

**AANVULLENDE COLLECTIEVE  
ARBEIDSOVEREENKOMST  
VOOR HET PERSONEEL VAN  
DE WINKELORGANISATIE VAN ETOS BV**

**zoals deze geldt van**

**1 april 2015 tot en met 31 maart 2016**

# Aanvullende Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het personeel van de winkelorganisatie van ETOS BV

## INHOUDSOPGAVE

	<b>Blz.</b>
Overzicht van artikelen, hoofdstukken of bijlagen van de CAO voor personeel werkzaam in de Drogisterijbranche 2015/2016 die door artikelen in de Aanvullende CAO voor het personeel van de winkelorganisatie 2015/2016 worden vervangen c.q. daardoor worden aangevuld	4

<b>Algemeen</b>	<b>Blz.</b>
Artikel 1 Werkingssfeer	5
Artikel 2 Definities	5
Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever	6
Artikel 4 Loonaanpassing	6
Artikel 5 Overwerk	6
Artikel 6 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	6
Artikel 7 Vakantie	7
Artikel 8 Vakantietoeslag	7
Artikel 9 Buitengewoon verlof	8
Artikel 10 Plaatsvervanging / vervangingstoelage	8
Artikel 11 Beëindiging van het dienstverband	8
Artikel 12 Dienstverband voor bepaalde tijd	9
Artikel 13 Overplaatsing	9
Artikel 14 Ouderschapsverlof	9
Artikel 15 Straf- en correctiemaatregelen	10
Artikel 16 Ongewenst gedrag	10
Artikel 17 Functie-indeling en salarissen	10
Artikel 18 Arbeidstijd en betaling	14
Artikel 19 Pensioen	14
Artikel 20 Concernregelingen	14
Artikel 21 Faciliteitenregeling Vakbondswerk	15
Artikel 22 Beslechting van geschillen	16
Artikel 23 Duur, wijziging en opzegging der overeenkomst	16
Artikel 24 Slotbepaling	17

## **INHOUDSOPGAVE (vervolg)**

<b>Protocollen</b>	<b>Blz.</b>
Protocol Gehandicapte werknemers	18
Protocol Uitzendkrachten	18
Protocol Uitgangspunt personeelsbeleid	18
Protocol Vakbondscontributie	18
Protocol Participatiewet	18
Protocol Reparatie WW	19
Protocol CAO Boekje	19
<b>Bijlagen</b>	
Bijlage 1 Regeling Winkelmanagers in opleiding (WMio)	20
Bijlage 2 Salarisschaal Winkelmanagers en WMio Per 23 maart 2015 en 4 januari 2016	21
Bijlage 3 Salarisschaal Verkoopcoördinator Per 23 maart 2015 en 4 januari 2016	22

**Overzicht van artikelen, hoofdstukken of bijlagen van de CAO voor personeel werkzaam in de Drogisterijbranche 2015/2016 die door artikelen in de Aanvullende CAO voor het personeel van de winkelorganisatie van ETOS 2015/2016 die worden vervangen c.q. daardoor worden aangevuld.**

<b>CAO ETOS</b>	<b>CAO Drogisterijbranche</b>
1	1.2
2	Hoofdstuk 2
3	3.1.2
4	4.1.5
5	4.2.1
6	7.2.1
7	6.2.1 en 9.3
8	4.3
9	6.3
10	4.2.4
11	8.2
12	3.1.2.
14	Protocol II
15	8.1 en 8.2
17	4.1 en H5
18	6.1

## **Artikel 1 WERKINGSSFEER**

1. Deze CAO geldt voor alle werknemers van ETOS BV die werkzaam zijn in één van de winkels van ETOS BV.
2. Deze CAO is aanvullend op de CAO voor personeel werkzaam in de Drogisterijbranche.
3. Voor oproepkrachten geldt in afwijking van het in het eerste lid bepaalde alleen het bepaalde in het algemeen gedeelte: Artikel 1, 2, 3, 7, 11,13,14,16,19,21.

## **Artikel 2 DEFINITIES**

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. **Concern** : Koninklijke Ahold NV en haar Nederlandse dochtervennootschappen.
2. **Werkgever** : de Besloten Vennootschap ETOS.
3. **Werknemer** : iedere natuurlijke persoon met een arbeidsovereenkomst met ETOS BV.
4. **Basisuursalaris**: het uursalaris waarop een werknemer aanspraak kan maken, rekening houdende met de indeling van de functie, leeftijd, functieervulling en ervaring van de werknemer.
5. **Periode** : het dertiende deel van een kalenderjaar. De perioden van een jaar zijn genummerd van 1 t/m 13. In periode 1 van elk jaar is het grootste deel van januari begrepen en eventueel de laatste dagen van december van het voorafgaande kalenderjaar.
6. **Dienstverband**: de relatie tussen werkgever en werknemer die ontstaat na het afsluiten van een arbeidsovereenkomst.

### **Artikel 3 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER**

1. Het beleid van de werkgever zal er op gericht zijn om parttimers zoveel mogelijk als eerste in aanmerking te laten komen voor verhoging van het aantal contracturen indien en voorzover extra contracturen beschikbaar komen, tenzij de noodzakelijk geachte flexibele inzet van personeel om de afdeling of winkel adequaat te bezetten daardoor in gevaar komt.
2. In de aanstellingsbrief zal worden vermeld dat de regelingen in het Handboek Personeel van toepassing zijn.

### **Artikel 4 LOONAANPASSING**

Tijdens de duur van deze CAO zullen de basisuursalarissen en feitelijke uursalarissen worden aangepast op de momenten en met de percentages zoals vastgelegd in de dan geldende CAO voor personeel werkzaam in de Drogisterijbranche.

