



## Gemengde Branche en Speelgoedbranche 2011/2012 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

### Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 25 juli 2011 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Gemengde Branche en Speelgoedbranche

UAW Nr. 11196

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Vereniging Gebra mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) te ener zijde: Vereniging Gebra;

Partij(en) te anderzijde: FNV Bondgenoten en CNV Dienstenbond.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

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

#### Artikel 1 Werkingssfeer

1. Deze CAO is van toepassing op:  
Arbeidsovereenkomsten tussen de werkgever en werknemer werkzaam in de gemengde branche: de detailhandel in huishoudelijke artikelen en/of glas, porselein en aardewerk, en/of luxe, cadeau, trendartikelen, woonaccessoires, foodartikelen in geschenkverpakking en/of souvenirs en/of koffie en thee al dan niet in combinatie met accessoires en voorts de detailhandel in baby-artikelen voorzover niet vallend onder de CAO Wonen en/of de CAO Mode.  
Arbeidsovereenkomsten tussen de werkgever en de werknemer werkzaam in de speelgoedbranche: de detailhandel in speelgoed, feest- en/of hobbyartikelen.  
Arbeidsovereenkomsten tussen werkgever en werknemer in de detailhandel in kaarsen, (wens)kaarten, posters of lijsten evenals de detailhandel in kunstvoorwerpen voorzover het niet de verkoop van unieke exemplaren betreft al of niet in combinatie met de detailhandel in gemengde branche of speelgoedbranche.
2. Deze CAO is niet van toepassing op:  
De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en
  - \* directeuren en adjunct-directeuren;
  - \* diegenen die niet bij wijze van beroep tegen loon arbeid van korte duur verrichten. Hieronder wordt verstaan het werken tijdens schoolvakanties met een maximum van zes weken per kalenderjaar;
  - \* werknemers die onder een andere CAO vallen die voor de gehele onderneming waar zij werken geldt;
  - \* werknemers die onder een arbeidsvoorwaardenregeling vallen die in overleg met de contracterende werknemersorganisaties voor de gehele onderneming geldt.
3. Parttimers  
Voor parttimers gelden de aanspraken in deze CAO naar evenredigheid van de werktijd. Met werktijd wordt bedoeld het feitelijke aantal uren dat in een periode is gewerkt en niet het aantal



uren dat in de arbeidsovereenkomst voor die periode is vastgelegd.

## Artikel 2 Definities

1. Detailhandel:  
het bedrijfsmatig verkopen van waren aan particulieren.
2. Werkgever:
  - a. de onderneming waarin uitsluitend of in hoofdzaak de gemengde branche of speelgoedbranche wordt uitgeoefend danwel de detailhandel in kaarsen, (wens)kaarten, posters of kunstvoorwerpen, niet zijnde unieke exemplaren;
  - b. de onderneming met een afdeling waarin uitsluitend of in hoofdzaak de gemengde branche of speelgoedbranche, danwel detailhandel in kaarsen, (wens)kaarten, posters of kunstvoorwerpen, niet zijnde unieke exemplaren wordt uitgeoefend, indien in deze afdeling meer dan de helft van het totale aantal werknemers werkzaam is.
3. Werknemer:  
iedere persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is bij de werkgever. Met werknemer wordt zowel de mannelijke als de vrouwelijke werknemer bedoeld.
4. Hulpkracht:  
de werknemer die niet meer dan gemiddeld 12 uur per week werkt.
5. Oproepkracht:  
de werknemer die op onregelmatige tijden kan worden opgeroepen om te komen werken. De oproepkracht die niet meer dan gemiddeld 12 uur per week werkt, wordt tevens aangemerkt als hulpkracht.
6. Partieel leerplichtige werknemer:  
de werknemer die, ter vervulling van de wettelijke leerplicht, een of meer dagen per week een school, vormingsinstituut of cursus moet bezoeken.
7. Levenspartner:
  - a. de echtgenote of echtgenoot;
  - b. de partner met wie de niet gehuwde werknemer samenwoont, en een gemeenschappelijke huishouding voert op basis van een notarieel samenlevingscontract;
  - c. de partner die als zodanig in een register bij de burgerlijke stand is geregistreerd.Er kan slechts één persoon als levenspartner worden aangemerkt.
8. Nagelaten betrekkingen:  
de langstlevende levenspartner of bij ontstentenis van deze de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.
9. Loon:  
het vaste brutomaandloon.
10. Garantieloon:  
het vaste brutomaandloon waarop een werknemer minimaal recht heeft, afhankelijk van de functiegroep waarin hij is ingedeeld.
11. Uurloon:  
het bruto maandloon gedeeld door 164,67.
12. Vier weken loon:  
Het bruto maandloon vermenigvuldigd met 12 en gedeeld door 13,05.
13. Vakantierechten:  
vakantiedagen en vakantietoeslag.

## Artikel 3 Partieel leerplichtige werknemers/oproepkrachten

- 3.1 partieel leerplichtige werknemers  
De arbeidsovereenkomst met werknemers die partieel leerplichtig zijn, heeft betrekking op het aantal dagen per week dat zij volgens de Arbeidswet mogen werken.  
Er hoeft alleen loon betaald te worden over de dagen waarop de werknemer wekelijks werkt.



Een partieel leerplichtige werknemer bouwt vakantiedagen op naar evenredigheid van het aantal dagen, waarop hij wekelijks werkt.  
De werknemer kan niet worden verplicht te werken op de dagen waarop hij wegens vakantie geen onderwijs volgt. Doet hij dit, dan heeft hij recht op loon en bouwt hij vakantie-rechten op.

- 3.2 oproepkrachten  
De oproepkracht wordt steeds minimaal voor 3 aaneengesloten uren opgeroepen.  
De oproepkracht wordt minimaal 130 uur per jaar opgeroepen om te komen werken. Is hij slechts een gedeelte van een jaar in dienst, dan geldt dit aantal uren naar evenredigheid.

## Artikel 5 Soorten werk

- 5.1. ander werk
1. De werknemer is verplicht om, als de werkgever in bijzondere gevallen daarom vraagt, ander werk te doen dan zijn gebruikelijke werk. Dit andere werk moet wel verband houden met het bedrijf van de werkgever en de werknemer moet tot het werk in staat zijn.
  2. De werknemer hoeft niet te werken in een andere onderneming dan die van zijn werkgever, tenzij de onderneming een voor de werknemer duidelijke commerciële eenheid vormt met die van de werkgever.
  3. Als een werknemer ten minste een hele loonbetalingsperiode een collega vervangt, die in een hogere loongroep zit, heeft hij recht op het garantieloon van die hogere loongroep vanaf de dag dat hij zijn collega vervangt. Dit recht geldt tot het einde van de vervangingsperiode. Het is niet zo dat deze regeling alleen geldt als aaneengesloten vervangen wordt. Als binnen een periode van dertien weken het aantal dagen waarop vervangen wordt bij elkaar geteld ten minste het aantal dagen van een loonbetalingsperiode bevat dan heeft de vervanger recht op het garantieloon dat van toepassing is op de collega die vervangen wordt. Periodes van dertien weken kunnen elkaar niet overlappen.
- 5.2.3. verboden werk  
Het is de werknemer verboden goederen die niet tot het assortiment van werkgever behoren ter verkoop aan te bieden in het bedrijf van de werkgever.

