

**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST**

voor medewerkers van grootwinkelbedrijven in schoenen

zoals deze geldt van

1 januari 2010 tot en met 30 april 2013

De ondergetekenden:

als partij(en) ter ene zijde en

als partij(en) ter andere zijde,

zijn, met inachtneming van de door de overheid gegeven regels en voorschriften, een collectieve arbeids-overeenkomst aangegaan met de navolgende inhoud.

Aldus overeengekomen en opgemaakt te Leidschendam, februari 2013

Ondertekenaars

FNV Bondgenoten

CNV Dienstenbond

Vereniging van Grootwinkelbedrijven in Schoenen VGS

INHOUDSOPGAVE

A	ALGEMENE BEPALINGEN, DEFINITIES EN NORMEN.....	4
Artikel 1	Toepasselijkheid	4
Artikel 2	Looptijd	4
Artikel 3	Opzegging.....	4
Artikel 4	Overgangsregeling	4
Artikel 5	Definities	4
Artikel 6	Verplichtingen van werkgever en werknemer	5
Artikel 7	Werkoverleg	5
Artikel 8	De arbeidsovereenkomst.....	5
B	WERKTIJD, VRIJE TIJD, VAKANTIE EN VERLOF	6
Artikel 9	Normale arbeidsduur en arbeidstijden.....	6
Artikel 10	Systeem van flexibele inzet van werknemers	6
Artikel 11	Meer- en minderuren.....	6
Artikel 12	Werktijdregeling en rooster.....	7
Artikel 13	Overwerk.....	7
Artikel 14	Randvoorwaarden bij de inzet van werknemers	7
Artikel 15	Bepaling contracturen per dag bij ziekte, vakantie en verlof	8
Artikel 16	In- en uitdiensttredingen in de loop van het contractjaar.....	8
Artikel 17	Vakantie.....	8
Artikel 18	Verlof en buitengewoon verlof	9
C.	BELONING EN OVERIGE VERGOEDINGEN.....	10
Artikel 19	Functiegroepen	10
Artikel 20	Het loon.....	10
Artikel 21	Loonspecificatie	10
Artikel 22	Toeslagen	11
Artikel 23	Arbeidsongeschiktheid	11
Artikel 24	Vakantietoeslag.....	12
Artikel 25	Pensioenregeling	12
D.	OVERIGE BEPALINGEN	12
Artikel 26	Vaste Commissie	12
Artikel 27	Afwijkende regeling voor werknemers in distributiecentra.....	13
Artikel 28	Opleiding en scholing	13
Artikel 29	Leeftijdsbewust personeelsbeleid.....	13
E.	PROTOCOLLEN	13
Protocol 1	Integratie cao's.....	13
F.	BIJLAGEN.....	14
Bijlage 1	Funcielijst, waarop de functies zijn aangegeven, waarop deze cao van toepassing is.....	14
Bijlage 2	Loonschalen.....	16
Bijlage 3	Compensatieregeling afschaffen bepaalde toeslagen voor bijzondere uren	17

A ALGEMENE BEPALINGEN, DEFINITIES EN NORMEN

Artikel 1 Toepasselijkheid

Deze cao geldt voor de werknemers in dienst van ondernemingen:

- a. die lid zijn van een van de in de preambule genoemde werkgeversorganisatie;
- b. die een of meer winkels exploiteren waarin uitsluitend of in hoofdzaak het verkopen van schoenen dan en/of sportschoenen plaatsvindt en een of meer werknemers in de zin van deze cao in dienst heeft.

Artikel 2 Looptijd

Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de periode ingaande 1 januari 2010 en eindigende 30 april 2013.

Artikel 3 Opzegging

Wanneer deze overeenkomst niet door een der partijen tenminste drie maanden voorafgaand aan de einddatum schriftelijk is opgezegd, wordt zij geacht telkens voor een jaar te zijn verlengd.

Artikel 4 Overgangsregeling

Bestaande arbeidsvoorwaarden die in positieve zin van deze cao afwijken, blijven bestaan, tenzij in de cao anders is overeengekomen.

Artikel 5 Definities

5.1 **Werkgever:** de natuurlijke of rechtspersoon die voldoet aan de criteria uit art. 1 van deze cao.

5.2 **Werknemer:** alle werknemers in dienst van een werkgever, inclusief werknemers op het hoofdkantoor en in magazijnen en distributiecentra. De cao kent geen onderscheid tussen vrouwen en mannen; met het woord werknemer (en hij, hem en zijn) wordt daarmee zowel een mannelijke als vrouwelijke werknemer bedoeld.
Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de overeengekomen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van de werknemer in volledige dienst (zie art. 9.2), zijn de bepalingen van deze cao naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

5.3 **Loon:** de tussen werkgever en werknemer overeengekomen financiële vergoeding voor het verrichten van de overeengekomen werkzaamheden. Tot het loon wordt gerekend het periode- of basisloon, de vakantietoeslag (behalve voor art. 24) en de gratificaties en provisies. Niet tot het loon behoren kostenvergoedingen, overwerkvergoedingen, vergoedingen voor het werken op bijzondere uren, de compensatie door de werkgever van de loongerelateerde werknemersbijdrage Zorgverzekeringswet en het genot van een door de werkgever ter beschikking gestelde auto.

5.4 **Contracturen:** het aantal arbeidsuren per week dat, bij het systeem van flexibele inzet, ijkpunt is voor het bepalen van de bandbreedte.

5.5 **Rooster:** een arbeidstijdenregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de individuele werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt (zie ook art. 11).