### **Artikel 5 OVERWERK**

In beginsel zal het verrichten van overuren worden gecompenseerd in vrije tijd, tenzij is overeengekomen deze overuren uit te betalen.

### **Artikel 6 UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

Vanaf de eerste dag van ziekte zal een aanvulling op het loon en doorbetaling van het brutoloon plaatsvinden conform de bepalingen in de CAO voor personeel werkzaam in de Drogisterijbranche.

Dit geldt ook voor werknemers die nog geen twee maanden in dienst zijn.

De in dit artikel bedoelde aanvullingen, respectievelijk uitkeringen uitgaande boven die, welke krachtens de sociale verzekeringswetgeving worden genoten zijn niet verschuldigd, indien en voor zover de werknemer in geval van ziekte dan wel uit hoofde van een hem overkomen ongeval, ten opzichte van derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden. Hieronder tevens te begrijpen de uitkering vakantietoeslag en winstdeling.

In dit geval zal de werkgever de in dit artikel vermelde betalingen aan werknemer doen, doch alleen bij wijze van voorschot op schadevergoeding. De werknemer wordt geacht zijn recht op schadevergoeding ten belopen van het bedrag van het voorschot aan de werkgever te hebben gecedeerd en is desverlangd verplicht een hierop betrekking hebbende akte van cessie te tekenen.

De werkgever zal het voorschot met de uit te keren schadevergoeding verrekenen.

## Artikel 7 VAKANTIE

### 1. Vakantie

- a. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
- b. Geen vakantie kan worden opgenomen in de week van moederdag, Sint Nicolaas en Kerstmis en de week daaraan voorafgaand.

### 2. Extra vakantiedagen

- a. Werknemers met een volledig dienstverband die in een kalenderjaar een leeftijd hebben volgens onderstaande tabel, kunnen de navolgende extra vakantiedagen opnemen.

45 tot en met 49 jaar	2 dagen
50 tot en met 54 jaar	3,5 dagen
55 tot en met 59 jaar	5 dagen
60 jaar	7 dagen
61 jaar	9 dagen
62 jaar	11 dagen
63 jaar	13 dagen
64 jaar en ouder	15 dagen

#### Overgangsregeling:

Medewerk(st)ers die vóór 1 april 1997 reeds rechten hebben opgebouwd op basis van de leeftijdstabel vermeld in de CAO die van kracht was tot 1 april 1997 behouden deze rechten. Ook hier geldt dat de extra vakantiedagen zoals bedoeld onder lid 1 van dit artikel de in tabel aangegeven rechten niet verhogen; het hoogste aantal geldt.

- b. Werknemers die minder dan de normale arbeidsduur werken verkrijgen de extra vakantiedagen naar verhouding.

### 3. Opname vakantiedagen Winkelmanager

In overleg met de werkgever heeft de Winkelmanager de mogelijkheid om 20 vakantiedagen aaneengesloten op te nemen mits dit geen organisatorische problemen met zich meebrengt.

## Artikel 8 VAKANTIETOESLAG

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van de eerste dag van de 6e periode van enig jaar tot en met de laatste dag van de 5e periode van het daarop volgende jaar.
2. De werknemer kweekt voor elke betalingsperiode van 4 weken, 8% vakantietoeslag op basis van het in die periode aantal uitbetaalde uren exclusief overwerkuren.

3. Uitbetaling van vakantietoeslag vindt plaats in de 5e betalingsperiode van elk kalenderjaar.
4. Bij beëindiging van het dienstverband wordt nog niet uitbetaalde vakantietoeslag alsnog uitgekeerd.
5. a. Voor de Winkelmanager geldt vanaf 23 jaar en ouder een bruto minimum vakantietoeslag van € 1674,58 per 23 maart 2015 en € 1687,14 per 4 januari 2016. Zij die niet het gehele vakantietoeslag kweekjaar in dienst zijn geweest of minder dan de normale arbeidsduur werkzaam zijn, ontvangen de minimum vakantietoeslag naar verhouding.  
  
b. Voor werknemers jonger dan 23 jaar geldt dat de minimum vakantietoeslag naar evenredigheid van de minimumloonstaffel lager ligt.  
  
c. De minimum vakantietoeslag volgt de loonindexering.

## **Artikel 9 BUITENGEWOON VERLOF**

De werknemer heeft in aanvulling op de CAO voor personeel werkzaam in de Drogisterijbranche recht op doorbetaald verlof in de volgende situaties:

- 1 dag bij 12,5 jarig dienstjubileum
- 3 dagen bij overlijden van één van zijn ouders.

## **Artikel 10 PLAATSVERVANGING / VERVANGINGSTOESLAG**

Naast het bepaalde in de CAO voor personeel werkzaam in de Drogisterijbranche is een plaatsvervangings toeslag niet van toepassing:

- a. indien vervanging onderdeel is van de functie-eisen (zogenaamde ambtshalve vervanging);
- b. bij vervanging tengevolge van vakantie.

## **Artikel 11 BEËINDIGING VAN HET DIENSTVERBAND**

Onverminderd hetgeen in wet- en regelgeving is bepaald, eindigt het dienstverband van rechtswege, dus zonder dat voorafgaande opzegging is vereist:

- op de dag, voorafgaande aan de dag waarop de werknemer recht heeft op de AOW-uitkering;
- indien de werknemer conform het pensioenreglement van Stichting Pensioenfonds Ahold gebruik maakt van de mogelijkheid tot (vervroegde) pensionering;
- bij afloop van het werk van oproepkrachten.

Indien de werktijd wordt verminderd wegens gedeeltelijke vervroegde pensionering, wordt het dienstverband in overeenstemming daarmee aangepast en voortgezet.

