 2,26	€ 2,50										
16 Jaar	€ 448,80	€ 2,59	€ 2,88	€ 485,84	€ 3,11								
17 Jaar	€ 513,80	€ 2,97	€ 3,29	€ 567,03	€ 3,63								
18 Jaar	€ 591,85	€ 3,42	€ 3,79	€ 686,39	€ 4,40								
19 Jaar	€ 682,90	€ 3,95	€ 4,38	€ 775,90	€ 4,88	€ 977,03	€ 6,26						
20 Jaar	€ 800,00	€ 4,62	€ 5,13	€ 865,44	€ 5,44	€ 1.123,08	€ 7,20	€ 1.172,69	€ 7,52				
21 Jaar	€ 943,10	€ 5,45	€ 6,05	€ 1.014,66	€ 6,50	€ 1.183,84	€ 7,59	€ 1.202,47	€ 7,71	€ 1.227,51	€ 7,87		
22 Jaar	€ 1.105,70	€ 6,39	€ 7,09	€ 1.193,71	€ 7,65	€ 1.285,87	€ 8,24	€ 1.306,75	€ 8,38	€ 1.333,89	€ 8,55		
23 Jaar	€ 1.300,80	€ 7,52	€ 8,34	€ 1.304,31	€ 8,36	€ 1.391,97	€ 8,92	€ 1.411,17	€ 9,05	€ 1.440,25	€ 9,23	€ 1.503,19	€ 9,64
1				€ 1.319,23	€ 8,46	€ 1.407,86	€ 9,02	€ 1.440,25	€ 9,23	€ 1.474,30	€ 9,45	€ 1.547,82	€ 9,92
2				€ 1.335,94	€ 8,56	€ 1.425,70	€ 9,14	€ 1.470,02	€ 9,42	€ 1.506,41	€ 9,66	€ 1.592,48	€ 10,21
3						€ 1.453,92	€ 9,32	€ 1.499,12	€ 9,61	€ 1.538,80	€ 9,86	€ 1.637,11	€ 10,49
4								€ 1.528,24	€ 9,80	€ 1.572,56	€ 10,08	€ 1.681,78	€ 10,78
5										€ 1.608,94	€ 10,31	€ 1.726,43	€ 11,07
6										€ 1.646,20	€ 10,55	€ 1.771,07	€ 11,35
7												€ 1.815,72	€ 11,64
8												€ 1.860,38	€ 11,93

**ARTIKEL 5: SALARISSCHAAL VERKOOP:  
FULLTIME- EN PARTTIME MEWERKERS PER 01-05-2007**

**Salarisschaal niet-verkoop (HK en DC) fulltime- en parttime medewerkers per 01-10-2007 (deelfactor 165)  
(salarisschaal 01-05-2007 + 0,75 %)**

Leeftijd en/of functiejaar	Groep 1		Groep 2		Groep 3		Groep 4	
	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon
15 jaar	-	-	-	-	-	-	-	-
16 jaar	-	-	-	-	-	-	-	-
17 jaar	€ 603,24	€ 3,66	-	-	-	-	-	-
18 jaar	€ 730,22	€ 4,43	-	-	-	-	-	-
19 jaar	€ 825,48	€ 5,00	€ 1.039,43	€ 6,30	-	-	-	-
20 jaar	€ 920,72	€ 5,58	€ 1.194,83	€ 7,24	€ 1.247,59	€ 7,56	-	-
21 jaar	€ 1.079,47	€ 6,54	€ 1.259,46	€ 7,63	€ 1.279,29	€ 7,75	€ 1.305,91	€ 7,91
22 jaar	€ 1.269,97	€ 7,70	€ 1.368,02	€ 8,29	€ 1.390,22	€ 8,43	€ 1.419,08	€ 8,60
23 jaar	€ 1.396,96	€ 8,47	€ 1.480,88	€ 8,98	€ 1.501,30	€ 9,10	€ 1.532,25	€ 9,29
1	€ 1.412,91	€ 8,56	€ 1.497,78	€ 9,08	€ 1.532,25	€ 9,29	€ 1.568,13	€ 9,50
2	€ 1.430,82	€ 8,67	€ 1.516,78	€ 9,19	€ 1.563,93	€ 9,48	€ 1.602,63	€ 9,71
3	-	-	€ 1.546,80	€ 9,37	€ 1.594,88	€ 9,67	€ 1.637,11	€ 9,92
4	-	-	-	-	€ 1.625,86	€ 9,85	€ 1.673,00	€ 10,14
5	-	-	-	-	-	-	€ 1.711,71	€ 10,37
6	-	-	-	-	-	-	€ 1.751,34	€ 10,61