5.6 **Gerealiseerde uren:**

- alle feitelijk gewerkte uren;
- doorbetaalde ziekte-uren;
- opgenomen en doorbetaalde vakantie- en feestdaguren;
- opgenomen en doorbetaald bijzonder verlof;
- compensatie van toeslagen in tijd;
- andere bij de individuele ondernemingen bestaande compensatie in uren.

- 5.7 **Refertejaar:** een door de werkgever te bepalen periode van twaalf maanden waarin meer- en minderuren in tijd kunnen worden gecompenseerd. Refertejaren mogen elkaar niet overlappen.
- 5.8 **Inspraakorgaan:** de Ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de personeelsvergadering zoals deze omschreven zijn in de Wet op de ondernemingsraden. Wanneer bovengenoemde instellingen niet aanwezig zijn, dient met de werknemers die in de onderneming werkzaam zijn, te worden overlegd. Waar volgens de Wet op de ondernemingsraden een ondernemingsraad moet zijn, dan wordt die verder in deze cao ook verstaan onder inspraakorgaan en kan daarvoor een personeelsvertegenwoordiging of – vergadering niet in de plaats treden.
- 5.9 **BW:** Burgerlijk Wetboek.
- 5.10 **Feestdagen:** Nieuwjaarsdag, 2^e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2^e Pinksterdag, 1^e Kerstdag, 2^e Kerstdag, de dag door de overheid aangewezen ter viering van Koninginnedag en de 5^e mei als nationale bevrijdingsdag éénmaal per 5 jaar op de jubileumdag.

Artikel 6 Verplichtingen van werkgever en werknemer

- 6.1 Er geldt een verbod op ongewenste intimiteiten en ander ongewenst gedrag. Werkgever en werknemer erkennen het recht van iedere werknemer op respectering van de persoonlijke levenssfeer en de onaantastbaarheid van het lichaam. Opmerkingen en/of gedragingen van seksuele aard of met een seksuele ondertoon of van een andere aard, die als vernederend en/of belastend kunnen worden ervaren, worden binnen de arbeidsverhoudingen tussen de werkgever en de werknemer en tussen werknemers onderling niet getolereerd.
- 6.2 Discriminatie en/of ongelijke behandeling op grond van leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levensovertuiging, huidskleur, ras, etnische afkomst, nationaliteit of politieke voorkeur tussen werkgever en werknemer en tussen werknemers worden niet getolereerd.
- 6.3 De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld gevaarlijke situaties of overtredingen intern te melden aan een vertrouwenspersoon. Meldingen van dergelijke situaties, intern of extern, kunnen niet leiden tot arbeidsvoorwaardelijke sancties of andere represailles. De werkgever en de werknemer verplichten zich in alle gevallen te goeder trouw te handelen.

Artikel 7 Werkoverleg

In de onderneming dient sprake te zijn van structureel overleg tussen de werkgever (leidinggevende) en de werknemers. De met het overleg gemoeide tijd wordt vergoed. Doel van het werkoverleg is elkaar wederzijds te informeren en te overleggen over de werksituatie. In het werkoverleg komen in ieder geval aan de orde de werkomstandigheden, de inhoud en de organisatie van het werk en belangrijke ontwikkelingen in het bedrijf. Tijdens het overleg gemaakte afspraken worden vastgelegd en verspreid onder alle werknemers. Over de praktische uitwerking van het overleg zullen met het inspraakorgaan nadere afspraken moeten worden gemaakt.

Artikel 8 De arbeidsovereenkomst

- 8.1 Bij indiensttreding wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastgelegd en door beide partijen voor akkoord ondertekend. De inhoud van de arbeidsovereenkomst mag niet strijdig zijn met de cao en daarvan slechts in voor de werknemer gunstige zin afwijken.
- 8.2 De werkgever verstrekt de tekst van de cao aan de werknemer.
- 8.3 Wederzijds geldt een schriftelijk vast te leggen proeftijd van 2 maanden, ongeacht de overeengekomen duur van de arbeidsovereenkomst. Tijdens deze proeftijd kan de arbeidsovereenkomst zonder opzegging (stermijn) worden beëindigd.

- 8.4 De arbeidsovereenkomst eindigt zonder opzegging op de dag waarop de werknemer aanspraak heeft op een AOW-uitkering. Als er sprake is van gedeeltelijk eerder stoppen (deeltijdpensioen), dan geldt de beëindiging op het moment van eerder stoppen voor dat deel van de arbeidsduur waarin het verrichten van arbeid wordt beëindigd.
- 8.5 Met het inspraakorgaan kan worden overeengekomen dat voor nader te bepalen leidinggevende functies vanaf functiegroep 5 zogenaamde "all-in" afspraken kunnen worden gemaakt, waarbij wordt afgezien van bepaalde arbeidsvoorwaarden, waarvoor in andere arbeidsvoorwaarden wordt gecompenseerd. Uitgangspunt is hierbij dat de werknemer niet slechter af is, dan in de situatie waarin geen sprake is van "all-in" afspraken.

B WERKTIJD, VRIJE TIJD, VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 9 Normale arbeidsduur en arbeidstijden

- 9.1 De werkgever stelt de werktijdregeling vast met instemming van het inspraakorgaan. Uitgangspunt daarbij zijn de grenzen van de uren waarop de winkel geopend mag zijn op grond van de Winkeltijdenwet. Voor bepaalde uren kan er sprake zijn van een toeslag wanneer er op die uren wordt gewerkt (zie art. 22).
- 9.2 Voor de werknemer in volledige dienst geldt in deze cao een normale arbeidsduur op jaarbasis van gemiddeld 37 uur per week.
- 9.3 De arbeidsduur is het aantal uren waarop de werknemer volgens het rooster op een dag arbeid verricht en bedraagt maximaal 9 uur per dag en maximaal 45 uur per week.