2. a. Indien de werknemer de functie van winkelmanager heeft bedraagt de



- opzegtermijn, zowel voor werkgever als voor werknemer drie perioden.
- b. Voor zover in de CAO voor personeel werkzaam in de Drogisterijbranche wordt gesproken van een opzegtermijn van een maand of meer maanden dient voor de toepassing van genoemd artikel in plaats van maand of maanden, periode van vier weken c.q. perioden van vier weken gelezen te worden.

## **Artikel 12 DIENSTVERBAND VOOR BEPAALDE TIJD**

Een dienstverband voor bepaalde tijd mag voor de duur van maximaal één jaar worden overeengekomen, onverminderd het recht op verlenging.

## **Artikel 13 OVERPLAATSING**

1. Als overplaatsing van de werknemer noodzakelijk is, streeft werkgever er naar zoveel mogelijk een functie van vergelijkbare taakinhoud en vergelijkbaar functieniveau aan te bieden. Indien mogelijk worden verscheidene geschikte functies voorgesteld.
2. Indien de overplaatsing van de werknemer het verhuizen voor hem/haar noodzakelijk maakt dan zal werkgever dit aspect nadrukkelijk betrekken bij de afweging voorafgaand aan een definitieve besluitvorming.
3. Met de werknemer wordt overlegd over de voorgenomen overplaatsing. De werknemer krijgt ten minste 3 dagen de tijd of gelet op de omstandigheden zoveel langer als noodzakelijk is echter niet langer dan 10 dagen de tijd (of zoveel minder als door hem noodzakelijk wordt geacht) om zich over de voorgenomen overplaatsing een mening te vormen. Daarna wordt, na afweging van de wederzijdse belangen, een beslissing genomen.

## **Artikel 14 OUDERSCHAPSVERLOF**

1. Over de verlofuren bestaat geen recht op salaris en overige arbeidsvoorwaarden.
2. Over de verlofuren worden geen ouderdoms- en nabestaandenpensioen opgebouwd. Na afloop van het verlof zal de opbouw van het ouderdoms- en nabestaandenpensioen onder aftrek van de verlofperiode worden voortgezet.
3. Voor werknemers die ouderschapsverlof opnemen zal werkgever een verzekering afsluiten die voorziet in een weduwe-, weduwnaars- en wezenpensioen in geval van overlijden tijdens het ouderschapsverlof.

De kosten van deze verzekering zullen door werkgever worden gedragen.

4. Voor gehuwde werknemers of samenwonenden die zich bij het pensioenfonds als zodanig hebben aangemeld en middels een schriftelijke bevestiging zijn geaccepteerd, wordt tijdens de periode van het ouderschapsverlof het op grond van de pensioenregeling verzekerde partner- en wezenpensioen voor zover dat

betrekking heeft op de verlofuren, op risicobasis voortgezet. De kosten van de risicoverzekering komen voor rekening van de werkgever.

## **Artikel 15 STRAF- EN CORRECTIEMAATREGELEN**

1. Teneinde de naleving te verzekeren van de binnen de onderneming geldende regels zijn de volgende door werkgever op te leggen straf- en correctie-maatregelen mogelijk:
  - a. mondelinge of schriftelijke berisping;
  - b. schadevergoeding in gevallen van grove schuld of nalatigheid;
  - c. schorsing;
  - d. ontslag wegens dringende reden; dit ontslag zal schriftelijk aan de werknemer worden bevestigd.
2. Tegen de opgelegde maatregelen genoemd in lid 1 sub b en c van dit artikel is beroep mogelijk bij de leidinggevende van degene die de maatregel heeft opgelegd. De werknemer heeft het recht zich te voorzien van rechtsbijstand.

## **Artikel 16 ONGEWENST GEDRAG**

Indien een werknemer geconfronteerd wordt met ongewenst gedrag en daarover een klacht wil indienen, kan hij daartoe gebruik maken van de Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen zoals opgenomen in het Handboek Personeel.

## **Artikel 17 FUNCTIE INDELING EN SALARISSEN**

### **1. Winkelmanager**

Werkgever zal aan de Winkelmanager een salaris betalen volgens de Salarisschaal Winkelmanagers in Bijlage 1.

- a. Alle winkels van ETOS BV zullen op basis van het winkelclassificatiesysteem worden ingedeeld in één van de moeilijkheidscategorieën 1 tot en met 3. Eenmaal per jaar, in het laatste kwartaal, zal de moeilijkheidscategorie van alle winkels opnieuw worden vastgesteld met behulp van het winkelclassificatiesysteem. Daarbij wordt uitgegaan van de gegevens over de voorafgegane aaneengesloten periode van dertien perioden, beginnend met de 11e periode van het voorafgaande jaar en eindigend in de 10e periode van het lopende jaar.
- b. Een Winkelmanager wordt ingedeeld in één van de categorieën 1 tot en met 3:
  1. indien voldaan wordt aan de benoemingscriteria van de desbetreffende winkelcategorie en
  2. indien een formatieplaats beschikbaar is in de desbetreffende winkelcategorie.

