

Artikel 1

Werkingsfeer

De overeenkomst geldt voor alle werknemers, in dienst bij een werkgever die een optiekbedrijf heeft. Onder Optiekbedrijf wordt verstaan:

'Het bedrijf van het aanmeten van visuele hulpmiddelen, met inbegrip van het doen van subjectieve of objectieve metingen van de ogen of het onderzoeken van de ogen op abnormaliteiten; het bedrijf van het aanmeten, aanpassen, assembleren of afpassen van brillen; of het bedrijf van het herstellen van visuele of optische hulpmiddelen (zoals onder andere contactlenzen en low vision aids).'

Bij optiekondernemingen waarbij sprake is van een combinatie van activiteiten (o.a. audiciens, juweliers, bandagisten, fotografen) is deze Collectieve Arbeidsovereenkomst van toepassing:

- a. indien de omzet binnen de onderneming voor 50% of meer in de optiek wordt verkregen; of
- b. indien het aantal werknemers dat bij de optiekwerkzaamheden is betrokken groter is dan het aantal werknemers, dat werkzaamheden verricht op het gebied van enige andere bedrijfstak.

In afwijking van het bovenstaande is deze Collectieve Arbeidsovereenkomst niet van toepassing voor personeel dat werkzaam is in (winkel-)vestigingen waar geen optiekwerkzaamheden worden verricht.

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op werknemers als bedoeld in artikel 2, lid 7, lid 8 en lid 9.

Artikel 2

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. Werkgever: Een natuurlijk persoon, rechtspersoon of een niet rechtspersoonlijkheid bezittende vennootschap die uitsluitend of in hoofdzaak een optiekbedrijf als bedoeld in artikel 1 voert.
2. Werknemer: Een ieder die ingevolge een arbeidsovereenkomst in dienst is van een werkgever als bedoeld in het eerste lid van dit artikel, uitgezonderd zij die genoemd zijn onder lid 7, lid 8 of lid 9.
3. Werknemer in volledige dienst (fulltimer): Een ieder, die zich bij arbeidsovereenkomst verbindt tot het verrichten van arbeid in een onderneming gedurende minimaal 38 uur per week.
Voor de vestigingsmanager geldt in afwijking hiervan 40 uur per week.
4. Werknemer in onvolledige dienst (parttimer): Een ieder, die zich bij arbeidsovereenkomst verbindt tot het verrichten van arbeid gedurende minder dan 38 uur per week.
5. Vestigingsmanager : De werknemer, die in een vestiging van de onderneming als bedoeld in artikel 1 het ondernemingsbeleid uitvoert, leiding geeft aan de medewerkers en verkooptaken uitvoert.
6. Niet-winkelpersoneel: De werknemers die uitsluitend werkzaam zijn of werkzaamheden verrichten op (hoofd-)kantoor, slijperij of centraal magazijn.
7. Afroepkracht: Een ieder, die wegens tijdelijke drukte of andere redenen op onregelmatige tijden op afroep in de onderneming werkzaam is.
8. Stagiair: Een leerling met wie een stageovereenkomst is aangegaan, en die werkzaamheden verricht die ten doel hebben kennis te vergaren die in een schoolsituatie niet kan worden opgedaan.
9. Niet als werknemer in de zin van deze overeenkomst worden beschouwd:
 - a. directeuren, adjunct-directeuren.

- b. schoonmaakpersoneel en personeel in de huishoudelijke dienst inclusief timmerlieden en etaleurs.
 - c. diegenen die de 65-jarige leeftijd hebben bereikt.
 - d. vakantiekrachten.
10. Garantieloon: Het vaste maandloon c.q. periodeloon dat conform artikel 9 van deze overeenkomst tenminste betaald moet worden.
11. Gebruikelijke arbeidstijd: Van maandag tot en met zaterdag tussen 7.00 uur en 21.00 uur.
12. Arbeidsduur: De normale arbeidsduur bedraagt:
- Voor winkel- en niet-winkelpersoneel maximaal 9 uur per dag, 38 uur per week.
 - Voor vestigingsmanagers geldt een maximale arbeidsduur van 9 uur per dag, 40 uur per week.
13. OR: Ondernemingsraad.
14. PVT: Personeelsvertegenwoordiging.