**ARTIKEL 6: SALARISSCHAAL NIET-VERKOOP (HK EN DC)  
FULLTIME- EN PARTTIME MEDEWERKERS PER 01-10-2007**

**Salarisschaal verkoop: hulpkrachten, parttime- en fulltime medewerkers per 01-10-2007  
(aanpassing minimumloon per 1-07-2007/basissschaal: 01-05-2007 + 0,75 %)**

Leeftijd en/of functiejaar	Minimum- loon maandloon	Groep 0 uurloon factor	Groep 0 Garantie factor	Groep 1		Groep 2		Groep 3		Groep 4		Groep 5	
				maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon
15 jaar	€ 395,10	€ 2,28	€ 2,53	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16 jaar	€ 454,35	€ 2,63	€ 2,91	€ 489,48	€ 3,14	-	-	-	-	-	-	-	-
17 jaar	€ 520,20	€ 3,01	€ 3,33	€ 571,28	€ 3,66	-	-	-	-	-	-	-	-
18 jaar	€ 599,25	€ 3,46	€ 3,84	€ 691,54	€ 4,43	-	-	-	-	-	-	-	-
19 jaar	€ 691,45	€ 4,00	€ 4,43	€ 781,72	€ 5,01	€ 984,36	€ 6,31	-	-	-	-	-	-
20 jaar	€ 809,95	€ 4,68	€ 5,19	€ 871,93	€ 5,59	€ 1.131,51	€ 7,25	€ 1.181,48	€ 7,57	-	-	-	-
21 jaar	€ 954,85	€ 5,52	€ 6,12	€ 1.022,27	€ 6,55	€ 1.192,72	€ 7,65	€ 1.211,49	€ 7,77	€ 1.236,72	€ 7,93	-	-
22 jaar	€ 1.119,45	€ 6,47	€ 7,18	€ 1.202,66	€ 7,71	€ 1.295,52	€ 8,30	€ 1.316,55	€ 8,44	€ 1.343,89	€ 8,61	-	-
23 jaar	€ 1.317,00	€ 7,61	€ 8,44	€ 1.320,61	€ 8,47	€ 1.402,41	€ 8,99	€ 1.421,75	€ 9,11	€ 1.451,06	€ 9,30	€ 1.514,46	€ 9,71
1	-	-	-	€ 1.335,72	€ 8,56	€ 1.418,42	€ 9,09	€ 1.451,06	€ 9,30	€ 1.485,36	€ 9,52	€ 1.559,43	€ 10,00
2	-	-	-	€ 1.352,64	€ 8,67	€ 1.436,39	€ 9,21	€ 1.481,05	€ 9,49	€ 1.517,71	€ 9,73	€ 1.604,42	€ 10,28
3	-	-	-	-	-	€ 1.464,82	€ 9,39	€ 1.510,36	€ 9,68	€ 1.550,34	€ 9,94	€ 1.649,39	€ 10,57
4	-	-	-	-	-	-	-	€ 1.539,70	€ 9,87	€ 1.584,35	€ 10,16	€ 1.694,39	€ 10,86
5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	€ 1.621,01	€ 10,39	€ 1.739,38	€ 11,15
6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	€ 1.658,54	€ 10,63	€ 1.784,36	€ 11,44
7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	€ 1.829,34	€ 11,73
8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	€ 1.874,33	€ 12,01

**ARTIKEL 7: SALARISSCHAAL VERKOOP:  
FULLTIME- EN PARTTIME MEWERKERS PER 01-10-2007**

**Salarisschaal niet-verkoop (HK en DC) fulltime- en parttime medewerkers per 01-05-2008 (deelfactor 165)  
(salarisschaal 01-10-2007 + 1,00 %)**