## Artikel 6 Werk- en rusttijden

- 6.1. algemeen
1. De werk- en rusttijden worden door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer. In ondernemingen die een ondernemingsraad hebben zijn de bepalingen van de Wet op de Ondernemingsraden van toepassing.
  2. Er is sprake van een niet doorbetaalde pauze als de werknemer daadwerkelijk in staat gesteld wordt het werk te onderbreken en in die tijd geen enkele verplichting heeft ten aanzien van zijn werkzaamheden en de pauze ten minste 15 minuten duurt
  3. Het dagelijkse werk wordt zoveel mogelijk aaneengesloten verricht. Aaneengesloten werk is werk met een onderbreking van maximaal 1 uur. Gebroken diensten met een onderbreking van meer dan een uur kunnen alleen op vrijwillige basis door de werknemer worden verricht.
- 6.2. vijfdaagse werkweek  
Voor iedere fulltime werknemer geldt maximaal de vijfdaagse werkweek. De vrije dagen worden zoveel mogelijk in hele vrije dagen en gespreid over het hele jaar opgenomen.
- 6.3. normale werktijd
1. De normale werktijd bedraagt maximaal 9 uur per dag en gemiddeld maximaal 38 uur per week.
  2. De gemiddelde werktijd wordt berekend over een periode van een kalenderkwartaal (13 weken). Bij de berekening van de gemiddelde werktijd worden overwerkuren waarvoor betaling of compensatie in tijd wordt verkregen buiten beschouwing gelaten.
  3. Met ingang van 1 januari 2009 is de normale wekelijkse arbeidsduur verhoogd van 36 naar 38 uur. Daarbij gelden de volgende voorwaarden:
    - a. Voor werknemers die vóór 1 januari 2009 in dienst zijn getreden op basis van 36 uur per week kan de werkweek worden verhoogd naar maximaal 38 uur op basis van wederzijds goedvinden van werkgever en werknemer
    - b. In afwijking van het bepaalde in artikel 2 lid 10 wordt voor werknemers die vóór 1 januari 2009 in dienst zijn getreden en zijn ingedeeld in groep 1 het uurloon berekend door het wettelijk minimumloon te delen door 156
- 6.4. avondwerk



1. Werknemers kunnen verplicht worden om tweemaal per week 's avonds na 18.00 uur te werken.
  2. In de maanden november en december kunnen werknemers verplicht worden om driemaal per week 's avonds na 18.00 uur te werken.
  3. Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht om op meer dan 1 avond per week te werken.
- 6.5. werk op zon- en feestdagen
1. Hoofdregeel  
Een werknemer werkt niet op zon- en feestdagen. Het gaat om de volgende dagen: zondagen, nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag, eenmaal in de vijf jaar de dag waarop de Nationale Bevrijdingsdag (5 mei) wordt gevierd, en de dag waarop Koninginnedag wordt gevierd.
  2. Uitzondering op de hoofdregeel:  
Als dat nodig is in verband met de personeelsbezetting, kan een werknemer verplicht worden te werken op 6 zon- en feestdagen per jaar.  
Werknemers met gewetensbezwaren kunnen niet worden verplicht te werken op zondag of op een algemeen erkende christelijke feestdag. De werknemer moet zijn gewetensbezwaren schriftelijk aan de werkgever kenbaar maken.  
Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht om te werken op zondag. Dit geldt niet voor bedrijfsleiders.
- 6.6. overwerk
1. Er is sprake van overwerk als een werknemer:
    - a. meer dan 9 uur per dag werkt, of
    - b. berekend over een periode van 13 weken meer dan gemiddeld 38 uur per week werkt, of
    - c. berekend over een periode van 13 weken meer dan 5 dagen per kalenderweek werkt. In afwijking van het bepaalde onder b. geldt voor de werknemer die in dienst is getreden voor 1 januari 2009 dat sprake is van overwerk indien berekend over een periode van 13 weken meer dan gemiddeld 36 uur per week is gewerkt tenzij werkgever en werknemer in onderling overleg een 38 uren werkweek zijn overeengekomen. In dat laatste geval geldt het bepaalde onder b van dit artikellid.
  2. Er is geen sprake van overwerk als een werknemer:
    - a. werkt op de vastgestelde wekelijkse vrije dag en deze binnen 4 weken daarna door gelijkwaardige vrije tijd wordt gecompenseerd;
    - b. werkt op koopavonden.
  3. Werknemers kunnen niet verplicht worden om over te werken.
- 6.7. afwijkende werktijden
- Indien een werkgever hiervoor redenen aanwezig acht, kan hij met werknemersorganisaties die partij zijn bij deze CAO, afspraken maken met betrekking tot de werktijden die binnen de onderneming gelden. Bij deze afspraken kan worden afgeweken van het bepaalde in deze CAO. De afspraken gelden slechts gedurende de looptijd van deze CAO.

## Artikel 7 De arbeidsovereenkomst

1. Elk dienstverband wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd. Een eventuele proeftijd moet uitdrukkelijk in de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen.
2. De werkgever die een arbeidsovereenkomst aangaat voor bepaalde tijd moet dit uitdrukkelijk in de overeenkomst vermelden.
3. Als een werknemer gedurende een periode van 6 maanden meer werkt dan het overeengekomen aantal uren dan wordt het aantal overeengekomen uren dienovereenkomstig verhoogd. De werknemer moet hier zelf om vragen. Deze regeling geldt niet als het extra werk een gevolg is van vervanging wegens ziekte.
4. Iedere werknemer ontvangt bij zijn indiensttreding:
  - b. een arbeidsovereenkomst met daarin vermeld:
    - de functie en groep, waarin hij wordt aangesteld;
    - de datum van indiensttreding;
    - het aan de functie verbonden salaris;
    - de duur van de proeftijd;
    - de voor de werknemer geldende normale werktijden;
    - eventuele bijzondere bepalingen.



5. Een functiewijziging wordt aan de werknemer schriftelijk bevestigd waarbij de nieuwe functie vermeld wordt en het salaris dat aan de functie is verbonden.
6. De arbeidsovereenkomst wordt in tweevoud opgemaakt, van een datum voorzien en door werkgever en werknemer ondertekend. Werkgever en werknemer krijgen elk een exemplaar.

#### **Artikel 8 Loonspecificatie**

Bij elke loonbetaling vertrekt de werkgever aan de werknemer een schriftelijke of digitale loonopgave. Indien de werknemer bezwaar heeft tegen een digitale loonopgave, dan wordt een schriftelijke loonopgave verstrekt. In de loonopgave wordt het volgende vermeld:

- a. de naam van de werknemer;
- b. de periode, waarop de betaling betrekking heeft;
- c. de samenstelling van het loon;
- d. de ingehouden bedragen aan loonbelasting, sociale verzekeringspremie, pensioenpremie en aanvullende branchepensioenpremie.

#### **Artikel 9 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst**

1. Het dienstverband eindigt:
  - a. tijdens de proeftijd als de werkgever of de werknemer dat wil. Voor beëindiging tijdens de proeftijd hoeven er geen specifieke regels in acht genomen te worden;
  - b. na de proeftijd door opzegging of ingeval van een dienstverband voor bepaalde tijd op de overeengekomen einddatum. Bij een opzegging moeten specifieke voor opzegging geldende regels in acht worden genomen;
  - c. met wederzijds goedvinden;
  - d. bij ontslag op staande voet (het zgn. ontslag wegens dringende reden);
  - e. als de werknemer 65 jaar wordt;
  - f. als de werknemer overlijdt.