Artikel 3

Verplichtingen van werkgever en werknemer

1. De werkgever is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. De werknemer is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten. Reglementen en voorschriften vastgesteld in individuele arbeidsovereenkomsten en redelijke orders en instructies gegeven door of vanwege de werkgever dient hij stipt op te volgen.
3. Wijzigingen in functie, loon en/of bijzondere voorwaarden worden tijdig schriftelijk bevestigd en door de werknemer en de werkgever getekend onder vermelding van de datum van ingang.
4. Het is een werkgever verboden arbeidsovereenkomsten af te sluiten in strijd met de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, tenzij en voor zover - onverminderd eventuele wettelijke bepalingen - in voor een werknemer gunstige zin van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgeweken.
5. a. De werknemer is onder meer verplicht:
 - zowel tijdens als na de beëindiging van het dienstverband strikte geheimhouding te betrachten ten aanzien van die zaken, de dienstbetrekking betreffende, waarvan de openbaring in strijd zou zijn met de zorgvuldigheid en het fatsoen, hetwelk in het maatschappelijke leven betaamt.
 - tijdig wijzigingen in persoonlijke gegevens, die van invloed zijn op de uitvoering van de dienstbetrekking, schriftelijk aan de werkgever door te geven.
- b. Indien de werkgever dit nodig acht kan deze verlangen dat de werknemer bij indiensttreding op kosten van de werkgever een geneeskundig onderzoek ondergaat, voor zover zulks is toegestaan binnen de kaders van de wet.
6. Het is een werknemer verboden om provisies en/of goederen om niet van derden aan te nemen, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever.
7. Het is de werknemer verboden andere goederen dan behorend tot het assortiment van de werkgever ter verkoop aan te bieden.

Artikel 4

Soort van arbeid

1. De werknemer is verplicht, indien - in bijzondere gevallen - zijn werkgever hem daartoe opdracht geeft, andere dan zijn gebruikelijke arbeid te verrichten, voor zover deze arbeid verband houdt met de arbeid in de onderneming van de werkgever en de werknemer geacht kan worden tot de arbeid in staat te zijn.
2. Arbeid in een andere onderneming dan die van zijn werkgever behoeft de werknemer niet te verrichten, tenzij de onderneming commercieel en aan haar gelieerd samenhangt met die van de werkgever.
3. De werknemer is na overleg verplicht in incidentele gevallen zijn arbeid ook te verrichten in andere vestigingen dan die waar hij in eerste instantie te werk gesteld is.

Artikel 5

Verboden arbeid

1. Het is de werknemer verboden, anders dan met schriftelijke toestemming van zijn werkgever, al dan niet tegen beloning arbeid voor en/of in opdracht van derden te verrichten. Dit verbod geldt voor de werkzaamheden welke de werknemer gewoonlijk binnen de onderneming pleegt te verrichten en voor andere arbeid welke gewoonlijk wordt verricht in de ondernemingen als bedoeld in artikel 1.
2. Overtreding van het in lid 1 geformuleerde verbod kan voor de werkgever aanleiding vormen de dienstbetrekking op te zeggen.
3. De bepalingen van lid 1 en 2 van dit artikel zijn niet van toepassing op parttimers met dien verstande dat voor werkzaamheden voor en/of in opdracht van derden als bedoeld in artikel 2 lid 1 schriftelijke toestemming van de werkgever noodzakelijk is.

Artikel 6

Proeftijd

Werkgever en werknemer kunnen bij aanvang van de dienstbetrekking schriftelijk een proeftijd van maximaal twee maanden overeenkomen. Gedurende deze termijn heeft zowel de werkgever als de werknemer het recht om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen.

Artikel 7

Indiensttreding en loonspecificatie

1. Iedere werknemer in de zin van deze overeenkomst ontvangt bij zijn indiensttreding een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
2. Iedere werknemer in de zin van deze overeenkomst ontvangt bij zijn indiensttreding een schriftelijk, gedateerd bewijs van aanstelling, waarin wordt vermeld:
 - a. naam en woonplaats van de werkgever en de werknemer;
 - b. de plaats(en) waar de arbeid wordt verricht
 - c. de functie en functiegroep van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
 - d. het tijdstip van indiensttreding;
 - e. als de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten: de duur van de overeenkomst;
 - f. indien overeengekomen: de proeftijd die van toepassing is;
 - g. de aanspraak op vakantie of de manier van berekening van die aanspraak;
 - h. de door ieder van partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de manier van berekening van die opzegtermijnen;
 - i. het loon en de uitbetalingsperiode;
 - j. de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week;
 - k. of de werknemer deelneemt in een pensioenregeling;
 - l. eventuele bijzondere bepalingen;
 - m. de toepasselijke C.A.O.