Leeftijd en/of functiejaar	Groep 1		Groep 2		Groep 3		Groep 4	
	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon
15 jaar	-	-	-	-	-	-	-	-
16 jaar	-	-	-	-	-	-	-	-
17 jaar	€ 609,27	€ 3,69	-	-	-	-	-	-
18 jaar	€ 737,53	€ 4,47	-	-	-	-	-	-
19 jaar	€ 833,73	€ 5,05	€ 1.049,83	€ 6,36	-	-	-	-
20 jaar	€ 929,93	€ 5,64	€ 1.206,77	€ 7,31	€ 1.260,07	€ 7,64	-	-
21 jaar	€ 1.090,26	€ 6,61	€ 1.272,05	€ 7,71	€ 1.292,08	€ 7,83	€ 1.318,97	€ 7,99
22 jaar	€ 1.282,67	€ 7,77	€ 1.381,70	€ 8,37	€ 1.404,12	€ 8,51	€ 1.433,27	€ 8,69
23 jaar	€ 1.410,93	€ 8,55	€ 1.495,69	€ 9,06	€ 1.516,32	€ 9,19	€ 1.547,57	€ 9,38
1	€ 1.427,04	€ 8,65	€ 1.512,76	€ 9,17	€ 1.547,57	€ 9,38	€ 1.583,81	€ 9,60
2	€ 1.445,13	€ 8,76	€ 1.531,95	€ 9,28	€ 1.579,57	€ 9,57	€ 1.618,66	€ 9,81
3	-	-	€ 1.562,26	€ 9,47	€ 1.610,82	€ 9,76	€ 1.653,48	€ 10,02
4	-	-	-	-	€ 1.642,12	€ 9,95	€ 1.689,73	€ 10,24
5	-	-	-	-	-	-	€ 1.728,83	€ 10,48
6	-	-	-	-	-	-	€ 1.768,85	€ 10,72

**ARTIKEL 8: SALARISSCHAAL NIET-VERKOOP (HK EN DC)  
FULLTIME- EN PARTTIME MEDEWERKERS PER 01-05-2008**

**Salarisschaal verkoop: hulpkrachten, parttime- en fulltime medewerkers per 01-05-2008  
(aanpassing minimumloon per 01-01-2008/basisschaal: 01-10-2007 + 1,00 %)**

Leeftijd en/of functiejaar	Minimum-loon maandloon	Groep 0 uurloon factor	Groep 0 Garantie factor	Groep 1		Groep 2		Groep 3		Groep 4		Groep 5	
				maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon
15 jaar	€ 400,50	€ 2,32	€ 2,57	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16 jaar	€ 460,60	€ 2,66	€ 2,95	€ 494,37	€ 3,17	-	-	-	-	-	-	-	-
17 jaar	€ 527,35	€ 3,05	€ 3,38	€ 576,99	€ 3,70	-	-	-	-	-	-	-	-
18 jaar	€ 607,45	€ 3,51	€ 3,89	€ 698,45	€ 4,48	-	-	-	-	-	-	-	-
19 jaar	€ 700,90	€ 4,05	€ 4,49	€ 789,54	€ 5,06	€ 994,20	€ 6,37	-	-	-	-	-	-
20 jaar	€ 821,05	€ 4,75	€ 5,26	€ 880,65	€ 5,65	€ 1.142,82	€ 7,33	€ 1.193,30	€ 7,65	-	-	-	-
21 jaar	€ 967,90	€ 5,59	€ 6,20	€ 1.032,49	€ 6,62	€ 1.204,65	€ 7,72	€ 1.223,61	€ 7,84	€ 1.249,08	€ 8,01	-	-
22 jaar	€ 1.134,75	€ 6,56	€ 7,27	€ 1.214,69	€ 7,79	€ 1.308,47	€ 8,39	€ 1.329,72	€ 8,52	€ 1.357,33	€ 8,70	-	-
23 jaar	€ 1.335,00	€ 7,72	€ 8,56	€ 1.338,70	€ 8,58	€ 1.416,43	€ 9,08	€ 1.435,97	€ 9,20	€ 1.465,57	€ 9,39	€ 1.529,60	€ 9,81
1	-	-	-	€ 1.354,02	€ 8,68	€ 1.432,60	€ 9,18	€ 1.465,57	€ 9,39	€ 1.500,21	€ 9,62	€ 1.575,02	€ 10,10
2	-	-	-	€ 1.371,17	€ 8,79	€ 1.450,76	€ 9,30	€ 1.495,86	€ 9,59	€ 1.532,89	€ 9,83	€ 1.620,47	€ 10,39
3	-	-	-	-	-	€ 1.479,47	€ 9,48	€ 1.525,47	€ 9,78	€ 1.565,85	€ 10,04	€ 1.665,89	€ 10,68
4	-	-	-	-	-	-	-	€ 1.555,10	€ 9,97	€ 1.600,20	€ 10,26	€ 1.711,34	€ 10,97
5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	€ 1.637,22	€ 10,49	€ 1.756,77	€ 11,26
6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	€ 1.675,13	€ 10,74	€ 1.802,20	€ 11,55
7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	€ 1.847,63	€ 11,84
8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	€ 1.893,07	€ 12,14

**ARTIKEL 9: SALARISSCHAAL VERKOOP:  
FULLTIME- EN PARTTIME MEWERKERS PER 01-05-2008**

**Salarisschaal niet-verkoop (HK en DC) fulltime- en parttime medewerkers per 01-10-2008 (deelfactor 165)  
(salarisschaal 01-05-2008 + 0,50 %)**