#### **Artikel 10 Minimumloon**

De werkgever is verplicht aan de werknemer ten minste het brutoloon te betalen dat overeenkomt met het wettelijke minimum(jeugd)loon.

#### **Artikel 11 Toeslagen**

- 11.1 diplomatoeslag  
Door de Stichting Vakopleiding Detailhandel (Stivo) in Zoetermeer worden ten behoeve van de branche vakopleidingen verzorgd.
  - a. Verkopend personeel heeft recht op een diplomatoeslag van € 10,00 bruto per maand op het garantieloon bij bezit van het A-certificaat van een van de (Stivo)opleidingen:
    - Artikelkennis Huishoudelijke Artikelen
    - Artikelkennis Speelgoed
    - Artikelkennis Geschenken en Gedekte Tafel
  - b. Verkopend personeel, dat in het bezit is van het A-certificaat van Stivo en van het B-certificaat Materialenkennis Gemengde Branche en Speelgoedbranche, ontvangt het vakdiploma. In dat geval bedraagt de diplomatoeslag € 20,00 bruto per maand op het garantieloon.
  - c. Verkopend personeel heeft recht op een diplomatoeslag van € 19,50 bruto per maand op het garantieloon bij bezit van een van de onderstaande certificaten vakbekwaamheid, vóór 1 januari 1996 afgegeven door Stivo:
    - Certificaat vakbekwaamheid handel in huishoudelijke artikelen (niet-elektrisch);
    - Certificaat vakbekwaamheid handel in huishoudelijke machines en apparaten;
    - Certificaat vakbekwaamheid in glas, keramische, luxe en kunstnijverheidartikelen;
    - Certificaat vakbekwaamheid speelgoed

De maximale diplomatoeslag op basis van deze certificaten bedraagt € 40,00 bruto per maand op het garantieloon.  
Het recht op diplomatoeslag bestaat alleen als de onder a, b. en c. genoemde certificaten of vakdiploma's van toepassing zijn voor het bedrijf waar de werknemer werkt.
- 11.2. toeslagen bij werken op (koop)avonden, zaterdagmiddag, zon- en feestdagen
  1. Werknemers die werken op (koop)avonden, zaterdagmiddag, zon- of feestdagen hebben recht op een toeslag op het bruto-uurloon. Deze toeslag bedraagt:

dagen	tijden	toeslag in procenten
maandag t/m vrijdag	18.00 tot 21.00 uur	33 1/3%
maandag t/m vrijdag	21.00 tot 07.00 uur	50%
zaterdag	14.00 tot 18.00 uur	33 1/3%
zaterdag	na 18.00 uur	100%
zon- en feestdagen	gehele dag	100%

De toeslag kan worden verstrekt in geld of vrije tijd. Indien de toeslag wordt verstrekt in vrije tijd dan moet de opgebouwde vrije tijd worden opgenomen binnen drie maanden nadat de aanspraak is ontstaan.

2. hulpkrachten

Lid 1 van artikel 11.2 geldt niet voor hulpkrachten met uitzondering van de toeslag van 100% op zon- en feestdagen.

11.3. overwerktoeslag

1. overwerktoeslag (het uurloon met een toeslag voor overwerk) wordt betaald:

- voor de eerste 2 uur voorafgaande aan de normale dagelijkse werktijd als daar ook een koopavond in zit: 33 1/3%. Voor de overige overuren op die dag: 50%
- voor de eerste 2 uur volgende op het einde van de normale dagelijkse werktijd van de overige werkdagen: 33 1/3%  
Voor de overige overuren op die dagen: 50%
- voor overuren op zondag, Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag, eenmaal in de vijf jaar op de dag waarop de Nationale Bevrijdingsdag (5 mei) wordt gevierd, op Koninginnedag, alsmede op dagen waarop artikel 6 van de Winkeltijdenwet van toepassing is: 100%

De werknemer kan één keer per jaar bepalen hoe overwerk gecompenseerd moet worden. De keuze voor compensatie in geld of vrije tijd dient vóór afloop van een kalenderjaar schriftelijk kenbaar gemaakt te worden en geldt vervolgens voor het gehele volgende kalenderjaar. Indien de werknemer geen nieuwe keuze maakt of zijn keuze niet tijdig kenbaar maakt, wordt uitgegaan van de keuze van het voorafgaande jaar.

Indien de werknemer kiest voor compensatie in vrije tijd, moet de vrije tijd overeenkomen met het loon, dat voor het overwerk zou zijn betaald. De vrije tijd moet binnen 6 maanden na het overwerk worden opgenomen.

2. geen overwerktoeslag wordt betaald:

- voor het afhelpen van klanten, als dit niet langer dan een kwartier duurt, aansluitend op de normale dagelijkse werktijd;
- aan de bedrijfsleider onder wiens leiding overgewerkt wordt;
- aan de werknemer wiens loon hoger is dan het maximum premie loon Zorgverzekeringswet;
- aan parttimers, indien en voorzover de in de onderneming gebruikelijke werktijd niet wordt overschreden.

3. bedrijfsleiders

Het brutojaarinkomen (exclusief vakantietoeslag) van een bedrijfsleider is ten minste gelijk aan het garantieloon dat voor de bedrijfsleider geldt vermeerderd met alle toeslagen krachtens deze CAO waarop een werknemer aanspraak zou kunnen maken die in dezelfde functiegroep is ingedeeld met hetzelfde garantieloon maar geen bedrijfsleider is.

4. hulpkrachten

Lid 1 en 2 van artikel 11.3 gelden niet voor hulpkrachten.

## Artikel 12 Onkostenvergoedingen

12.1. maaltijdvergoeding

- recht op maaltijdvergoeding heeft de werknemer die:  
begint te werken op of vóór 13.30 uur en op dezelfde dag tot na 18.30 uur moet doorwerken. De maaltijdvergoeding bedraagt maximaal € 7,30 netto.
- geen recht op een maaltijdvergoeding heeft de werknemer die:
  - op verzoek van de werkgever geen behoorlijk betalingsbewijs van de maaltijd kan laten zien;
  - in of buiten het bedrijf voor rekening van de werkgever een maaltijd krijgt;

12.2. reiskostenvergoeding

- De werknemer die moet werken in een andere vestigingsplaats dan waar hij gewoonlijk werkt en die daardoor over een langere afstand moet reizen, heeft recht op een reiskostenvergoeding.
- De reiskostenvergoeding heeft alleen betrekking op de langere reisafstand en bestaat



- minimaal uit de kosten voor het openbaar vervoer, tweede klasse over die langere afstand.
- 12.3. studiekostenvergoeding
1. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op maximaal drie extra scholingsdagen voor de verbetering van zijn interne arbeidsmarktpositie en voor baanbehoud. Hij moet kunnen aantonen dat hij daadwerkelijk aan de scholingsactiviteiten heeft deelgenomen.
  2. Het bestuur van de Stichting Sociaal Fonds Gemengde Branche en Speelgoedbranche stelt vast op welke scholingsactiviteiten deze regeling van toepassing is. Indien de middelen van het Onderwijs & Ontwikkelingsfonds toereikend zijn, kan het bestuur subsidie verstrekken voor deze scholingsactiviteiten aan zowel werkgever als werknemer.
  3. De werknemer ontvangt een bedrag van maximaal vijftig procent van de kosten van de te volgen scholing
  4. De werkgever ontvangt maximaal vijftig procent van de brutoloonkosten voor maximaal drie dagen. De werkgever maakt tevens aanspraak op vergoeding van vijftig procent van de cursuskosten echter onder voorwaarde dat de werkgever de volledige cursuskosten vergoedt.
  5. De totaal beschikbare subsidie bedraagt jaarlijks maximaal de helft van het budget dat jaarlijks binnen het Onderwijs & Ontwikkelingsfonds beschikbaar is.