- c. Benoeming van een Winkelmanager vindt in principe plaats in categorie 1. Jaarlijks zal worden beoordeeld of de winkelmanager voor een hogere categorie in aanmerking komt. Benoeming direct in categorie 2 of 3 kan alleen plaatsvinden indien men door omstandigheden langer dan een jaar verantwoordelijk is geweest voor een winkel in categorie 2 of 3.
- d. De salariëring van de Winkelmanager vangt aan op tenminste het minimumsalaris behorende bij de categorie waarin de winkel waarvoor hij/zij verantwoordelijk is gesteld, is ingedeeld. Een tot Winkelmanager aan te stellen werknemer ontvangt één trede van de betreffende categorie. Op de eerste dag van de vierde periode van elk kalenderjaar wordt in het algemeen een periodiek verhoging, genaamd normopslag, aan de Winkelmanager toegekend, tot het maximum salaris van de salarisklasse is bereikt. Het maximum van deze salarisklasse kan nooit worden overschreden. De normopslag verschilt per salarisklasse en is vermeld in de salarisschaal die als bijlage 2 is bijgevoegd. Indien sprake is van meer dan normale functievervulling (D- of E-beoordeling) kan, naast de normopslag een extra verhoging worden verleend met een maximum van een halve normopslag. Het periodesalaris kan nooit meer bedragen dan het maximum van de salarisschaal waarin de Winkelmanager is ingedeeld.
- e. 1. Aan de Winkelmanager zal geen normopslag worden toegekend indien zijn/haar taakvervulling in ernstige mate te wensen overlaat. De Winkelmanager zal hiervoor tenminste 3 maanden van te voren door of namens werkgever worden gewaarschuwd. De waarschuwing zal in dit geval schriftelijk worden bevestigd. Het niet toekennen van de normopslag kan nooit twee maal achtereenvolgend plaatsvinden.
2. In geval van gebleken ongeschiktheid in de categorie waarin hij/zij is ingedeeld zal de Winkelmanager gedurende het volgende kalenderjaar in de gelegenheid worden gesteld te bewijzen dat de indeling in de oorspronkelijke categorie is gerechtvaardigd. De Winkelmanager ontvangt per de vierde periode van dat kalenderjaar dan geen normopslag. Aan het einde van laatst bedoeld kalenderjaar vindt een nieuwe toetsing plaats. Indien de uitslag van deze toetsing positief is, blijft de Winkelmanager het daaropvolgende kalenderjaar ingedeeld in zijn/haar oorspronkelijke categorie. Indien de uitslag van deze toetsing wederom negatief is, zal de Winkelmanager met ingang van de vierde periode van het daarop volgende kalenderjaar in de lagere categorie worden ingedeeld en naar een winkel in de bijbehorende categorie worden overgeplaatst met het bij die categorie behorende salaris. Dit zal hem/haar schriftelijk door werkgever worden meegedeeld.
- f. Indien de winkel op grond van de in lid a. van dit artikel bedoelde vaststelling in een hogere moeilijkheids categorie wordt ingedeeld, zal de Winkelmanager per eerstvolgende 1 januari in de dienovereenkomstige categorie worden benoemd indien hij/zij in die winkel volgens de geldende beoordelingssystematiek goed functioneert. In dat geval wordt het salaris naast de onder lid d. van dit artikel bedoelde normopslag met een halve normopslag van de nieuwe categorie verhoogd. Het nieuwe salaris zal tenminste gelijk zijn aan het minimum van de nieuwe categorie terwijl het niet hoger kan zijn dan het maximum van de nieuwe categorie.

Indien de Winkelmanager niet voldoet aan de voor die winkelcategorie geldende benoemingscriteria en indien hij/zij in die winkel volgens de geldende beoordelingssystematiek niet goed functioneert, zal hij/zij gedurende een jaar in de gelegenheid worden gesteld te bewijzen dat hij/zij de hogere categorie-indeling wel aan kan. Hij/zij krijgt de normopslag van de categorie waarin hij/zij is ingedeeld. Mocht op basis van deze beoordeling geen benoeming mogelijk zijn dan volgt overplaatsing naar een winkel van de oorspronkelijke moeilijkheids-categorie.

- g. Indien de winkel op grond van de in lid a. van dit artikel bedoelde vaststelling in een lagere categorie wordt ingedeeld, zal gestreefd worden naar overplaatsing van de Winkelmanager naar een winkel dat in overeenstemming is met de categorie waarin hij/zij is ingedeeld. Deze overplaatsing zal uiterlijk na twee jaar gerealiseerd moeten zijn. Gedurende deze twee jaar blijft de winkelmanager recht houden op salarisverhogingen in overeenstemming met de categorie waarin hij/zij is ingedeeld. Indien na uiterlijk twee jaar de overplaatsing niet gerealiseerd is, zullen geen individuele salarisverhogingen meer worden gegeven tot het moment waarop alsnog een overplaatsing plaatsvindt. Indien deze overplaatsing niet heeft kunnen plaatsvinden wegens gebrek aan een geschikte plaatsings-mogelijkheid dan kan bij beoordeling "zeer goed" of "uitstekend", na verloop van deze twee jaar nog een verhoging worden gegeven.
- h. In uitzonderlijke situaties (bijvoorbeeld bijzondere problematiek) is het mogelijk dat een Winkelmanager in principe tijdelijk voor ten hoogste anderhalf jaar wordt geplaatst in een winkel van een lichtere of zwaardere categorie dan die waarin hij/zij is ingedeeld.
- i.
  1. Bij tijdelijke overplaatsing in een lichtere categorie zullen zijn/haar arbeidsvoorwaarden onverminderd gebaseerd blijven op de categorie waarin hij/zij vóór die overplaatsing was ingedeeld.
  2. Bij overplaatsing van een Winkelmanager naar een zwaardere categorie ontvangt men één trede van de categorie waarnaar men wordt bevorderd. Het salaris gaat tenminste het minimum van betreffende categorie bedragen en kan het maximum van betreffende categorie niet overschrijden.

## 2. Regeling Winkelmanagers in opleiding

Er geldt een regeling gericht op voorbereiding en begeleiding van Winkelmanagers in opleiding tot moment van definitieve benoeming. Voor hen geldt de salarisschaal Winkelmanager i.o. De regeling is als bijlage 1 van de CAO opgenomen.

## 3. Verkoopcoördinator

- a. De categorie-indeling van de Verkoopcoördinator is gekoppeld aan de winkel-klasse-indeling.