Leeftijd en/of functiejaar	Groep 1		Groep 2		Groep 3		Groep 4	
	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon
15 jaar	-	-	-	-	-	-	-	-
16 jaar	-	-	-	-	-	-	-	-
17 jaar	€ 612,32	€ 3,71	-	-	-	-	-	-
18 jaar	€ 741,21	€ 4,49	-	-	-	-	-	-
19 jaar	€ 837,90	€ 5,08	€ 1.055,08	€ 6,39	-	-	-	-
20 jaar	€ 934,58	€ 5,66	€ 1.212,81	€ 7,35	€ 1.266,37	€ 7,67	-	-
21 jaar	€ 1.095,72	€ 6,64	€ 1.278,41	€ 7,75	€ 1.298,54	€ 7,87	€ 1.325,56	€ 8,03
22 jaar	€ 1.289,08	€ 7,81	€ 1.388,60	€ 8,42	€ 1.411,15	€ 8,55	€ 1.440,44	€ 8,73
23 jaar	€ 1.417,98	€ 8,59	€ 1.503,17	€ 9,11	€ 1.523,90	€ 9,24	€ 1.555,31	€ 9,43
1	€ 1.434,17	€ 8,69	€ 1.520,32	€ 9,21	€ 1.555,31	€ 9,43	€ 1.591,73	€ 9,65
2	€ 1.452,35	€ 8,80	€ 1.539,61	€ 9,33	€ 1.587,47	€ 9,62	€ 1.626,75	€ 9,86
3	-	-	€ 1.570,07	€ 9,52	€ 1.618,88	€ 9,81	€ 1.661,74	€ 10,07
4	-	-	-	-	€ 1.650,33	€ 10,00	€ 1.698,18	€ 10,29
5	-	-	-	-	-	-	€ 1.737,47	€ 10,53
6	-	-	-	-	-	-	€ 1.777,70	€ 10,77

**ARTIKEL 10: SALARISSCHAAL NIET-VERKOOP (HK EN DC)  
FULLTIME- EN PARTTIME MEDEWERKERS PER 01-10-2008**

**Salarisschaal verkoop: hulpkrachten, parttime- en fulltime medewerkers per 01-10-2008  
(aanpassing minimumloon per 01-01-2008/basisschaal: 01-05-2008 + 0,50 %)**

Leeftijd en/of functiejaar	Groep 1		Groep 2		Groep 3		Groep 4		Groep 5	
	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon
15 jaar										
16 jaar	€ 496,85	€ 3,18								
17 jaar	€ 579,88	€ 3,72								
18 jaar	€ 701,94	€ 4,50								
19 jaar	€ 793,49	€ 5,09	€ 999,17	€ 6,40						
20 jaar	€ 885,05	€ 5,67	€ 1.148,53	€ 7,36	€ 1.199,26	€ 7,69				
21 jaar	€ 1.037,65	€ 6,65	€ 1.210,67	€ 7,76	€ 1.229,73	€ 7,88	€ 1.255,33	€ 8,05		
22 jaar	€ 1.220,76	€ 7,83	€ 1.315,02	€ 8,43	€ 1.336,37	€ 8,57	€ 1.364,12	€ 8,74		
23 jaar	€ 1.338,70	€ 8,58	€ 1.423,51	€ 9,13	€ 1.443,15	€ 9,25	€ 1.472,90	€ 9,44	€ 1.537,25	€ 9,85
1	€ 1.354,02	€ 8,68	€ 1.439,76	€ 9,23	€ 1.472,90	€ 9,44	€ 1.507,71	€ 9,66	€ 1.582,90	€ 10,15
2	€ 1.371,17	€ 8,79	€ 1.458,01	€ 9,35	€ 1.503,34	€ 9,64	€ 1.540,55	€ 9,88	€ 1.628,57	€ 10,44
3			€ 1.486,87	€ 9,53	€ 1.533,10	€ 9,83	€ 1.573,67	€ 10,09	€ 1.674,22	€ 10,73
4					€ 1.562,88	€ 10,02	€ 1.608,20	€ 10,31	€ 1.719,90	€ 11,02
5							€ 1.645,40	€ 10,55	€ 1.765,55	€ 11,32
6							€ 1.683,51	€ 10,79	€ 1.811,21	€ 11,61
7									€ 1.856,87	€ 11,90
8									€ 1.902,54	€ 12,20

**ARTIKEL 11: SALARISSCHAAL VERKOOP:  
FULLTIME- EN PARTTIME MEDEWERKERS PER 01-10-2008**

**Dixons** **DYNABYTE**