### **Artikel 13 (Verplichte) opleidingen**

- 13.1. algemeen
1. Opleidingen die door de werkgever verplicht zijn gesteld, worden zoveel mogelijk tijdens werktijd gevolgd.
- 13.2. vergoeding
1. Als de opleiding buiten werktijd wordt gevolgd, heeft de werknemer recht op een vergoeding ter hoogte van het bruto uurloon vermenigvuldigd met de duur van de cursus zoals die door de samenstellers van de cursus is bepaald of geadviseerd.
- 13.3. veiligheidstraining
1. Nieuwe medewerkers volgen uiterlijk in de eerste maand na afloop van de proeftijd een door de werkgever aangeboden veiligheidstraining die betrekking heeft op omgaan met (verbale) agressie en geweld in de winkel.

### **Artikel 14 Buitengewoon verlof**

- 14.1 buitengewoon verlof met behoud van loon  
In bepaalde omstandigheden mag de werknemer voor korte tijd verlof opnemen met behoud van loon (buitengewoon verlof).  
Recht op buitengewoon verlof bestaat:
1. bij huwelijk
    - a. bij ondertrouw van de werknemer: ½ dag
    - b. bij het huwelijk van de werknemer: 2 dagen
    - c. bij het huwelijk van een der ouders, schoonouders, kinderen (inclusief stief- en pleegkinderen), kleinkinderen, broers of zusters, schoonzusters of zwagers: 1 dag. Voorwaarde is dat de plechtigheid wordt bijgewoond.
    - d. het 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer: 1 dag
  2. bij bevalling
    - a. bij bevalling van de levenspartner: de dag waarop de bevalling plaatsvindt en de daarop volgende werkdag.
    - b. adoptie wordt hier met bevalling gelijkgesteld. Bij adoptie geldt dit verlof ook voor vrouwelijke werknemers.
  3. bij overlijden
    - a. bij overlijden van de levenspartner, een kind, een aangehuwd kind, een van de ouders of een van de schoonouders: van de dag van het overlijden tot en met de dag van de uitvaart.
    - b. bij de uitvaart van een der broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders of kleinkinderen: 1 dag. Voorwaarde is dat de plechtigheid wordt bijgewoond.
  4. bij militaire dienst  
bij militaire inspectie of bij vervulling van andere militaire verplichtingen, indien daarvoor door de overheid geen vergoeding gegeven wordt: gedurende een naar billijkheid te berekenen termijn
  5. bij burgerlijke verplichtingen  
bij uitoefening van de kiesbevoegdheid of bij het vervullen van andere burgerlijke verplichtingen, indien daarvoor door de overheid geen vergoeding gegeven wordt:



- gedurende de daarvoor benodigde tijd
6. bij verhuizing  
bij verhuizing: 1 dag per kalenderjaar
  8. bij scholingsactiviteiten  
bij scholingsactiviteiten aangewezen door het bestuur van de Stichting Sociaal Fonds Gemengde branche en Speelgoedbranche: maximaal 3 dagen (zie artikel 12.3)
  9. bij calamiteiten  
als de werknemer wordt geconfronteerd met een calamiteit: de tijd die naar redelijkheid en billijkheid nodig is.  
Dit verlof is bedoeld bij calamiteiten, voor het treffen van noodzakelijke maatregelen of het geven van eerste opvang waarvoor geen uitstel mogelijk is.  
Onder calamiteit wordt verstaan een plotselinge, ernstige gebeurtenis binnen het leefverband in ruime zin van de werknemer, die niet was voorzien en zodanig ernstig is dat van de werknemer in redelijkheid niet verlangd kan worden dat hij de bedongen arbeid bij de werkgever verricht.
  10. bij medisch bezoek  
bij noodzakelijk bezoek aan arts, tandarts of polikliniek voor zover niet mogelijk buiten de normale arbeidstijd: de benodigde tijd.
  11. rouwverwerking  
als een werknemer niet of niet geheel in staat is arbeid te verrichten vanwege de verwerking van het verlies door overlijden van een naaste: de benodigde tijd. Werkgever en werknemer maken in overleg afspraken over de manier en het tijdstip waarop van het verlof gebruik wordt gemaakt. Zowel werkgever als werknemer kan zich laten adviseren door de Arbo-dienst van de werkgever.
  12. stervensbegeleiding  
als een werknemer niet of niet geheel in staat is arbeid te verrichten vanwege het begeleiden, verzorgen en ondersteunen van een ernstig zieke naaste in de laatste levensfase: de benodigde tijd.  
Werkgever en werknemer maken in overleg afspraken over de manier en het tijdstip waarop van het verlof gebruik wordt gemaakt. Zowel werkgever als werknemer kan zich laten adviseren door de Arbo-dienst van de werkgever.
- 14.2. bevallingsverlof voor mannelijke werknemers  
De mannelijke werknemer heeft, direct na de dag waarop zijn kind is geboren, recht op maximaal 10 dagen verlof zonder behoud van loon. Adoptie wordt hier met bevalling gelijkgesteld. Bij adoptie geldt dit verlof ook voor vrouwelijke werknemers.
- 14.3. verlof is geen vakantie  
Dagen of gedeelten van dagen, waarop de werknemer niet werkt in verband met de onder 14.1 en 14.2 genoemde omstandigheden zijn geen vakantiedagen.
- 14.4. Wet arbeid en zorg  
Indien de Wet arbeid en zorg een bepaling heeft die afwijkt van een bepaling in artikel 14 van deze CAO dan geldt de bepaling die voor de werknemer het meest gunstig is. De werkgever zal in de arbeidsovereenkomst niet ten nadele van de werknemer afwijken van de bepalingen in de Wet arbeid en zorg.

## Artikel 15 Vakantie en vakantietoeslag

- 15.1. vakantiejaar  
Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. Over deze periode bouwt de werknemer 24 vakantiedagen met behoud van loon op, ofwel 24 maal 38 gedeeld door 5 is gelijk aan het aantal vrije uren.  
Wie maar een gedeelte van het jaar werkt en/of minder dan 38 uur per week, heeft recht op een aantal vrije dagen/uren naar evenredigheid met dien verstande dat de werknemer die voor 1 januari 2009 in dienst trad ten gevolge van de wijziging van een 36 uren naar een 38 uren werkweek minimaal zijn vakantierechten die golden bij een 36 uren werkweek behoudt.
- 15.2. extra vakantiedagen  
Extra vakantiedagen per vakantiejaar met behoud van loon krijgt de werknemer:
1. op grond van leeftijd
    - a. als hij de leeftijd van 50 jaar bereikt: 2 dagen
    - b. als hij de leeftijd van 55 jaar bereikt: 3 dagen
    - c. als hij de leeftijd van 60 jaar bereikt: 4 dagen
  2. op grond van dienstdaag
    - a. als hij 25 jaar bij dezelfde onderneming werkt: 3 dagen





b. als hij 40 jaar bij dezelfde onderneming werkt: 4 dagen  
Wanneer de werknemer, zowel door leeftijd als diensttijd recht krijgt op extra vakantiedagen (samenloop) kunnen dit er samen nooit meer dan 6 zijn.