Artikel 10 Systeem van flexibele inzet van werknemers

- 10.1 De werkgever kan de werknemer flexibel inzetten, waarbij het in de arbeidsovereenkomst opgenomen gemiddelde aantal contracturen per week uitgangspunt is voor het systeem.
- 10.2 In afwijking van het aantal overeengekomen contracturen kan de werkgever binnen een bandbreedte van 35 procent boven en 35 procent, met een maximum van 8 uur per week, onder het overeengekomen gemiddelde aantal contracturen, de werknemer wekelijks meer, respectievelijk minder arbeidsuren aanbieden. Hierbij is art. 9.3 van toepassing.
- 10.3 Werkweken waarin de feitelijke werktijd afwijkt van het aantal contracturen worden binnen het refertejaar gecompenseerd. Zie voor de definitie art. 5.7.
- 10.4 Voor de bepaling of de medewerker conform zijn contracturen is ingezet, tellen verschillende soorten uren mee, de zogenaamde gerealiseerde uren. Zie voor de definitie art. 5.6.

Artikel 11 Meer- en minderuren

- 11.1 Als aan het einde van het refertejaar meer is gewerkt dan 52 maal het aantal contracturen, dan worden die meeruren aan de werknemer uitbetaald.
- 11.2 In het refertejaar per saldo gewerkte aantal meeruren kan in overleg leiden tot een aanpassing van het aantal overeengekomen contracturen.
- 11.3 Meeruren die vrijwillig zijn gewerkt boven de bandbreedte worden in de betaalperiode afgerekend. Op verzoek van de werknemer kunnen die meeruren worden meegenomen in het systeem van flexibele inzet.
- 11.4 Als aan het einde van het refertejaar minder is gewerkt dan 52 maal het aantal contracturen, dan worden deze uren door de werkgever aan de werknemer kwijtgescholden, tenzij schriftelijk is overeengekomen dat de minderuren op verzoek van de werknemer tot stand zijn gekomen. Het betreft hierbij geen incidenteel minder werken of minder werken ten gevolge van het inroosteren van vrije uren.

- 11.5 De werknemer, die flexibel werkt, ontvangt per periode het loon op basis van het aantal overeengekomen contracturen (vast loon), tenzij bij aanvang van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer een variabel loon wordt overeengekomen op basis van het aantal in die periode gewerkte uren. Met het inspraakorgaan kan hierover een generieke afspraak voor alle werknemers worden gemaakt.
- 11.6 Wanneer er omstandigheden zijn waarin een strikte toepassing van hetgeen in dit artikel is bepaald tot voor werkgever of werknemer onredelijke uitkomsten leidt, zoeken partijen in overleg naar een voor hen aanvaardbare oplossing.

Artikel 12 Werktijdregeling en rooster

- 12.1 Binnen de vastgestelde werktijdregeling (zie art. 9.1) worden de werkroosters door de werkgever vastgesteld. Deze zullen ten minste twee weken voor ze ingaan aan de werknemer bekend worden gemaakt. Bij de vaststelling van het rooster zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met de aantoonbare zorgtaken en overige sociale omstandigheden, gezondheid en welzijn, wensen en voorkeuren van de werknemer. Hierover zal tevoren tussen werkgever en werknemer worden overlegd.
- 12.2 Wijziging van structurele afspraken over werktijden of wijzigingen in een reeds vastgesteld rooster worden in overleg vastgesteld en ingevoerd zodra dat in redelijkheid mogelijk is. De wijzigingen worden schriftelijk vastgelegd.

Artikel 13 Overwerk

- 13.1 Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen, maar kan rechtsgeldig worden geëist. De werknemer is dan verplicht de arbeid te verrichten.
- 13.2 Er is sprake van overwerk als de werknemer, na overleg tussen de werkgever en de werknemer, opdracht heeft gekregen arbeid te verrichten:
- op meer dan 9 uur per dag, of
 - op meer dan 160 uur per vier weken.
- 13.3 In afwijking van art. 13.2 geldt voor werknemers die flexibel inzetbaar zijn 320 uur per acht weken in plaats van 160 uur per vier weken.
- 13.4 Overschrijding van de urengrenzen van art. 13.2 en 13.3 met een kwartier of minder wordt niet tot overwerk gerekend.
- 13.5 De overwerklimieten van art. 13.2 en 13.3 gelden voor alle werknemers.
- 13.6 Gewerkte overuren tellen maar eenmaal mee voor het vaststellen of er sprake is van overwerk.
- 13.7 Voor overwerk geldt een toeslag van 30% per uur in geld of in vrije tijd.
- 13.8 Een werknemer met een loon dat in volledige dienst per maand hoger is dan tweemaal het wettelijk minimumloon inclusief vakantietoeslag komt niet in aanmerking voor overwerktoeslag.

Artikel 14 Randvoorwaarden bij de inzet van werknemers

- 14.1 Op verzoek van de werknemer kan de werkgever toestaan dat hij niet deelneemt aan het systeem van flexibele inzet van art. 10 en 11.
- 14.2 Er geldt een vijfdaagse werkweek, tenzij in overleg anders is overeengekomen.
- 14.3 Er geldt een minimale inzet van de werknemer van drie uur per dienst of oproep.

- 14.4 Een werknemer kan in een week niet worden verplicht tot het werken op meer dan twee avonden zonder een zaterdagmiddag of niet meer dan een avond tezamen mét een zaterdagmiddag.
- 14.5 Een werknemer kan niet worden verplicht tot het werken op zon- en feestdagen, tenzij het uit de aard van het werk voortkomt en met de werknemer is overeengekomen.
- 14.6 Een werknemer kan niet worden verplicht tot het verrichten van werkzaamheden die een onderbreking kennen van meer dan een uur.