- b. Aan de Verkoopcoördinator in de leeftijd van 19 t/m 22 jaar wordt ervaringsjaren toegekend conform de regels zoals opgenomen in artikel 4.1.2 van de CAO voor personeel werkzaam in de Drogisterijbranche 2015/2016. Jaarlijks zal per de eerste dag van de eerste periode berekend worden hoeveel ervaringsjaren zijn opgebouwd.
- c. Bij bevordering (en dus overplaatsing) naar een zwaardere categorie (van 1 naar 2 of van 2 naar 3) gaat men naar de voor die categorie geldende salarisschaal.
- d. Bij overplaatsing naar een lagere categorie winkel (van 3 naar 2 of van 2 naar 1) blijft men bij voldoende functioneren in de schaal waarin men is benoemd.
- e. Indien de winkel bij de jaarlijkse weging in een lagere categorie komt, blijft men in de op dat moment geldende salarisschaal. Er zal gestreefd worden naar plaatsing in een winkel dat in overeenstemming is met de categorie waarin hij/zij is ingedeeld. Indien een overplaatsing geweigerd wordt op oneigenlijke gronden wordt het salaris gebaseerd op de categorie-indeling van de winkel waarin men werkzaam is.
- f. Indien de winkel bij de jaarlijkse weging in een hogere categorie komt, zullen bij gebleken geschiktheid functie en salaris worden aangepast.
- g. Bij onvoldoende functioneren kan men teruggeplaatst worden naar een lagere categorie met het daarbij behorende salaris. Betrokkene zal hiervoor tenminste 3 maanden van te voren door de Operationeel Manager schriftelijk worden gewaarschuwd.
- h. Aanstelling tot Verkoopcoördinator kan plaatsvinden vanaf 18 jaar.

#### 4. Verk(o)op(st)er

Beloning volgens Functiegroep 2 van de CAO voor personeel werkzaam in de Drogisterijbranche.

#### 5. Aankomend Verk(o)op(st)er

Beloning volgens Functiegroep 1 van de CAO voor personeel werkzaam in de Drogisterijbranche.

#### 6. Vulploegmedewerk(st)er

Als de omzet en uren van de winkel het toelaat worden er uren ingeroosterd voor een vulploegmedewerker. Deze is verantwoordelijk voor het verkoopklaar maken van de winkel en heeft in principe geen klantcontact. Voor de vulploegmedewerker gelden geen diploma-eisen.

De vulploegmedewerker wordt beloond volgens Functiegroep 1 van de CAO voor personeel werkzaam in de Drogisterijbranche.

## **Artikel 18 ARBEIDSTIJD EN BETALING**

1. De Winkelmanager zal op drie van de vier zaterdagen alsmede op drie van de vier wekelijkse koopavonden per periode werken uitgezonderd in perioden waarin een vakantie wordt opgenomen van langer dan één week.

Indien werkgever noodgedwongen gebruik maakt van de avondopenstelling zullen deze uren voornamelijk ingevuld worden door fulltimers en parttimers. In die situatie kunnen werknemers niet verplicht worden meer dan 2 avonden per week te werken, uitgezonderd maximaal 6 (nader in te vullen) weken per jaar waarin men 3 avonden verplicht kan worden om te werken.

Werknemer kan niet worden verplicht om gemiddeld meer dan 3 zaterdagen per 4 weken te werken. Eén en ander betekent dat werknemer recht heeft op minimaal 17 vrije zaterdagen per jaar. De zaterdagen die in de vakantie van betreffende werknemer vallen zijn hierbij inbegrepen.

2. Indien na akkoord van de werkgever door de Winkelmanager arbeid wordt verricht op de wekelijkse vrije dag, dan zal deze arbeid in principe binnen twee perioden na de dag waarop deze arbeid is verricht moeten zijn gecompenseerd in gelijkwaardige vrije tijd. Slechts indien compensatie in gelijkwaardige vrije tijd niet mogelijk is zullen, na melding hiervan door de leidinggevende van de Winkelmanager bij de naast hogere leidinggevende, de gewerkte uren conform de in de CAO voor personeel werkzaam in de Drogisterijbranche genoemde overwerkvergoeding worden uitbetaald.
3. De individuele inroostering geschiedt in overleg met de betrokken werknemers. Daarbij wordt rekening gehouden met bestaande afspraken over kinderopvang.

## **Artikel 19 PENSIOEN**

De werknemer wordt opgenomen in de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds Ahold, rechtgevende op een ouderdoms- en nabestaandenpensioen, overeenkomstig de bepalingen van het desbetreffende pensioenreglement.

## **Artikel 20 CONCERNREGELINGEN**

Alle met vakbonden overeengekomen voor het concern geldende regelingen zijn, rekening houdend met de in die verschillende regelingen opgenomen bepalingen voor wat betreft de werkingssfeer, van toepassing voor de werknemers die onder deze CAO vallen.

Deze regelingen zijn op het moment van afsluiten van deze CAO:

- de CAO betreffende aanvullingen op uitkeringen krachtens de WAO bij arbeidsongeschiktheid (WAO CAO) en de Collectieve arbeidsovereenkomst inzake de WIA (WIA-CAO).

## **Artikel 21 FACILITEITENREGELING VAKBONDSWERK**

Werkgever stelt ten behoeve van het bedrijvenwerk van de vakbonden die partij zijn bij deze CAO extra verlof en een aantal andere faciliteiten ter beschikking. De aard en omvang van deze faciliteiten worden opgenomen in dit protocol:

### **1. Verlof**

- a. Per vakbond worden voor elke 15 leden faciliteiten verleend voor één bedrijvenwerkersplaats, met een maximum van 7 voor de gehele organisatie.
- b. Ten behoeve van werkzaamheden in het kader van bedrijvenwerk stelt werkgever per bedrijvenwerkersplaats 5 dagen betaald verlof per kalenderjaar ter beschikking.
- c. Het totaal aantal verlofdagen kan gebruikt worden door alle bedrijvenwerkers tezamen.
- d. Bedrijvenwerkverlof dat in enig kalenderjaar niet is benut vervalt aan het einde van het kalenderjaar.
- e. Indien blijkt dat in individuele gevallen het genoemde aantal verlofdagen niet toereikend is dan zal overleg plaatsvinden tussen vakverenigingen en de bestuurder van ETOS.