Functieveranderingen, functiegroepveranderingen, en andere op het dienstverband betrekking hebbende relevante veranderingen dienen schriftelijk te worden vastgelegd.

Het bewijs van aanstelling wordt in tweevoud opgemaakt en door de werkgever en werknemer ondertekend. De werkgever is verplicht wijzigingen onder sub a. tot en met l., die op grond van de daartoe geldende regels tot stand zijn gekomen, binnen 1 maand nadat de wijziging in werking is getreden aan de werknemer schriftelijk te bevestigen, tenzij er sprake is van wijzigingen van wettelijke aard en/of in de CAO.

De mededelingsplicht geldt niet voor de gegevens, genoemd onder sub. a. tot en met sub. l. voor zover deze gegevens zijn vermeld in de loonstrook. Met betrekking tot de gegevens, genoemd onder sub. f. en sub. i., kan de werkgever volstaan met een verwijzing naar de C.A.O.

Voor arbeidsovereenkomsten die vóór 1 januari 1994 zijn aangegaan hoeft de werkgever de hierboven onder a tot en met l vermelde gegevens slechts te verstrekken op verzoek van de werknemer, binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek.

3. De werkgever is gehouden de loonbetaling aan zijn werknemer vergezeld te doen gaan van een schriftelijke opgave, vermeldende:
 - a. de naam en adres van de werkgever en van de werknemer;
 - b. de periode, waarop de betaling betrekking heeft;
 - c. de overeengekomen arbeidsduur;
 - d. het loonbedrag;
 - e. de samenstelling van het brutoloon;
 - f. de ingehouden bedragen aan loonheffing, werknemerspremies, werknemersverzekeringen, pensioenpremies, prepensioenpremies, alsmede andere inhoudingen;
 - g. het loon waarop de werknemer volgens de Wet Minimumloon in ieder geval aanspraak heeft;
 - h. sofi-nummer;
 - i. andere (onbelaste) beloningen;

Artikel 8

Functie -indeling en beloning

1. De werknemer wordt op grond van de door hem te verrichten werkzaamheden ingedeeld in één van de functiegroepen zoals die zijn vermeld in bijlage I bij deze CAO.
2. Er zijn zes salarisschalen aangeduid met de cijfers I t/m VI, die corresponderen met de 6 functiegroepen uit bijlage I.
3. Het loon van de werknemer is tenminste gelijk aan het voor zijn leeftijd, dan wel voor zijn functiejaren, vastgestelde bedrag conform de in artikel 9 genoemde loonschalen die zijn opgenomen in Bijlage II. De bedragen in de schaal, behorende bij groep IA, zijn gelijk aan de loonbedragen overeenkomstig de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag.
4. Voor jeugdigen tot en met de 23e verjaardag vindt jaarlijks de individuele salarisverhoging plaats met ingang van de verjaardagsmaand.
5. Bij de werknemer ouder dan 23 jaar die tenminste 12 maanden in dienst is van de werkgever, vindt de jaarlijkse periodieke salarisverhoging plaats per 1 januari.
6. Inschaling van 23-jarigen en ouder vindt plaats in schaal 23/0. Inschaling van 23- jarigen en ouder in functiegroep 6 vindt plaats in schaal 23/1.
7. De CAO Optiekbedrijven kent als uitgangspunt drie tabellen met schaaluurlonen die minimaal per uur dienen te worden uitbetaald. Een tabel geldt voor alle werknemers die vallen onder de werkings sfeer van de CAO, met uitzondering van de vestigingsmanagers en het niet-winkelpersoneel. De tweede tabel betreft het niet-winkelpersoneel. De derde tabel geldt voor de vestigingsmanagers en is gebaseerd op een normale arbeidsduur van 40 uur per week. Ter informatie worden in de CAO ook maandlonen vermeld gebaseerd op de bestaande normale arbeidsuren.