Artikel 15 Bepaling contracturen per dag bij ziekte, vakantie en verlof

- 15.1 Bij de bepaling van het aantal doorbetaalde ziekte- en vakantie- en verlofuren per dag en het aantal uren voor de wachtday wordt in principe uitgegaan van het aantal uren dat de werknemer gemiddeld in de laatste dertien weken, voorafgaand aan de dag van arbeidsongeschiktheid, vakantie of verlof, per dag heeft gewerkt. Wanneer die referentieperiode niet representatief is, gelden de laatste 52 weken voorafgaande aan de dag van arbeidsongeschiktheid, vakantie of verlof.
- 15.2 In aanvulling of afwijking van art. 15.1 geldt dat in ieder geval de reeds ingeroosterde uren moeten worden doorbetaald.
- 15.3 In overleg met het inspraakorgaan kan voor de bepaling van het aantal uren per dag een ander systeem worden vastgesteld.

Artikel 16 In- en uitdiensttredingen in de loop van het contractjaar

- 16.1 Als bij uitdiensttreding op initiatief van de werknemer voor het einde van het referentiejaar blijkt dat de werknemer minder uren heeft gerealiseerd dan waarvoor hij loon heeft ontvangen, worden de te weinig gerealiseerde uren verrekend met nog resterende vakantiedagen.
- 16.2 Als bij uitdiensttreding blijkt dat de werknemer meer heeft gewerkt dan waarvoor hij loon heeft ontvangen, dan zullen deze uren worden uitbetaald.
- 16.3 Ook bij een overeenkomst voor bepaalde tijd worden de teveel of de – alleen bij tussentijdse beëindiging op initiatief van de werknemer – te weinig gewerkte uren na afloop van de overeengekomen contractperiode verrekend bij de eindafrekening.

Artikel 17 Vakantie

- 17.1 Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
- 17.2 De werknemer in volledige dienst heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van loon gedurende 177,6 uur per jaar (gebaseerd op een werkdag van gemiddeld 7,4 uur). Voor een werknemer in deeltijd geldt een naar rato aantal uren. De vakantie-rechten worden geacht gelijkmatig over het jaar te worden opgebouwd.
- 17.3 De werkgever stelt het tijdstip van de vakantie en het verlof vast in overeenstemming met het verzoek van de werknemer, tenzij dat om zwaarwegende redenen niet kan worden gehonoreerd.
- 17.4 De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de in art. 17.2 genoemde vakantie.
- 17.5 In overleg met de werkgever heeft de werknemer het recht om ter viering van niet-christelijke, religieuze feestdagen per vakantiejaar maximaal drie vakantiedagen op te nemen, mits dit voornemen tijdig, maar uiterlijk vier weken tevoren aan de werkgever kenbaar is gemaakt.

- 17.6 De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden (bijvoorbeeld bij onbetaald verlof; niet zijnde bij ziekte of arbeidsongeschiktheid) geen aanspraak op loon heeft.
- 17.7 De werkgever kan in overleg met het inspraakorgaan voor de onderneming of onderdelen van de onderneming ten hoogste twee dagen als verplichte collectieve vakantiedagen aanwijzen.

Artikel 18 Verlof en buitengewoon verlof

- 18.1 Met betrekking tot de wettelijke verlofregelingen gelden de standaardregels uit de Wet arbeid en zorg.
- 18.2 Voor het bijwonen van de onderstaand genoemde gebeurtenissen of afspraken geldt dat de werknemer het recht heeft niet ingeroosterd te worden gedurende de aldaar vermelde tijd. Het betreft verlof met behoud van loon:
- bij ondertrouw of bij geregistreerd partnerschap van de werknemer: vier uren;
 - bij huwelijk van de werknemer: twee dagen;
 - bij huwelijk van een ouder, ouder van de partner, kind, kleinkind, broer of zuster, broer of zuster van de partner: een dag;
 - bij 25- 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, zijn ouders en schoonouders: een dag;
 - bij overlijden van de partner en een inwonend kind: de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart;
 - bij overlijden van een der ouders, schoonouders, eigen niet inwonende kinderen, pleeg- of aangehuwde kinderen: een dag alsmede de dag van de uitvaart;
 - bij overlijden van grootouders, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters: de dag van de uitvaart;
 - bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer: een dag;
 - voor het afleggen van examens voor vakopleidingen in de schoenenbranche: in overleg de benodigde tijd;
 - voor noodzakelijk bezoek aan (tand)arts of specialist dat hem persoonlijk betreft voor zover dat bezoek – aantoonbaar - niet in zijn eigen tijd kan plaatsvinden: gedurende redelijke tijd.
- Onder ouders, kinderen, broers en zusters worden mede begrepen stiefouders, stiefbroers en stiefzusters, alsmede pleegouders, pleegkinderen, pleegbroers en pleegzusters.
- 18.3 De werkgever kan in overleg met het inspraakorgaan afspreken dat voor andere, niet in art. 18.2 genoemde gelegenheden, eveneens buitengewoon verlof met behoud van loon van toepassing is.
- 18.4 Een duurzame samenlevingsvorm, die van tevoren aan de werkgever schriftelijk kenbaar is gemaakt, alsmede het wettelijk geregistreerd partnerschap worden gelijkgesteld met het huwelijk, tenzij in art. 18.2 anders is bepaald.
- 18.5 Voor het deelnemen als kaderlid of afgevaardigde aan de door werknemersorganisaties georganiseerde vergaderingen en bijeenkomsten geldt een buitengewoon verlof met behoud van loon van maximaal drie dagen per jaar, op voorwaarde dat de werkgever op een redelijke termijn tevoren door de betreffende werknemersorganisatie op de hoogte is gesteld.
- 18.6 Indien de arbeidsovereenkomst door de werkgever is opgezegd heeft de werknemer na overleg met de werkgever voor een redelijke tijd recht op behoud van loon voor het verrichten van activiteiten die zijn gericht op het vinden van ander werk.