- 15.3. (extra) vakantiedagen naar evenredigheid  
Treedt de werknemer in de loop van een jaar in dienst, dan heeft hij recht op een evenredig deel van het aantal vakantiedagen met behoud van loon. Datzelfde geldt ook voor de extra vakantiedagen. Als de werknemer in de loop van een jaar de leeftijd of diensttijd bereikt waarop hij recht krijgt op extra vakantiedagen, dan wordt dit recht ook naar evenredigheid toegekend.
- 15.5. aaneengesloten vakantie-/snipperdagen  
De vakantie waar de werknemer recht op heeft wordt opgenomen in de vorm van:
- aaneengesloten vakantie*  
De werknemer heeft recht op minimaal 15 werkdagen aaneengesloten vakantie.  
De aaneengesloten vakantie ligt in de periode van 30 april tot 1 oktober.
  - snipperdagen*  
De niet als aaneengesloten vakantie opgenomen vakantiedagen zijn snipperdagen.  
Snipperdagen moeten een week van tevoren bij de werkgever aangevraagd worden.  
De aaneengesloten vakantie en de snipperdagen worden in overleg met de werknemer door de werkgever vastgesteld.
- 15.6. te veel genoten vakantiedagen  
Als een werknemer in een jaar te veel vakantiedagen heeft opgenomen, worden deze in mindering gebracht op het aantal vakantiedagen waarop hij het daaropvolgende jaar recht heeft.
- 15.7. vakantietoeslag  
De werknemer heeft over de periode waarover hij recht op vakantiedagen opbouwt ook recht op vakantietoeslag. De vakantietoeslag wordt uitbetaald bij de laatste loonbetaling voor de vakantie doch uiterlijk op 30 juni.  
De vakantietoeslag bedraagt, samen met eventuele vakantietoeslag op grond van de sociale verzekeringswetten, 8% van het loon in het voorgaande jaar, met uitzondering van de vakantietoeslag zelf.

#### **Artikel 17 Arbeidsomstandigheden**

- In de onderneming worden maatregelen getroffen die nodig zijn ter voorkoming van schade aan de gezondheid van werknemers. De werkgever informeert alle werknemers over de aard van de risico's en de mogelijkheden tot beperking daarvan. Hierbij wordt specifiek aandacht besteed aan het voorkomen van ontoelaatbare werkdruk.
- De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wordt actief betrokken bij het arbeidsomstandighedenbeleid. De werkgever draagt er zorg voor dat zij tijdig kennis kunnen nemen van alle relevante gegevens die nodig zijn voor de uitoefening van die taak zoals de risico inventarisatie en evaluatie en het daaruit voortvloeiende plan aanpak.
- De werkgever bevordert het houden van werkoverleg binnen alle afdelingen van de onderneming. Dit overleg vindt regelmatig plaats. In bijlage 6 bij deze CAO is handleiding afgedrukt ten behoeve van het houden van werkoverleg.

#### **Artikel 18 Arbeidsongeschiktheid**

- 18.1. meldingsplicht
- Wanneer de werknemer door ziekte of ongeval niet kan werken, dan moet hij dit zo snel mogelijk, uiterlijk 10.00 uur 's ochtends, aan zijn werkgever doorgeven.
  - Wanneer de werknemer niet in staat is te gaan werken op de door UWV vastgestelde datum, dan moet hij dit ook zo snel mogelijk aan zijn werkgever doorgeven.
- 18.2. doorbetaling van loon
- hoofregel  
Een zieke werknemer heeft recht heeft op doorbetaling van 100% van het brutoloon gedurende maximaal 52 weken.
  - Het loon dat tijdens ziekte dient te worden doorbetaald is gebaseerd op het gemiddelde loon dat de werknemer in de periode van 13 weken direct voorafgaande aan de eerste ziekte dag verdiende. Onder loon wordt verstaan het overeengekomen loon exclusief loon



wegens overwerk en toeslagen wegens overwerk, werken op avonden, zaterdagmiddag en zondag.

4. uitzonderingen op de hoofdregel (zie ook 7:629BW)

Een zieke werknemer heeft geen recht op doorbetaling van zijn loon:

- a. als hij de arbeidsongeschiktheid opzettelijk zelf heeft veroorzaakt;
- c. als hij door zijn eigen toedoen genezing belemmert;
- d. als hij zonder deugdelijke reden weigert passend werk te verrichten, terwijl hij daar wel toe in staat is;
- f. als hij schadevergoeding kan vorderen van een derde wegens loonderving.  
In dat geval zal de werkgever het loon alleen doorbetalen bij wijze van voorschot en verrekenen met de uit te keren schadevergoeding. De werknemer wordt geacht zijn recht op schadevergoeding ter hoogte van het bedrag van het voorschot aan de werkgever te hebben overgedragen (gecedeerd). Als de werkgever daarom vraagt zal de werknemer hiervoor een akte van overdracht (cessie) ondertekenen.

18.3. deskundigenoordeel

1. Als een werknemer het niet eens is met het oordeel van de Arbo-arts of bedrijfsarts omtrent het geheel of gedeeltelijk hervatten van het werk, kan de werknemer een second opinion aanvragen bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) of een andere gecertificeerde Arbo-dienst dan de Arbo-dienst van de werkgever. De werkgever kan de werknemer een andere Arbo-dienst aanbevelen in welk geval de kosten voor de werknemer voor het aanvragen van de second opinion niet meer kunnen bedragen dan de kosten van een second opinion bij UWV. Onder hervatten wordt tevens beschouwd het hervatten van de werkzaamheden op therapeutische basis.
2. Als de werknemer het werk niet hervat overeenkomstig het advies van de Arbo-arts of bedrijfsarts dan is de werkgever niet verplicht het loon door te betalen vanaf de dag volgend op de dag waarop de beslissing van de arts is gedateerd. Op deze regel wordt een uitzondering gemaakt als de werknemer binnen één kalenderweek vanaf de dag waarop de beslissing van de Arbo-dienst of bedrijfsarts is gedateerd een deskundigenoordeel aanvraagt bij het UWV of een andere Arbo-dienst dan de Arbo-dienst van de werkgever. In dat geval is de werkgever verplicht ten minste zeventig procent te betalen van het loon als bedoeld in artikel 18.2.3 van deze CAO.
3. Als de beslissing van de Arbo-dienst respectievelijk de bedrijfsarts door UWV of de Arbo-dienst waar een deskundigenoordeel is aangevraagd, wordt verworpen dan is de werkgever verplicht met terugwerkende kracht het volledige loon te betalen vanaf de dag dat de loondoorbetaling is stopgezet dan wel is verminderd tot zeventig procent van het loon.

Als de beslissing van de Arbo-dienst respectievelijk de bedrijfsarts door UWV of de Arbo-dienst waar een deskundigenoordeel is aangevraagd, wordt bevestigd dan kan de werkgever de loonbetaling stopzetten met ingang van de dag volgend op de dag waarop bij het deskundigenoordeel is beslist tenzij de werknemer het werk weer hervat.

**Artikel 20 Overlijden**

1. Als de werknemer overlijdt, is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering uit te betalen.
2. Deze uitkering bestaat uit het loon van de werknemer over de periode vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die, waarin het overlijden plaatsvond.
3. Als de nagelaten betrekkingen in verband met het overlijden een uitkering ontvangen op basis van een wettelijke ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering, kan het bedrag van deze uitkering in mindering gebracht worden op de overlijdensuitkering

**Artikel 22 Overige cao-afspraken**

22.2. automatisering

Bij invoering van systemen van automatisering of elektronische gegevensverwerking moet de werkgever tijdig informatie verstrekken aan en overleggen met de ondernemingsraad.