Werknemers, uitgezonderd de vestigingsmanagers, die op 1 januari 2004 reeds in dienst waren en die een kortere of langere normale arbeidsduur hebben dan de geldende normale arbeidsduur van 38 uur per week, behouden hun feitelijke uurloon zoals dat gold voor 1 januari 2004. Als hun arbeidsduur wordt aangepast dan wordt hun periodeloon aangepast met de verhouding tussen de nieuwe en de oude arbeidsduur op weekbasis. 9. Vestigingsmanagers, die op 1 januari 2004 reeds in dienst waren en die een kortere of langere normale arbeidsduur hebben dan de voor hen geldende normale arbeidsduur van 40 uur per week, behouden hun feitelijke uurloon zoals dat gold voor 1 januari 2004. Als hun arbeidsduur wordt aangepast dan wordt hun periodeloon aangepast met de verhouding tussen de nieuwe en de oude arbeidsduur op weekbasis.

Artikel 9

Garantielonen

1. Garantielonen zijn van toepassing conform de in Bijlage II opgenomen tabellen .

- 2 De werknemer die een functie vervult als bedoeld in functiegroep 1 van art. 8 lid 1 ontvangt tenminste een loon gelijk aan het, voor zijn leeftijd geldende, door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op grond van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag aangegeven loon.
- 3 De werknemer ingedeeld in functiegroep 1 A ontvangt uiterlijk 6 maanden na indiensttreding tenminste een loon dat gelijk is aan het in salarisschaal I B voor zijn leeftijd vastgestelde bedrag.
- 4 De werknemers die functies vervullen als bedoeld in de groepen 2 tot en met 6 van art. 8 lid 1 ontvangen een loon dat tenminste gelijk is aan het in de corresponderende schalen II tot en met VI van dit artikel voor hun leeftijd vastgestelde bedrag.
- 5 Voor de vestigingsmanager kan in overleg tussen werkgever en werknemer een zogenaamde “all-in” loonafpraak worden gemaakt. Daarbij kan de beloning voor evt. meeruren en de compensatie voor het werken op bijzondere uren in het loon worden verwerkt. Als uitgangspunt daarbij geldt dat de vestigingsmanager bij een “all-in” loon niet slechter af mag zijn dan wanneer hij de vergoedingen e.d. separaat naast zijn loon zou ontvangen.

Artikel 10

Loonaanpassingen

In de onder artikel 9, lid 1 bedoelde garantielonen is een verhoging verwerkt van 1% per 1 januari 2006 en een verhoging van nogmaals 0,5% per 1 juli 2006. De feitelijke lonen die van toepassing waren per 31 december 2005 worden, indien deze hoger zijn dan de in artikel 9 genoemde bedragen, verhoogd met 1% per 1 januari 2006 en met nogmaals 0,5% per 1 juli 2006.

Artikel 11

Arbeidsduur, vijfdaagse werkweek.

- 1
 - a. Voor de werknemer, uitgezonderd de vestigingsmanager, bedraagt de normale arbeidsduur maximaal:

	- 9 uur per dag, met
uitzondering van koopavond(en), en	- 38 uur per week.
 - b. Voor de vestigingsmanager bedraagt de normale arbeidsduur maximaal:

	- 9 uur per dag, met uitzondering van koopavonden en
	- 40 uur per week.
 - c. Voor de werknemer die reeds in dienst is op 1 januari 2004 op een gemiddelde arbeidsduur die op weekbasis afwijkt van het bepaalde sub a of b, kan de arbeidsduur slechts in overleg en vrijwillig worden verkort of verlengd.
 - d. Rusttijden van 15 minuten en langer worden geacht tijden te zijn gedurende welke geen arbeid wordt verricht. Deze rusttijden worden tot de werktijd gerekend als zij niet ongehinderd kunnen worden genoten.
- 2 Met betrekking tot de vaststelling van werkroosters gelden de volgende bepalingen:
 - a. Medewerkers kunnen op 4-weken basis flexibel worden ingezet. De regeling houdt in dat het aantal te werken uren per week ligt binnen een bandbreedte van +/- 4 uren van het aantal contracturen per week. Gemiddeld over 4 weken moet er sprake zijn van de overeengekomen arbeidsduur per week. De 4-weekse perioden moeten samenvallen met de 4-weekse perioden in het 13-periodenjaar. Indien er sprake is van 53 weken per jaar geldt in de periode 13 de flexibiliteit in een periode van 5 weken.
 - b. Werkroosters dienen minimaal 4 weken vóór de ingangsdatum te worden vastgesteld in goed overleg met de betrokken werknemers. Daarnaast ontvangen medewerkers die flexibel worden ingezet een schriftelijke bevestiging hiervan.
 - c. Werknemers kunnen niet worden verplicht om méér dan 1 maal per dag te worden ingeroosterd.
 - d. Elke werknemer heeft recht op minimaal één vaste vrije dag, naast de zondag, ongeacht het feit of op zondag gewerkt wordt. Indien op zondag gewerkt wordt is dat op basis van vrijwilligheid.
 - e. Een werknemer heeft in overleg en als dat roosterteknisch mogelijk is, recht op 2 aaneengesloten vrije dagen
 - f. Het afwijken van de vastgestelde werkroosters is slechts mogelijk in geval van calamiteiten, en dan in goed overleg met de betrokken werknemers.
3. Een werknemer hoeft geen arbeid te verrichten op zondag, Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag, éénmaal in de vijf jaar op de dag waarop de Nationale Bevrijdingsdag (5 mei) wordt gevierd, alsmede op de dag waarop Koninginnedag wordt gevierd. De werkgever kan op geen enkele

wijze een werknemer verplichten tot het verrichten van arbeid op zon- en feestdagen.

4. Voor iedere werknemer in volledige dienst geldt de vijfdaagse werkweek. Vakantie-uren worden zoveel mogelijk in gehele dagen en gespreid over het hele jaar genoten.

Artikel 12

Overwerk

1. Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen maar kan in voorkomende gevallen plaatsvinden wanneer het bedrijfsbelang dat vergt.
2. Van overwerk is sprake wanneer de werknemer (voltijder of deeltijder), met uitzondering van de vestigingsmanager (voltijder en deeltijder) op grond het bepaalde sub 1. werkt op:
 - meer dan 9 uur op een dag, met uitzondering van de koopavond(en) of
 - meer dan 38 uur per week.
3. Bij flexible inzet van de medewerker volgens artikel 11, lid 2 sub a worden de overwerkgrenzen als volgt:
 - meer dan 9 uur per dag, met uitzondering van de koopavond(en);
 - meer dan 42 uur per week;
 - meer dan 152 uur per (elkaar niet overlappende) periode van 4 aaneengesloten weken
4. Het werken door de deeltijdwerknemer onder de overwerkgrens zoals genoemd in lid 2 van dit artikel maar boven het in zijn arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren geschiedt in overleg
5. Vestigingsmanagers die meer dan hun normale arbeidsuren per week werken, krijgen voor de meeruren hun normale uurloon uitbetaald zonder overwerktoeslag.
6. Werknemers van 60 jaar en ouder, niet zijnde vestigingsmanagers, kunnen op geen enkele wijze worden verplicht tot overwerk of werken op avonden, zondagen en feestdagen.
7. In afwijking van het bepaalde onder lid 2 van dit artikel wordt niet onder overwerk verstaan:
 - arbeid verricht op de vastgestelde wekelijkse vrije dag welke binnen een maand nadien door gelijkwaardige vrije tijd wordt gecompenseerd;
 - arbeid op de gebruikelijke wekelijkse koopavond of op één van de extra koopavonden voorafgaande aan Sint Nicolaas of aan de Kerstdagen;
 - korte tijd, onmiddellijk aansluitend op de normale arbeidsduur, incidenteel nodig om klanten af te helpen.Structureel werk voor of na de ingeroosterde tijd dient te worden ingeroosterd en vergoed..
8. Voor elk uur overwerk wordt het uurloon uitbetaald vermeerderd met de volgende toeslagen:
 - a. 25% voor de eerste 2 overuren per dag;
 - b. 50% voor de daarop volgende overuren per dag;
 - c. 50% voor de uren na afloop van de wekelijkse koopavond en na afloop van de normale arbeidsduur op zaterdag.
9. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat in plaats van uitbetaling van de overwerkvergoeding, extra vrije tijd wordt gegeven, overeenkomende met het loonbedrag, dat voor het overwerk zou zijn betaald, mits binnen een maand, nadat het overwerk is verricht.