C. BELONING EN OVERIGE VERGOEDINGEN

Artikel 19 Functiegroepen

- 19.1 Het loon dat aan een werknemer wordt betaald, is gekoppeld aan een functiegroep. Dat houdt in dat wanneer een functie bijvoorbeeld is ingedeeld in functiegroep II, voor een werknemer in die functie functiegroep II uit de loonschalen geldt.
- 19.2 Er zijn zes functiegroepen onderscheiden. De functiegroepen met voorbeeldbenamingen zijn weergegeven in bijlage 1.
- 19.3 Voor bepaalde specialistische functies zijn geen functiegroepen opgenomen maar gelden daarvoor in de arbeidsovereenkomst opgenomen benamingen en functiebeschrijvingen. In de arbeidsovereenkomst kunnen die functies wat betreft beloning worden gelijkgesteld aan een van de bovenstaande functiegroepen.

Artikel 20 Het loon

- 20.1 Iedere werknemer wordt een loon toegekend dat ligt binnen de grenzen van de voor hem geldende loonschaal. De loonschalen zijn weergegeven in bijlage 2 en geven het bedrag aan waarop de werknemer in die functie tenminste recht heeft. De bedragen zijn bruto en gelden steeds per uur.
- 20.2 Bij plaatsing in een hogere functiegroep heeft de werknemer recht op tenminste het naast-hogere loon.
- 20.3 Verhoging van het loon in verband met leeftijd gaat in op de eerste dag van de betalingsperiode waarin de werknemer zijn verjaardag viert.
- 20.4 Een ophoging van het loon binnen de schaal naar een hogere trede vindt plaats op grond van een daartoe strekkende beoordeling van de werknemer in zijn functioneren. Voorwaarde is dat er sprake is van een door het inspraakorgaan goedgekeurd beoordelingssysteem met mogelijkheden voor bezwaar en beroep. Wanneer er geen beoordeling plaatsvindt of wanneer het systeem niet is goedgekeurd, dan vindt de ophoging van het loon binnen de schaal automatisch plaats.
- 20.5 Aanpassingen van het loon op grond van art. 20.4 vinden voor alle werknemers, die tenminste een jaar in dienst zijn, eenmaal per jaar op een door de werkgever vast te stellen datum plaats.
- 20.6 De bedragen van schaal I zijn gelijk aan de bedragen van het voor de betreffende leeftijden geldende wettelijk minimum(jeugd)loon. Er mag nooit minder worden betaald dan het op dat moment geldende wettelijk minimum (jeugd)loon.
- 20.7 De feitelijke en de schaallonen van de werknemers, met uitzondering van de werknemers in functiegroep I, worden met ingang van 1 december 2012 verhoogd met 0,5% en met ingang van 1 maart 2013 met 1,0%.

Artikel 21 Loonspecificatie

De werknemer krijgt per betalingsperiode een schriftelijke loonspecificatie, waaruit ten minste blijkt: de periode waarop de betaling betrekking heeft, het bruto totaalbedrag, (voor zover van toepassing) componenten als periodeloan, toeslagen, overwerk, bijzondere beloningen enz., de daarop ingehouden bedragen nader gespecificeerd in belasting, premies en andere inhoudingen en de wijze van betaling.

Artikel 22 Toeslagen

- 22.1 Voor het werken op bepaalde uren in de ochtenden, avonden, zaterdagen, zon- en feestdagen wordt een toeslag toegekend. De toeslagpercentages zijn daarbij:
- maandag tot en met vrijdag van 00.00 tot 07.00 uur en van 21.00 tot 24.00 uur: 50%;
 - zaterdag van 00.00 tot 07.00 uur en van 18.00 tot 24.00 uur: 50% en
 - zon- en feestdagen van 00.00 uur tot 24.00 uur: 100%.
- 22.2 Een incidentele overschrijding van de dagelijkse ingeroosterde arbeidsduur van een kwartier of minder waardoor er wordt gewerkt op tijdstippen op grond waarvan volgens art. 22.1 een toeslag geldt, leidt niet tot het verkrijgen van die toeslag.
- 22.3 Toeslagen worden uitgekeerd in geld of gecompenseerd in vrije tijd. De werkgever en de werknemer beslissen in overleg over de keuze, tenzij met het inspraakorgaan een collectieve afspraak is gemaakt.
- 22.4 Voor werknemers die in dienst waren voor 1 januari 2008 en voor wie op andere dan de in art. 22.1 genoemde uren, een toeslag gold, is een compensatieregeling van toepassing. De overgangsregeling is opgenomen in bijlage 3 bij deze cao.