Als er geen ondernemingsraad is moet de werkgever tijdig informatie geven aan en overleggen met het gezamenlijke personeel.

Tijdig wil zeggen dat informatie en overleg moet plaatsvinden in een stadium waarin de besluitvorming nog kan worden beïnvloed.

De te verstrekken informatie moet inzicht geven in:

- a. de redenen voor de invoering;
- b. de aard, omvang en plaats ervan;



c. de te verwachten effecten op de arbeidsorganisatie.

### 22.3. wervingsbeleid

Bij het ontstaan van een vacature binnen een onderneming zal eerst geprobeerd worden deze intern te vervullen. Voorwaarde is wel dat de werknemer die daarvoor in aanmerking komt voldoet aan de opleidings- en functie-eisen. De werkgever zal zich inspannen om te zorgen dat de werknemer de benodigde opleiding ontvangt. Het ontstaan van deze vacatures zal op een adequate manier binnen de onderneming bekendgemaakt worden.

Zo mogelijk wordt ook het Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening ter plaatse ingeschakeld. Het al dan niet bereid zijn om op zondag te werken, mag geen reden zijn om een geschikte kandidaat af te wijzen.

### 22.7. mediation

Indien tussen werkgever en werknemer een arbeidsconflict is ontstaan dan wijzen CAO-partijen op de mogelijkheid van mediation. Dit is een vorm van conflictoplossing buiten de rechter om maar onder leiding van een erkend mediator. Informatie over mediation kan verkregen worden bij het Nederlands Mediation Instituut te Rotterdam, Postbus 30137, 3001 DC Rotterdam.

t: 010-405 69 89 f: 010-405 53 45 e: info@nmi-mediation.nl w: www.nmi-mediation.nl

## Artikel 23 Sociale commissie

1. Partijen stellen een Sociale Commissie in, bestaande uit 4 leden en 4 plaatsvervangende leden. 2 leden en 2 plaatsvervangende leden worden benoemd door de in deze overeenkomst participerende werkgeversorganisaties, en 2 leden en 2 plaatsvervangende door de participerende werknemersorganisaties.
2. De Commissie kiest uit haar midden een voorzitter en een secretaris. Deze functies worden over beide participerende partijen verdeeld.
3. De taak van de Commissie bestaat uit:
  - a. het verlenen van dispensatie van verplichtingen in deze CAO aan werkgever of werknemer. Het verzoek om dispensatie moet schriftelijk en gemotiveerd worden gedaan;
  - b. het geven van advies omtrent de uitleg en/of de toepassing van deze CAO. Een schriftelijk verzoek om advies kan gedaan worden door de partijen bij deze CAO en door de werkgever of werknemer op wie deze CAO van toepassing is.
4. Het secretariaat van de Sociale Commissie is gevestigd aan de Ierlandlaan 2, 2713 HL Zoetermeer tel: 079-351 43 21, fax: 079-320 06 35, e-mail: info@gebra.nl.

## Artikel 24 Sociaal fonds

1. Partijen zijn regelingen aangegaan voor de Stichting Sociaal Fonds Gebra, waarvan het Onderwijs- en Ontwikkelingsfonds deel uitmaakt.

## BIJLAGE 1 FUNCTIE-INDELING

Vanaf 1 juli 2000 moet iedere werknemer die in dienst is, worden ingedeeld overeenkomstig de functiestructuur zoals in deze bijlage beschreven.

- Iedere werknemer ontvangt het loon dat overeenkomt met de leeftijd en de groep waarin de werknemer is ingedeeld. Daar waar geen loonbedragen zijn vermeld, geldt het minimumloon.
- Werknemers ingedeeld in groep 1 maken aanspraak op het wettelijk minimumloon.
- Voor werknemers van 21 en 22 jaar met ten minste één jaar werkervaring in de branche is het verschuldigde garantieloan gekoppeld aan leeftijd en aan werkervaring.
- Vanaf 23 jaar is het verschuldigde garantieloan niet gekoppeld aan leeftijd maar aan het aantal volledige functie jaren dat vanaf het bereiken van de 23-jarige leeftijd is gewerkt bij de werkgever.
- Bij overgang naar een hogere groep geldt dat de werknemer ingedeeld wordt in het functiejaar dat correspondeert met het naast hogere salaris vermeerderd met één functiejaar.

### Groep 1 Aankomend medewerker

voorbeeld: aankomend verkoper, aankomend caissière, aankomend magazijnmedewerker, aankomend telefoniste/receptioniste, aankomend administratief medewerker, aankomend datatypist, aankomend medewerker postkamer, aankomend schoonmaker, aankomend kantine medewerker



Verantwoordelijkheid: alleen voor het eigen werk onder directe leiding

Ingewikkeldheid: werkzaamheden van eenvoudige en/of routinematige aard

Kwaliteit: geen specifieke kennis, vaardigheid of ervaring in de branche

Leidinggeven: nee

De werknemer uit groep 1 die geen hulpkracht is en die na aanstelling ten minste één jaar bij dezelfde werkgever in dienst is, wordt ingedeeld in groep 2. Diensttijd bij een vorige werkgever in dezelfde branche telt mee voor de berekening van dat jaar.

Als de werknemer ingedeeld in groep 1 een hulpkracht is en na aanstelling ten minste twee jaar bij dezelfde werkgever in dienst is, wordt hij ingedeeld in groep 2. Echter, gaat een hulpkracht die op of na 1 juli 2010 ten minste één jaar bij de dezelfde werkgever in dienst is, over van groep 1 naar groep 2. Diensttijd bij een vorige werkgever in dezelfde branche telt mee voor de berekening van die periode van twee jaren respectievelijk één jaar.

### **Groep 2 Basisedewerker**

voorbeeld: verkoper, caissière, magazijnmedewerker, telefoniste/receptioniste, administratief medewerker, datatypist, medewerker postkamer, schoonmaker, kantinemedewerker

Verantwoordelijkheid: alleen voor het eigen werk onder directe leiding

Ingewikkeldheid: werkzaamheden van eenvoudige aard die een standaardkennisniveau vereisen

Kwaliteit: Kennis, vaardigheden en inzicht zijn functiegebonden

Leidinggeven: nee

### **Groep 3 Eerste medewerker**

voorbeeld: eerste verkoper, eerste magazijnmedewerker, etaleur, chauffeur (lokaal en regionaal), vorkheftruckchauffeur, afdelingssecretaresse, assistent administrateur, waarnemend bedrijfsleider, waarnemend magazijnchef/waarnemend chef administratie (de waarnemende functies betreffen waarneming van een medewerker die is ingedeeld in groep 5)

Verantwoordelijkheid: grotendeels voor het eigen werk onder dagelijkse leiding en eventueel mede coördinerend en/of mede aansturend

Ingewikkeldheid: eenvoudige handelingen die duidelijk zijn afgebakend

Kwaliteit: Kennis, vaardigheden en inzicht zijn functiegebonden en soms beroepsgebonden

Leidinggeven: nee

### **Groep 4 Allround medewerker**

voorbeeld: verkoper-specialist, chauffeur (interlokaal en internationaal), directiesecretaresse, administrateur, waarnemend bedrijfsleider, waarnemend magazijnchef, waarnemend chef administratie (de waarnemende functies betreffen waarneming van een medewerker die is ingedeeld in groep 6)