### **2. Overige faciliteiten**

- a. Voor uitnodigingen aan vakbondsleden voor vergaderingen en algemeen zakelijke mededelingen kunnen de vakbonden de publicatieborden van de werkgever gebruiken.
- b. Werkgever zal, indien mogelijk, vergaderruimte ter beschikking stellen voor vergaderingen in het kader van bedrijvenwerk.
- c. De voorzitter en secretaris van een kadergroep kunnen kosteloos gebruik maken van telefoon, kopieerapparatuur en telefax.
- d. Werkzaamheden die niet binnen de beschikbaar gestelde verlofdagen kunnen worden verricht, zullen buiten werktijd plaatsvinden.
- e. Drie maal per jaar kan vanaf 15.30 uur in ledenvergaderingen overleg plaatsvinden tussen bestuurders van de vakbonden en de bij werkgever werkende leden.  
Indien (aparte) vergaderingen worden gehouden voor medewerk(st)ers in ploegendienst, kan de vergadering op een zodanig tijdstip worden belegd dat begin- en eindtijd een half uur respectievelijk vóór en na de begin- en eindtijd van twee diensten ligt, waarbij beide ploegen en half uur werktijd mogen besteden.  
Indien meer overleg noodzakelijk wordt geacht, vindt dit buiten werktijd plaats.

### **3. Verplichtingen van de vakbonden**

- a. De vakbonden zullen werkgever voortdurend schriftelijk op de hoogte houden van alle vakbondsleden die als bedrijvenwerker functioneren.
- b. Eén maal per jaar (vóór 1 april) zullen de vakbonden een accountants-verklaring overleggen waaruit blijkt dat in het voorgaande jaar niet meer verlofdagen zijn gebruikt dan waarop ingevolge artikel 1 lid a. recht bestond.
- c. Eén maal per jaar (vóór 1 april) zullen de vakbonden aan werkgever een opgave doen van alle verlofdagen bedoeld in deze regeling die zijn gebruikt

door bedrijvenwerkers. Deze opgave zal inzicht moeten geven op individueel niveau.

4. Verplichting van de werkgever

De positie van de bedrijvenwerkers in de onderneming zal uitsluitend worden beïnvloed door de naleving van de rechten en verplichtingen uit hun arbeidsovereenkomst en de wet en niet door hun optreden als bedrijvenwerker.

5. Opschorten faciliteiten

Werkgever kan de verleende faciliteiten opschorten, indien de vakbonden zich niet aan deze overeenkomst houden en/of bestaande communicatiepatronen en overlegstructuren belemmeren of doorkruisen.

6. Nakoming

Vakbonden en werkgever zullen de inhoud van deze regeling te goeder trouw naar letter en geest nakomen.

## **Artikel 22 BESLECHTING VAN GESCHILLEN**

Behoudens wanneer partijen anders zijn overeengekomen zullen geschillen welke tussen partijen ontstaan naar aanleiding van deze overeenkomst door arbitrage worden beslist met uitsluiting van de gewone rechter. Een geschil is aanwezig zodra één der partijen een twistpunt als zodanig aanmerkt. Binnen 30 dagen nadat één der partijen de andere partij bij aangetekend schrijven te kennen heeft gegeven arbitrage te verlangen, zullen beide partijen elk een arbiter aanwijzen en de aangewezen arbiters zullen gezamenlijk een derde benoemen. De meest gerede partij heeft het recht om aan de President van de Arrondissementsrechtbank te Amsterdam de benoeming te vragen van drie arbiters in de volgende gevallen:

4. Indien één der partijen nalaat een arbiter aan te wijzen vóór de 30ste dag na ontvangst van de sommatie daartoe door de tegenpartij.

5. Indien de twee door partijen aangewezen arbiters niet vóór de 15e dag na de laatste aanwijzing van één der arbiters tot overeenstemming zijn gekomen omtrent de derde arbiter.

De arbiters bepalen de procesorde en zullen rechtspreken als goede mannen, naar billijkheid en in hoogst ressort.

## **Artikel 23 DUUR, WIJZIGING EN OPZEGGING DER OVEREENKOMST**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met ingang van 1 april 2015 en eindigt op 31 maart 2016.

Tussentijdse wijzigingen kunnen alleen tot stand komen met instemming van beide partijen.



Verlenging vindt stilzwijgend plaats telkens voor de tijd van 1 jaar, tenzij één der partijen tenminste 3 maanden vóór de afloop van de overeenkomst schriftelijk kennis geeft aan de andere partij op verlenging geen prijs meer te stellen, of wijzigingen te wensen.

## Artikel 24 SLOTBEPALING

Partijen verbinden zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar letter en geest te goeder trouw na te komen.

Aldus overeengekomen te Zaandam op 29 mei 2015,

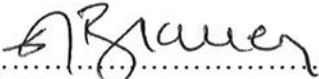
Partij ter ene zijde  
**ETOS BV**

  
.....  
W. Kolk  
COO Albert Heijn BV

Partij ter andere zijde  
**FNV**

  
.....  
K. Boelens

## CNV Dienstenbond

  
.....  
N. Brassey  
SVP HR Albert Heijn BV

  
.....  
D. Swagerman  
Voorzitter

*P.S. Forbuin*

  
.....  
G.F. van Linden  
Coördinator Arbeidsvoorwaardenbeleid

## De Unie

  
.....  
G. van der Lit

  
.....  
R. Castelein  
Voorzitter

## **PROTOCOLLEN**

### **Protocol Gehandicapte werknemers**

1. De werkgever neemt op zich gelijke kansen van gehandicapte en niet gehandicapte werknemers aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen gericht op het behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.  
De werkgever zal daarbij gebruik maken van instrumenten die bij of krachtens de wet in het leven zijn geroepen.
2. De werkgever zal in overleg met deskundigen (zoals een arts van een Arbodienst of van een Uitvoeringsinstelling) een beleid voeren ter voorkoming van langdurig ziekteverzuim en uitstroom van werknemers naar de WAOWIA.