Artikel 23 Arbeidsongeschiktheid

- 23.1 Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van art. 7:629 BW, de Ziekwet, de Wet arbeid en zorg, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen WIA, de Wet verbetering poortwachter en (bij enige reeds bestaande gevallen van arbeidsongeschiktheid) de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering WAO, voor zover op grond van deze cao niet anders is bepaald.
- 23.2 Bij ziekte of ongeval waardoor de werknemer de arbeid niet kan verrichten wordt een verzuimreglement gehanteerd. Met het inspraakorgaan kunnen wijzigingen in dat reglement worden overeengekomen.
- 23.3 Bij arbeidsongeschiktheid zal, met inachtneming van een wachtdag, aan de werknemer die zich houdt aan de wettelijke verplichtingen met betrekking tot ziekte en arbeidsongeschiktheid, gedurende een periode van maximaal 104 weken na aanvang van de arbeidsongeschiktheid 70% van het loon worden doorbetaald. Voor de eerste 52 weken geldt een aanvulling tot 100% van het loon (zie ook art. 15).
- 23.4 Per ziektegeval mag een wachtdag worden ingehouden of in overleg worden verrekend met bovenwettelijke vakantiedagen. Ziektegevallen die elkaar binnen een periode van vier weken opvolgen worden tot een ziektegeval gerekend, ongeacht de oorzaak van de ziekte.
- 23.5 Wanneer de werknemer voor de tijd, waarop hij wel tot werken in staat is, door de werkgever aangeboden werkzaamheden zonder deugdelijke grond weigert, mag de werkgever, na kennisgeving aan de werknemer, voor die uren de loondoorbetaling beperken tot 70% van het wettelijk minimumloon.
- 23.6 Indien de werknemer er voor kiest, vanwege een verschil van inzicht, een deskundigenoordeel aan te vragen bij de UWV, zal de werkgever niet daadwerkelijk overgaan tot inhouding van het loon alvorens het UWV tot een uitkomst komt, tenzij dit langer duurt dan een maand gerekend vanaf de bespreking van het plan van aanpak en de vaststelling van het verschil van inzicht.
- 23.7 Op de loonbetalingen worden in mindering gebracht de eventuele uitkeringen krachtens sociale verzekeringswetten, die via de werkgever betaalbaar zullen worden gesteld (zie ook art. 23.9).
- 23.8 De loonbetalingen genoemd in dit artikel eindigen bij het einde van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemer.

- 23.9 Indien en voor zover de betalingen als bedoeld in dit artikel door de werkgever worden gedragen, dient de werknemer zijn rechten jegens derden (incl. die van de UWV) wegens loonderving door arbeidsongeschiktheid tot het bedrag van deze betalingen aan de werkgever over te dragen.
- 23.10 Indien de arbeidsongeschiktheid langer voortduurt dan een aaneengesloten periode van een maand, heeft de werkgever het recht om alle aan de werknemer verstrekte onkostenvergoedingen verband houdend met de arbeid, en toeslagen in te houden, voor zover niet anders geregeld in art. 5.5.

Artikel 24 Vakantietoeslag

- 24.1 Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei. De werkgever kan in overleg met het inspraakorgaan een ander vakantietoeslagjaar overeenkomen.
- 24.2 De werknemer die in het vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, ontvangt uiterlijk in de maand juni een bedrag aan vakantietoeslag van 8% over het in het vakantietoeslagjaar feitelijk genoten loon.
- 24.3 Op de vakantietoeslag wordt in mindering gebracht de eventuele vakantietoeslag krachtens de sociale verzekeringswetten, die via de werkgever betaalbaar zullen worden gesteld (zie ook art. 23.7 en 23.9).

Artikel 25 Pensioenregeling

De werkgever is op grond van een verplichtstellingbeschikking van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verplicht aangesloten bij het Bedrijfstakpensioenfonds Detailhandel (geadministreerd door Syntrus Achmea Pensioenen B.V. – v/h Interpolis Pensioenen B.V. – te De Meern), tenzij hij gedispenseerd is of vrijgesteld is. Aan de vrijstelling zijn voorwaarden verbonden.

D. OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 26 Vaste Commissie

- 26.1 Partijen bij deze cao stellen een Vaste Commissie in, bestaande uit 4 leden en 4 plaatsvervangende leden, waarvan de partij ter ene zijde en partijen ter andere zijde bij deze overeenkomst elk de helft benoemen.
- 26.2 De Commissie kiest uit haar midden een voorzitter, zodanig dat deze functionaris beurtelings door één partij ter ene zijde en een partij ter andere zijde wordt geleverd. De secretaris wordt geleverd door de werkgeverspartij en voert het secretariaat van de Vaste Commissie.
- 26.3 De taken van de Vaste Commissie bestaan uit:
- het op verzoek van de werkgever en / of de werknemer verlenen van dispensatie van het in deze cao bepaalde;
 - het nemen van een beslissing over die zaken die haar in deze cao ter behandeling zijn of zullen worden opgedragen;
 - het desgewenst geven van advies over de uitleg en / of toepassing van de cao aan de participerende organisaties;
 - het op verzoek toetsen van uitwerkingen op ondernemingsniveau aan de kaderafspraken zoals die in deze cao zijn gemaakt;
 - het geven van een advies bij geschillen over de uitleg en / of toepassing van deze cao wanneer werkgever en/of werknemer daarom schriftelijk verzoeken en serieuze pogingen hun geschil onderling op te lossen, aantoonbaar geen resultaten hebben opgeleverd.
- Verzoeken als bedoeld in dit artikel kunnen slechts in behandeling worden genomen wanneer zij schriftelijk en gemotiveerd bij de Commissie zijn ingediend.

Artikel 27 Afwijkende regeling voor werknemers in distributiecentra

Voor werknemers in distributiecentra is deze cao van toepassing. Wanneer er bij de werkgever voor een distributiecentrum sprake is van de wens om over te gaan naar een structurele andere c.q. ruimere invulling van de werkbare uren (bijvoorbeeld de invoering van een tweeploegensysteem), zal daarbij te hanteren voorwaarden tevoren met de vakbonden, partij bij deze cao, worden overlegd.