Verantwoordelijkheid: grotendeels voor het eigen werk alsmede collectief onder dagelijkse leiding

Ingewikkeldheid: minder eenvoudige, duidelijk afgebakende werkzaamheden met eigen inzicht die een bepaald kennis- en opleidingsniveau vereisen

Kwaliteit: kennis en vaardigheden en inzicht zijn beroepsgebonden

Leidinggeven: nee

### **Groep 5 Leidinggevende A**

voorbeeld: bedrijfsleider, magazijnchef, chef administratie



Verantwoordelijkheid: eigen werk en dat van anderen, collectief en hiërarchisch, controleert medewerkers

Ingewikkeldheid: werkt binnen aangegeven kaders naar eigen inzicht

Kwaliteit: kennis en ervaring betreffen het hele vakgebied

Leidinggeven: aan maximaal 9 fte's

### Groep 6 Leidinggevende B

voorbeeld: bedrijfsleider, magazijnchef, chef administratie

Verantwoordelijkheid: eigen werk en dat van anderen, collectief en hiërarchisch, controleert medewerkers

Ingewikkeldheid: werkt binnen aangegeven kaders naar eigen inzicht

Kwaliteit: kennis en ervaring betreffen het hele vakgebied

Leidinggeven: aan meer dan 9 fte's.

#### Overgangsbepalingen

- de werknemer die in dienst is getreden voor 1 januari 2000 mag door toepassing van de nieuwe functie-indeling qua salaris alsmede salarispectief niet worden benadeeld ten opzichte van de functiegroep waarin hij was ingedeeld vóór 1 januari 2000.
- voor de toepassing van deze functie-indeling wordt het aantal fulltime equivalenten (fte's) berekend door het totaal aantal uren dat alle werknemers inclusief leidinggevendenden doch exclusief de ondernemer en zijn meewerkende gezinsleden gezamenlijk in een vestiging of filiaal hebben gewerkt in het voorafgaande kalenderjaar, te delen door 1872.
- ledere medewerker kan worden gevraagd een collega te vervangen of waar te nemen. Artikel 5 is van overeenkomstige toepassing.

### BIJLAGE 2 LOONAANPASSING 2011 EN 2012

- De bruto garantielonen van medewerkers in de groepen 2, 3, 4, 5 en 6 worden per 1 juni 2011 verhoogd met 2%.
- De verhoging bedoeld onder a. geldt niet alleen voor de garantielonen, maar tevens voor de feitelijk betaalde lonen.
- Per 1 januari 2012 wordt er een nieuwe periodiek in het loongebouw geïntroduceerd voor medewerkers in de groepen 2 en hoger van 21 en 22 jaar. Medewerkers van 21 jaar en 22 jaar met ten minste 1 jaar werkervaring in de branche maken hier aanspraak op. Deze periodiek ligt 2% boven het bruto garantieloon.

### BIJLAGE 3 LOONTABELLEN

#### Brutogarantielonen per 1 juni 2011 (38 uren werkweek)

##### PER MAAND

leeftijd	functie jaren	groep 1	groep 2	groep 3	groep 4	groep 5	groep 6
15		min.loon					
16		min.loon					
17		min.loon					
18		min.loon					
19		min.loon	859	1.185	1.295		
20		min.loon	1.006	1.397	1.429	1.459	
21		min.loon	1.187	1.525	1.561	1.594	1.614
22		min.loon	1.391	1.659	1.691	1.725	1.748
23	0	min.loon	1.638	1.787	1.821	1.855	1.876
	1	min.loon	1.671	1.875	1.910	1.944	2.008



leeftijd	functie jaren	groep 1	groep 2	groep 3	groep 4	groep 5	groep 6
		2 min.loon	1.706	1.963	1.997	2.031	2.140
		3 min.loon			2.096	2.128	2.272
		4 min.loon					2.402

#### PER 4 WEKEN<sup>1</sup>

leeftijd	functie jaren	groep 1	groep 2	groep 3	groep 4	groep 5	groep 6
15		min.loon					
16		min.loon					
17		min.loon					
18		min.loon					
19		min.loon	790	1.090	1.191		
20		min.loon	925	1.285	1.314	1.342	
21		min.loon	1.091	1.403	1.435	1.466	1.484
22		min.loon	1.279	1.526	1.555	1.586	1.608
23		0 min.loon	1.506	1.643	1.675	1.706	1.725
		1 min.loon	1.537	1.724	1.756	1.787	1.846
		2 min.loon	1.569	1.805	1.836	1.868	1.968
		3 min.loon			1.927	1.957	2.089
		4 min.loon					2.209

<sup>1</sup> Het vier weken loon wordt berekend door het brutomaandloon te vermenigvuldigen met 12 en te delen door 13,05 (artikel 2 CAO).

#### PER UUR<sup>1</sup>

leeftijd	functie jaren	groep 1	groep 2	groep 3	groep 4	groep 5	groep 6
15		min.loon					
16		min.loon					
17		min.loon					
18		min.loon					
19		min.loon	5,22	7,20	7,86		
20		min.loon	6,11	8,49	8,68	8,86	
21		min.loon	7,21	9,26	9,48	9,68	9,80
22		min.loon	8,45	10,07	10,27	10,48	10,62
23		0 min.loon	9,95	10,85	11,06	11,27	11,40
		1 min.loon	10,15	11,39	11,60	11,80	12,19
		2 min.loon	10,36	11,92	12,13	12,33	13,00
		3 min.loon			12,73	12,92	13,79
		4 min.loon					14,59

<sup>1</sup> Het uurloon wordt berekend door het brutomaandloon te delen door 164,67 (artikel 2 CAO).

#### Brutogarantielonen per 01-01-2012 (38 uren werkweek)

#### PER MAAND

leeftijd	functie jaren	groep 1	groep 2	groep 3	groep 4	groep 5	groep 6
15		min.loon					
16		min.loon					
17		min.loon					
18		min.loon					
19		min.loon	859	1185	1295		
20		min.loon	1006	1397	1429	1459	
21		min.loon	1187	1525	1561	1594	1614
	1		1210	1556	1592	1626	1646
22		min.loon	1391	1659	1691	1725	1748
	1		1419	1692	1725	1760	1783
23	0	min.loon	1638	1787	1821	1855	1876
	1	min.loon	1671	1875	1910	1944	2008



leeftijd	functie jaren	groep 1	groep 2	groep 3	groep 4	groep 5	groep 6
	2	min.loon	1706	1963	1997	2031	2140
	3	min.loon			2096	2128	2272
	4	min.loon					2402

#### PER 4 WEKEN<sup>1</sup>

leeftijd	functie jaren	groep 1	groep 2	groep 3	groep 4	groep 5	groep 6
15		min.loon					
16		min.loon					
17		min.loon					
18		min.loon					
19		min.loon	790	1090	1191		
20		min.loon	925	1285	1314	1342	
21		min.loon	1091	1403	1435	1466	1484
	1		1113	1431	1464	1495	1514
22		min.loon	1279	1526	1555	1586	1608
	1		1304	1556	1586	1618	1640
23	0	min.loon	1506	1643	1675	1706	1725
	1	min.loon	1537	1724	1756	1787	1846
	2	min.loon	1569	1805	1836	1868	1968
	3	min.loon			1927	1957	2089
	4	min.loon					2209

<sup>1</sup> Het vier weken loon wordt berekend door het brutomaandloon te vermenigvuldigen met 12 en te delen door 13,05 (artikel 2 CAO).