### **Protocol Uitzendkrachten**

De intentie van de werkgever is om uitzendkrachten na een half jaar uitzendperiode in dienst te nemen.

### **Protocol Uitgangspunt personeelsbeleid**

In haar personeelsbeleid neemt ETOS de positie/functie van de individuele werknemer als uitgangspunt. De doelstelling is om werknemers gedurende hun gehele loopbaan optimaal in te zetten op een niveau dat in overeenstemming is met hun capaciteiten. Bij het bepalen van een volgende stap in de loopbaan spelen verschillende aspecten een rol in de afweging, zoals de wensen van de werknemer, zijn persoonlijke situatie (leeftijd, combinatie van werk/zorg, combinatie van studie/werk), een analyse van het functioneren en de behoefte van het bedrijf.

### **Protocol Vakbondscontributie**

ETOS zal binnen de werkkostenregeling zoals die is ingevoerd per 1-1-2015, de fiscale facilitering van de vakbondscontributie- de werknemer ziet af van brutoloon in ruil voor een vergoeding voor vakbondscontributie- voor het jaar 2015 inbrengen.

### **Protocol Participatiewet**

Ahold ontwikkelt momenteel beleid ten aanzien van de doelgroepen uit de Participatiewet. ETOS zal de vakbonden gedurende de looptijd van de CAO op de hoogte houden van de ontwikkelingen hierin en de uitvoering hiervan.

### **Protocol Reparatie WW**

In de cao voor personeel werkzaam in de drogisterijbranche 2015/2016 is afgesproken dat onder andere overleg zal plaatsvinden over de uitwerking van de afspraken rond het 3e WW-jaar conform het Sociaal Akkoord en het in dit kader uit te brengen SER advies. Partijen bij deze CAO zullen aansluiten bij de uitkomst van dit overleg.

### **Protocol CAO Boekje**

Op verzoek zal aan de medewerker een papieren CAO-boekje van de CAO 2015/2016 worden verstrekt.

## **BIJLAGE 1**

### **REGELING WINKELMANAGERS IN OPLEIDING (WMio)**

#### **Benoeming**

De regeling Winkelmanager in opleiding (WMio) is uitsluitend bedoeld voor hen die in deze functie schriftelijk zijn benoemd.

#### **Persoonlijk OpleidingsPlan**

Wanneer een WM i.o. bij ETOS begint, gaat vrijwel direct de interne opleiding van start. Later, wanneer de basisvaardigheden onder de knie zijn, zal de WM i.o. deelnemen in de WMio klas. Het kan dan ook per WM i.o. verschillen na welke tijdfase van het "Persoonlijk OpleidingsPlan" de externe opleiding in de WMio klas start. De totale opleidingsduur is gemiddeld 1 jaar.

Tijdens de opleidingsduur geeft WMio leiding aan een winkel onder begeleiding van een daartoe aangewezen Winkelmanager.

#### **Salarisregeling WMio's**

Voor een WMio bedraagt het salaris tenminste het minimum van de salarisschaal WM io.

#### **Salaris bij benoeming tot Winkelmanager**

Bij benoeming geldt een salaris van het basissalarisniveau 1 of 2 verhoogd met 1 trede.

## BIJLAGE 2

### SALARISSCHAAL WINKELMANAGER EN WINKELMANAGER IN OPLEIDING

1. Salarisschaal I, geldende voor de werknemers die op of ná 23 maart 2015 in dienst zijn getreden.

Verhoging per 23 maart 2015  
(incl. 1,25 %)

Groep	Minimum per uur	Minimum per periode	Maximum per uur	Maximum per periode	Normopslag per uur	Normopslag per periode
0 (WM i.o.)	€ 12,17	€ 1.801,20	€ 16,10	€ 2.382,62	€ 0,63	€ 92,91
I	€ 13,11	€ 1.940,56	€ 17,01	€ 2.517,48	€ 0,66	€ 97,40
II	€ 14,72	€ 2.178,82	€ 19,32	€ 2.859,14	€ 0,75	€ 110,89
III	€ 16,22	€ 2.400,60	€ 21,45	€ 3.175,32	€ 0,83	€ 122,88

Verhoging per 4 januari 2016  
(incl. 0,75 %)

Groep	Minimum per uur	Minimum per periode	Maximum per uur	Maximum per periode	Normopslag per uur	Normopslag per periode
0 (WM i.o.)	€ 12,26	€ 1.814,48	€ 16,22	€ 2.400,56	€ 0,63	€ 93,24
I	€ 13,21	€ 1.955,08	€ 17,14	€ 2.536,72	€ 0,66	€ 97,68
II	€ 14,83	€ 2.194,84	€ 19,46	€ 2.880,08	€ 0,75	€ 111,00
III	€ 16,34	€ 2.418,32	€ 21,62	€ 3.199,76	€ 0,84	€ 124,32

1. Salarisschaal II, geldende voor de werknemers die vóór 23 maart 2015 in dienst zijn getreden.

Verhoging per 23 maart 2015  
(incl. 1,25 %)