Artikel 28 Opleiding en scholing

Partijen achten opleiding en scholing van groot belang. Werkgevers zijn daarom verplicht in overleg met het inspraakorgaan een opleidings- en scholingsbeleid op te zetten. Onderdelen van dat beleid zijn in ieder geval de vergoeding of betaling van de kosten voor de diverse (vrijwillige en/of verplichte) vormen van scholing, een regeling voor de daarmee gemoeide tijd, de voorwaarden voor het deelnemen aan examens, een eventuele beloning voor behaalde diploma's en een terugbetalingsregeling bij voortijdig vertrek van de werknemer.

Artikel 29 Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Voor de ondernemingen zal op hoofdlijnen een levensfasebeleid worden ontwikkeld dat nadere invulling krijgt in overleg met het inspraakorgaan. Totdat dit in de cao is vastgelegd blijven de onderstaande arbeidsvoorwaarden van kracht:

- Werknemers met een dienstverband van 25 tot 40 jaar hebben recht op 14,8 uur extra vakantie.
- Werknemers met een dienstverband van 40 jaar of meer hebben recht op 29,6 uur extra vakantie.
- Werknemers van 50 tot 55 jaar hebben recht op 7,4 uur extra vakantie.
- Werknemers van 55 tot 60 jaar hebben recht op 14,8 uur extra vakantie.
- Werknemers van 60 jaar en ouder hebben recht op 22,2 uur extra vakantie.
- De werknemers in deeltijd heeft bovenstaande rechten naar rato van de omvang van het dienstverband. Bij samenloop van extra vakantie op grond van de duur van het dienstverband en op grond van leeftijd, geldt alleen de aanspraak die de meeste rechten oplevert.
- Werknemers van 60 jaar en ouder met een volledig dienstverband kunnen er voor kiezen om met behoud van loon 4 dagen van 9 uur per dag te gaan werken, dat wil zeggen een werkweek van 36 uur. In dat geval vervalt het recht op extra vakantie-uren.
- Werknemers van 60 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot het werken op avonden en in het weekend.

E. PROTOCOLLEN

Protocol 1 Integratie cao's

Een onderzoekscommissie waarin alle partijen participeren (VGS, CBW-MITEX, FNV en CNV) gaat de mogelijkheden verkennen één cao voor alle ondernemingen in de mode-, sport- en schoenenbranche.

F. BIJLAGEN

Bijlage 1 Functielijst, waarop de functies zijn aangegeven, waarop deze cao van toepassing is

Groep 1

Functiebenaming: verkoper in opleiding (aankomend verkoper), magazijn (DC) medewerker in opleiding (aankomend magazijnmedewerker) en administratief medewerker in opleiding (aankomend administratief medewerker).

Functie-inhoud: Deze salarisgroep wordt uitsluitend gebruikt voor alle nieuwkomers binnen de schoenenbranche die in opleiding zijn voor een bepaalde functie.

De indeling in deze groep duurt maximaal 1 jaar.

Groep 2

Functiebenaming: magazijn (DC) medewerker

Functie-inhoud: Het verrichten van logistieke operationele werkzaamheden ten behoeve van het distributie- en verkoopproces. De werkzaamheden worden onder directe leiding en volgens voorgeschreven procedures en richtlijnen ten uitvoer gebracht.

Niveau en competenties

Werk- en denkniveau: VMBO.

De competenties zijn: samenwerken, zorgvuldig en stressbestendig zijn.

Groep 3

Functiebenaming: verkoper en administratief medewerker

Functie-inhoud verkoper: Het uitvoeren van alle handelingen, welke direct en indirect met de verkoop te maken hebben. De werkzaamheden worden onder directe leiding en volgens voorgeschreven procedures en richtlijnen ten uitvoer gebracht.

Functie-inhoud administratief medewerker: Het uitvoeren van administratieve werkzaamheden ten behoeve van regels en procedures. De werkzaamheden worden onder directe leiding en volgens voorgeschreven procedures en richtlijnen ten uitvoer gebracht.

Niveau en competenties

Werk- en denkniveau: VMBO/MBO niveau 2

De competenties zijn: klantgerichtheid, mondelinge communicatie, samenwerken, persoonlijke kracht, initiatief, discipline, zorgvuldig en netjes werken en stressbestendig zijn.

Groep 4

Functiebenaming: assistent bedrijfsleider en assistent magazijn (DC) chef

Functie-inhoud assistent bedrijfsleider: Het onder eindverantwoordelijkheid van de bedrijfsleider, op organisatorische wijze, realiseren van de gestelde rendementseisen, commerciële, financiële en personele doelstellingen en daarbij zorgdragen voor optimale klant- en servicegerichte verkoopprestaties van het team.

Functie-inhoud assistent magazijn(DC)chef: het onder verantwoordelijkheid van de magazijn(DC)chef op controlerende wijze aansturen, begeleiden en controleren van medewerkers en een aantal logistieke processen binnen het magazijn. Het coördineren van de werkzaamheden van een subafdeling.

Niveau en competenties

Werk- en denkniveau: VMBO/MBO niveau 3.

De te ontwikkelen competenties zijn: klantgerichtheid, mondelinge communicatie, initiatief, discipline, zorgvuldig, stressbestendig zijn, besluitvaardigheid, situationeel leiderschap, plannen en voortgangscontrole.

Groep 5

Functiebenaming: bedrijfsleider A en magazijn(DC) chef A

Functie-inhoud bedrijfsleider A: eindverantwoordelijk voor het realiseren van de gestelde rendementseisen, commerciële- en financiële- en personele doelstellingen. Aansturen van het verkoopteam.

Functie-inhoud magazijn(DC)chef A: eindverantwoordelijk voor een optimale ontvangst, opslag en uitgifte van goederen binnen zijn verantwoordingsgebied, zodanig dat wordt voldaan aan de vastgestelde normen voor kwaliteit en kwantiteit.