#### PER UUR<sup>1</sup>

leeftijd	functie jaren	groep 1	groep 2	groep 3	groep 4	groep 5	groep 6
15		min.loon					
16		min.loon					
17		min.loon					
18		min.loon					
19		min.loon	5,20	7,17	7,84		
20		min.loon	6,09	8,46	8,65	8,83	
21		min.loon	7,18	9,23	9,45	9,65	9,77
	1		7,35	9,45	9,67	9,87	10,00
22		min.loon	8,42	10,04	10,23	10,44	10,58
	1		8,61	10,28	10,47	10,69	10,83
23	0	min.loon	9,91	10,82	11,02	11,23	11,36
	1	min.loon	10,12	11,35	11,56	11,76	12,15
	2	min.loon	10,32	11,88	12,08	12,29	12,95
	3	min.loon			12,69	12,88	13,75
	4	min.loon					14,54

<sup>1</sup> Het uurloon wordt berekend door het brutomaandloon te delen door 164,67 (artikel 2 CAO).

## BIJLAGE 4 RE-INTEGRATIE

Re-integratie is maatwerk waarbij de werknemer als vertrekpunt wordt genomen om in overleg met de werkgever tijdige en blijvende reïntegratie te bevorderen.

Bij re-integratie van een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer gelden de navolgende uitgangspunten voor werkgever en werknemer:

- een re-integratietraject wordt afgesproken in overleg met de werknemer. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd;
- er is goede communicatie tussen werkgever en werknemer omtrent rechten en plichten;
- als re-integratie noodzakelijk blijkt, wordt eerst zo mogelijk passend werk aangeboden binnen het bedrijf van de werkgever. Met bedrijf wordt bedoeld alle ondernemingen die door de werkgever worden geëxploiteerd of in concernverband opereren. Daarbij geldt de volgende volgorde.



Re-integratie geschiedt in eerste instantie bij het bedrijf waar de werknemer zijn fysieke werkplek heeft. Is dat niet mogelijk dan wordt re-integratie gericht op andere bedrijven of filialen die door de werkgever worden geëxploiteerd in het concern zijn opgenomen. Is ook dat niet mogelijk dan kan externe re-integratie plaatsvinden;

- externe plaatsing (een baan bij een andere werkgever) komt alleen tot stand na instemming van de werknemer. Er worden afspraken gemaakt over begeleiding in de nieuwe baan voor een periode van ten minste een half jaar vanaf de dag van de externe plaatsing. In deze periode kan de werkgever aan de werknemer vragen hem mondeling of schriftelijk verslag te doen van positieve en negatieve aspecten van de externe plaatsing.

Als de werkgever een re-integratiebedrijf inschakelt teneinde re-integratie van een werknemer te bewerkstelligen dan moet bij de keuze van het re-integratiebedrijf de werkgever zich ervan vergewissen dat

- a. de werknemer een vast aanspreekpunt krijgt binnen het bedrijf (procesbegeleider);
- b. het bedrijf een adequaat aanbod aan re-integratiemogelijkheden biedt;
- c. de werknemer bezwaar kan maken tegen een voorgenomen re-integratietraject. Daarbij geldt als voorwaarde dat het bezwaar met redenen is omkleed;
- d. binnen het re-integratiebedrijf een klachtenregeling van toepassing is;
- e. het re-integratiebedrijf de privacy van zowel de werkgever als de werknemer waarborgt binnen de grenzen van de wet;
- f. het re-integratiebedrijf bij de vaststelling van het re-integratietraject de opleiding en ervaring van de werknemer als uitgangspunt neemt;
- g. de nazorg bij herplaatsing deugdelijk is geregeld;
- h. bij het uitbesteden van activiteiten door het re-integratiebedrijf tevoren overleg wordt gevoerd met de werkgever en de werknemer waarbij geldt dat het re-integratiebedrijf te allen tijde verantwoordelijk is voor de uitbesteding.

## **BIJLAGE 5 HANDLEIDING WERKOVERLEG**

Deze bijlage heeft tot doel om werkgevers en werknemers een handreiking te bieden bij het houden van werkoverleg (artikel 17.3 CAO). Werkoverleg kan een middel zijn om een (nog) betere werksfeer te creëren en belangrijke zaken die het werk aangaan te bespreken.

**Wat is werkoverleg?**

Werkoverleg is regelmatig (bijvoorbeeld tweemaandelijks) gestructureerd overleg tussen werkgever (of leidinggevende) en werknemers. Er wordt wederzijds informatie en meningen uitgewisseld over de organisatie van het werk en de omstandigheden waaronder het werk wordt uitgevoerd.

**Waarom werkoverleg?**

Het doel van werkoverleg is werknemers te informeren, de mogelijkheid te geven invloed uit te oefenen op de werksituatie, te betrekken bij de bedrijfsvoering en te motiveren. Door werkoverleg krijgen alle werknemers dezelfde informatie. De betrokkenheid van werknemers bij het werk wordt vergroot. Dit is van belang voor iedereen, werkzaam in een klein bedrijf, op een afdeling of in een groot bedrijf.

**Wat is de inhoud van werkoverleg?**

Het gaat over veranderingen en/of verbeteringen of over een speciaal thema. Er worden zaken voor langere termijn besproken, zoals:

**Werkomstandigheden**

- Werksfeer en onderlinge verhoudingen
- Arbeidsomstandigheden en ervaren werkdruk
- ziekteverzuimbeleid

**De inhoud van het werk**

- Functie en taakverdeling
- Verantwoordelijkheden
- Hoeveelheid werk en de kwaliteit van het werk

**De organisatie van het werk**

- Werkmethoden
- overwerk
- Personeelsplanning
- Regelingen, procedures, afspraken, ...





#### Belangrijke ontwikkelingen in het bedrijf

- Informatie over (bedrijfs)resultaten (verkoop, productie, e.d.) en bedrijfsproblemen
- Doelstelling van het bedrijf en/of de afdeling
- Informatie vanuit de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging

Aan het werkoverleg nemen alle werknemers deel, in ieder geval wordt er voor gezorgd dat een aantal keer per jaar het volledige team het werkoverleg kan bijwonen.

Een goede voorbereiding is noodzakelijk; zorg dat iedereen vooraf de onderwerpen voor het overleg kent, plan niet teveel onderwerpen voor één overleg (beter vaker overleg dan een lang overleg); zorg ervoor dat tijdens het overleg niet gestoord wordt.

Tijdens het overleg wordt van alle deelnemers verwacht dat zij elkaars mening respecteren, en dat iedereen de ruimte krijgt om een bijdrage te leveren aan het overleg. De voorzitter zorgt dat alle onderwerpen besproken kunnen worden en dat in het overleg gemaakte afspraken duidelijk zijn voor iedereen.

Bespreek de belangrijkste onderwerpen eerst, ruim misverstanden uit de weg en benoem ook de goede dingen en niet alleen de zaken die niet goed gaan.

Na het overleg is het goed om te checken wat iedereen van het overleg vond en (indien nodig) gemaakte afspraken op schrift te stellen en zo snel mogelijk onder de werknemers te verspreiden.

#### Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 maart 2012.

#### Dictum III

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

#### Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 april 2012 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 25 juli 2011

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
namens deze:  
de directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,  
M.H.M. van der Goes.*