Groep	Minimum per uur	Minimum per periode	Maximum per uur	Maximum per periode	Normopslag per uur	Normopslag per periode
0 (WM i.o.)	€ 12,32	€ 1.823,36	€ 16,30	€ 2.412,40	€ 0,64	€ 94,72
I	€ 13,28	€ 1.965,44	€ 17,22	€ 2.548,56	€ 0,67	€ 99,16
II	€ 14,91	€ 2.206,68	€ 19,56	€ 2.894,88	€ 0,76	€ 112,48
III	€ 16,42	€ 2.430,16	€ 21,72	€ 3.214,56	€ 0,84	€ 124,32

Verhoging per 4 januari 2016  
(incl. 0,75 %)

Groep	Minimum per uur	Minimum per periode	Maximum per uur	Maximum per periode	Normopslag per uur	Normopslag per periode
0 (WM i.o.)	€ 12,41	€ 1.836,68	€ 16,42	€ 2.430,16	€ 0,64	€ 12,41
I	€ 13,38	€ 1.980,24	€ 17,35	€ 2.567,80	€ 0,67	€ 13,38
II	€ 15,02	€ 2.222,96	€ 19,71	€ 2.917,08	€ 0,76	€ 15,02
III	€ 16,55	€ 2.449,40	€ 21,89	€ 3.239,72	€ 0,85	€ 16,55

### BIJLAGE 3

#### SALARISSCHAAL VERKOOPCOÖRDINATOR

Salarisschaal I, geldende voor de werknemers die op of ná 23 maart 2015 in dienst zijn getreden.

Verhoging per 23 maart 2015 (incl. 1,25%)		verkoopcoördinator I	verkoopcoördinator II	verkoopcoördinator III
leeftijd	ervaringsjaar	uurloon	uurloon	uurloon
18		€ 6,30	€ 6,54	€ 6,54
19		€ 6,91	€ 7,10	€ 7,10
	1	€ 7,21	€ 7,41	€ 7,41
20		€ 7,88	€ 8,11	€ 8,11
	1	€ 8,20	€ 8,44	€ 8,44
	2	€ 8,42	€ 8,68	€ 8,68
21		€ 9,05	€ 9,24	€ 9,24
	1	€ 9,41	€ 9,60	€ 9,60
	2	€ 9,65	€ 9,85	€ 9,85
22		€ 10,39	€ 10,57	€ 10,57
	1	€ 10,76	€ 10,95	€ 11,95
	2	€ 11,00	€ 11,19	€ 11,19
23		€ 11,12	€ 11,30	€ 11,30
	1	€ 11,51	€ 11,93	€ 11,93
	2			€ 12,40

Verhoging per 4 januari 2016 (incl. 0,75%)		verkoopcoördinator I	verkoopcoördinator II	verkoopcoördinator III
leeftijd	ervaringsjaar	uurloon	uurloon	uurloon
18		€ 6,34	€ 6,59	€ 6,59
19		€ 6,96	€ 7,15	€ 7,15
	1	€ 7,26	€ 7,47	€ 7,47
20		€ 7,94	€ 8,17	€ 8,17
	1	€ 8,26	€ 8,50	€ 8,50
	2	€ 8,48	€ 8,75	€ 8,75
21		€ 9,12	€ 9,31	€ 9,31
	1	€ 9,48	€ 9,67	€ 9,67
	2	€ 9,72	€ 9,92	€ 9,92
22		€ 10,47	€ 10,65	€ 10,65
	1	€ 10,84	€ 11,03	€ 11,03
	2	€ 11,08	€ 11,27	€ 11,27
23		€ 11,20	€ 11,38	€ 11,38
	1	€ 11,60	€ 12,02	€ 12,02
	2			€ 12,50

Salarisschaal II, geldende voor de werknemers die vóór 23 maart 2015 in dienst zijn getreden

Verhoging per 23 maart 2015 (incl. 1,25 %)		verkoopcoördinator I	verkoopcoördinator II	verkoopcoördinator III
leeftijd	ervaringsjaar	uurloon	uurloon	uurloon
18		€ 6,38	€ 6,62	€ 6,62
19		€ 6,99	€ 7,19	€ 7,19
	1	€ 7,30	€ 7,50	€ 7,50
20		€ 7,98	€ 8,21	€ 8,21
	1	€ 8,30	€ 8,55	€ 8,55
	2	€ 8,53	€ 8,79	€ 8,79
21		€ 9,16	€ 9,36	€ 9,36
	1	€ 9,53	€ 9,72	€ 9,72
	2	€ 9,77	€ 9,97	€ 9,97
22		€ 10,52	€ 10,70	€ 10,70
	1	€ 10,89	€ 11,09	€ 11,09
	2	€ 11,14	€ 11,33	€ 11,33
23		€ 11,26	€ 11,44	€ 11,44
	1	€ 11,66	€ 12,08	€ 12,08
	2			€ 12,56

Verhoging per 4 januari 2016 (incl. 0,75%)		verkoopcoördinator I	verkoopcoördinator II	verkoopcoördinator III
leeftijd	ervaringsjaar	uurloon	uurloon	uurloon
18		€ 6,42	€ 6,67	€ 6,67
19		€ 7,04	€ 7,24	€ 7,24
	1	€ 7,35	€ 7,56	€ 7,56
20		€ 8,04	€ 8,27	€ 8,27
	1	€ 8,36	€ 8,61	€ 8,61
	2	€ 8,59	€ 8,85	€ 8,85
21		€ 9,23	€ 9,43	€ 9,43
	1	€ 9,60	€ 9,79	€ 9,79
	2	€ 9,84	€ 10,05	€ 10,05
22		€ 10,60	€ 10,78	€ 10,78
	1	€ 10,98	€ 11,17	€ 11,17
	2	€ 11,22	€ 11,41	€ 11,41
23		€ 11,34	€ 11,53	€ 11,53
	1	€ 11,74	€ 12,17	€ 12,17
	2			€ 12,65