Niveau, ervaring en competenties

Ten minste 1-2 jaar ervaring in relevante functie. Werk- en denkniveau: MBO niveau 4. De te ontwikkelen competenties zijn: klantgerichtheid, mondelinge communicatie, initiatief, discipline, zorgvuldig, stressbestendig zijn, besluitvaardigheid, situationeel leiderschap, plannen en voortgangscontrole.

Groep 6

Functiebenaming: bedrijfsleider B, afdelingshoofd en magazijn(DC)chef B

Functie-inhoud bedrijfsleider B: eindverantwoordelijk voor het realiseren van de gestelde rendementseisen, commerciële- en financiële- en personele doelstellingen. Aansturen van het verkoopteam.

Functie-inhoud magazijn(DC)chef B: eindverantwoordelijk voor een optimale ontvangst, opslag en uitgifte van goederen binnen zijn verantwoordingsgebied, zodanig dat wordt voldaan aan de vastgestelde normen voor kwaliteit en kwantiteit.

Niveau, ervaring en competenties

Ten minste 2-3 jaar ervaring in relevante functie. Werk- en denkniveau MBO niveau 4. De competenties zijn: Mondelinge communicatie, samenwerken, flexibel gedrag, situationeel leiderschap, voortgangscontrole, plannen, initiatief, besluitvaardigheid, discipline en stressbestendig zijn.

Algemeen

Voor bepaalde specialistische functies zijn geen functiegroepen opgenomen, maar gelden daarvoor in de arbeidsovereenkomst opgenomen benamingen en functiebeschrijvingen. In de arbeidsovereenkomst kunnen die functies wat betreft beloning worden gelijkgesteld aan één van de bovenstaande functiegroepen.

Voor ondernemingen die werken met één door het inspraakorgaan goedgekeurd functieclassificatiesysteem is bovenstaande tenminste het uitgangspunt.

Bijlage 2 Loonschalen

Bruto-garantielonen per uur per 1 december 2012 (+0,5%)

WML per 1 juli 2012

Leeftijd/ functiejr.	Groep I = WML	Groep II	Groep III	Groep IV	Groep V	Groep VI
16	WML	3,10	3,18			
17	WML	3,55	3,64			
18	WML	4,08	4,19	4,31		
19	WML	4,70	4,84	4,98		
20	WML	5,51	5,67	5,83	5,99	6,14
21	WML	6,50	6,68	6,87	7,06	7,25
22	WML	7,63	7,84	8,06	8,27	8,49
23/0		8,96	9,22	9,48	9,74	9,99
23/1		9,19	9,45	9,72	9,98	10,24
23/2		9,42	9,69	9,96	10,23	10,49
23/3			9,93	10,21	10,48	10,76
23/4				10,46	10,74	11,04
23/5					11,02	11,31
23/6						11,59

Bruto-garantielonen per uur per 1 maart 2013 (+1,0%)

WML per 1 januari 2013

Leeftijd/ functiejr.	Groep I = WML	Groep II	Groep III	Groep IV	Groep V	Groep VI
16	WML	3,13	3,21			
17	WML	3,59	3,67			
18	WML	4,12	4,23	4,35		
19	WML	4,75	4,89	5,03		
20	WML	5,57	5,72	5,89	6,05	6,20
21	WML	6,57	6,75	6,94	7,13	7,32
22	WML	7,71	7,92	8,14	8,35	8,58
23/0	WML	9,05	9,31	9,57	9,84	10,09
23/1		9,28	9,54	9,82	10,08	10,34
23/2		9,51	9,79	10,06	10,33	10,60
23/3			10,03	10,31	10,59	10,87
23/4				10,57	10,85	11,15
23/5					11,12	11,42
23/6						11,70

N.B. Altijd moet tenminste het WML worden betaald!
Schalen zijn gebaseerd op de afgeronde uurlonen per 1 januari 2009

Bijlage 3 Compensatieregeling afschaffen bepaalde toeslagen voor bijzondere uren

- Met ingang van 1 januari 2008 is er voor de uren van maandag tot en met vrijdag van 07.00 tot 21.00 uur en zaterdags van 07.00 tot 18.00 uur geen sprake (meer) van een toeslag voor het werken op bijzondere uren.
- Werknemers die in dienst waren voor 1 januari 2008, behouden hun toeslag tot en met 28 februari 2008. Vanaf die datum ontvangen zij een compensatie voor het wegvallen van de toeslag voor het werken op bepaalde uren. Die compensatie is per maand een nominaal bedrag dat overeenkomt met de toeslag die de werknemer in het kalenderjaar 2007 gemiddeld per maand feitelijk heeft ontvangen. Deze compensatie wordt verhoogd met de in de cao overeengekomen loonaanpassingen.
- Wanneer het dienstverband in de loop van het kalenderjaar 2007 is aangevangen, wordt de compensatie vastgesteld over die kortere periode.
- Voorwaarde bij toekennen van de persoonlijke toeslag is dat de werknemer bereid blijft te werken op de betreffende uren. Wanneer die bereidheid gedeeltelijk of geheel vervalt, kan de compensatie eveneens gedeeltelijk of geheel komen te vervallen.
- In overleg tussen werkgever en werknemer kan een andere vorm van compensatie worden overeengekomen.
- Wanneer de strikte toepassing van bovenstaande regels in een individueel voor werknemer of werkgever geval leidt tot een onredelijke uitkomst, dan zullen werkgever en werknemer in overleg zoeken naar een voor hen aanvaardbare oplossing (bijvoorbeeld het verleggen van de referentieperiode).