Artikel 12a

Ploegendiensten

Ondernemingen die een eigen bedrijfsregeling voor ploegentoeslag willen hanteren, zijn verplicht deze vast te stellen in overleg met de bij deze Collectieve Arbeidsovereenkomst betrokken werknemersorganisaties.

Artikel 13

Compensatie voor bijzondere uren

1. Voor het werken op andere avonden dan de gebruikelijke wekelijkse koopavond of op één van de extra koopavonden voorafgaande aan Sint Nicolaas of aan de kerstdagen zijn de onderstaande toeslagen van toepassing:
 - van 18.00 uur tot 21.00 uur: 33 1/3 %
 - van 21.00 uur tot 07.00 uur: 50 %
2. Voor werken op zondagen, algemeen erkende christelijke feestdagen, koninginnedag en éénmaal per 5 jaar op bevrijdingsdag geldt een toeslag van 100 %

Artikel 14

Maaltijdvergoeding

Aan de werknemer die aansluitend op een volledige middagdienst op de avond werkt, wordt onder overlegging van de rekening maximaal 9,- voor een maaltijd vergoed. Deze regeling geldt niet indien de maaltijd in een bedrijfskantine kan worden genoten. Op de vergoeding zijn de fiscale voorschriften van toepassing.

Artikel 15

Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei. Indien hiervan wordt afgeweken dient dit in de arbeidsovereenkomst te worden vermeld.
2. Een werknemer heeft recht op 24 vakantiedagen per jaar. Uitgedrukt in vakantie-uren betekent dat een vakantierecht van $\{(Y : 5) \times 24\}$ uren per jaar, waarbij Y is het aantal contracturen per werkweek.
3. De vakantieaanspraken zoals bedoeld in dit artikel worden voor werknemers met een afwijkende arbeidsduur vastgesteld in verhouding van de voor hen over het vakantiejaar gerekende gemiddelde arbeidsduur per week en 38 uur.
4. Indien een werknemer tenminste 25 jaar dan wel 40 jaar bij dezelfde onderneming werkzaam is, heeft hij recht op 14 dan wel 28 extra vakantie-uren per vakantiejaar met behoud van loon.
5. Indien een werknemer de leeftijd van 50, 55 dan wel 60 jaar heeft bereikt, heeft hij recht op 7, 14 onderscheidenlijk 21 extra vakantie-uren per vakantiejaar met behoud van loon.
6. Ingeval een werknemer zowel op grond van artikel 15.4 als 15.5 aanspraak kan maken op extra vrije tijd, is slechts dat artikel van toepassing op grond waarvan hij recht heeft op de meeste vakantieuren.
7. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking ontvangt de werknemer voor Elk, tijdens zijn dienstverband, op grond van artikel 15.2 opgebouwde maar nog niet opgenomen, vakantieuren een vergoeding gelijk aan zijn uurloon.
8. De werknemer, die in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt, verwerft aanspraak op vakantie in verhouding tot het deel van het vakantiejaar, dat hij in dienst is. Op dezelfde wijze worden de aanspraken op extra vakantie berekend: indien de betrokken werknemer in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt, dan wel de omstandigheid, op grond waarvan aanspraak op extra vakantie bestaat, zich in de loop van het vakantiejaar voordoet.
9. De werknemer verwerft geen aanspraak op vakantie over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.
 - Bij volledige arbeidsongeschiktheid die langer duurt dan zes maanden ontstaat er alleen recht op vakantie-uren gedurende de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid.
 - De werknemer verwerft aanspraken op vakantie over de tijd, welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe hij ingevolge de CAO door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
 - Dagen of gedeelten van dagen, waarop de werknemer wegens in dit lid genoemde redenen verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, gelden niet als vakantie.
10. De vakantie waarop de werknemer aanspraak heeft verkregen wordt opgenomen in de vorm van:
 - a. aaneengesloten vakantie;
 - b. snipperdagen/uren.
11. De werkgever stelt de tijdvakken der vakantie tijdig en zoveel mogelijk rekening houdende met de wensen van de werknemer vast, doch in ieder geval zodanig dat:

- a. de werknemer, wiens aanspraken daartoe toereikend zijn, gedurende een periode van 3 opeenvolgende weken geen arbeid hoeft te verrichten.
 - b. deze aaneengesloten periode van 3 weken ligt in de periode van 15 mei - 15 september en, zolang de betrokken werknemer nog partieel leerplichtig is, bovendien samenvallend met diens schoolvakantie, één en ander tenzij de werkgever op verzoek van de werknemer anders bepaalt.
- 12 De door de werknemer te veel genoten vakantie-uren kunnen uiterlijk in het vakantiejaar, volgend op de periode, waarin zij werden genoten, worden verrekend, tenzij uitdrukkelijk schriftelijk anders werd overeengekomen.
- 13 Een dag, waarop de werknemer arbeidsongeschikt wegens ziekte is, geldt niet als vakantiedag, wanneer de Arbo-dienst van de werkgever de werknemer arbeidsongeschikt acht.

Artikel 16

Collectieve vrije dagen

Afhankelijk van het plaatselijk gebruik kan de werkgever maximaal twee collectieve vrije dagen per jaar vaststellen. Het vaststellen van die twee dagen alsmede het mededelen daarvan aan het personeel, dient te geschieden vóór 1 februari van het betreffende jaar.

Artikel 17

Vakantietoeslag

1. Een werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van het door hem in een vakantietoeslagjaar bij de werkgever verdiende loon.
2. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei. Indien hiervan wordt afgeweken dient dit in de arbeidsovereenkomst te worden vermeld.
3. Vakantietoeslag wordt uitbetaald vóór aanvang van de aaneengesloten vakantie, doch uiterlijk in de maand juni.

Artikel 18

Arbeid en zorg; Buitengewoon verlof

- 1 Tenzij in deze CAO anders is bepaald, zijn de standaardregels uit de Wet arbeid en zorg van toepassing. Een korte samenvatting van de verlofvormen uit de Wet arbeid en zorg is opgenomen in bijlage IV bij deze CAO.
2. Een werknemer heeft in de volgende gevallen recht op buitengewoon verlof met behoud van loon gedurende de daarbij aangegeven tijd:
 - a. bij zijn/haar ondertrouw: 1 dag;
 - b. bij zijn/haar huwelijk, ondertekening van een samenlevingscontract of bij partnerregistratie: 2 dagen;
 - c. bij zijn/haar 10 of 12 1/2 jarig huwelijksfeest: 1 dag; bij zijn/haar 20 of 25 jarig huwelijksfeest: 1 dag; bij zijn/haar 30 jarig huwelijksfeest: 1 dag; bij zijn/haar 40 jarig huwelijksfeest: 1 dag; bij zijn/haar 50 jarig huwelijksfeest: 1 dag;
 - d. bij bevalling van zijn echtgenote: 2 werkdagen na de dag van de bevalling;
 - e. voor het bijwonen van een huwelijk van een van zijn/ haar kinderen, broers of zusters, ouders en schoonouders: 1 dag;
 - f. bij het overlijden van zijn/haar echtgenote/echtgenoot: de sterfdag en voorts tot en met de dag van de begrafenis;
 - g. bij overlijden van een van zijn/haar ouders, schoonouders, eigen of aangehuwde kinderen: 1 dag, alsmede voor het bijwonen van de begrafenis: 1 dag;
 - h. voor het bijwonen van de begrafenis van een van zijn/haar grootouders, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: 1 dag.
 - i. Bij verhuizing van de werknemer: 1 dag, met een maximum van 1 dag per kalenderjaar.
- 3 Bovendien wordt aan de werknemer buitengewoon verlof met behoud van loon verleend:

- a. voor het bijwonen van vergaderingen van werknemersorganisaties als kaderlid of afgevaardigde: gedurende ten hoogste in totaal 3 dagen per jaar; de werknemer dient aan te tonen dat hij kaderlid is en middels een convocatiebiljet te bewijzen dat hij een vergadering heeft;
- b. voor het afleggen van een examen ter verkrijging van een optiekvakdiploma: gedurende de daarvoor noodzakelijke tijd;
- c. voor de benodigde tijd ten behoeve van het afleggen van examens voor door hen gevolgde opleidingen in het kader van hun employability, gedurende maximaal 2 dagen per jaar;
- d. na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever voor het op uitnodiging mondeling toelichten van een sollicitatie: de daarvoor benodigde tijd;
- e. voor het éénmaal in de periode van drie jaar voor zijn pensionering deelnemen aan een cursus ter voorbereiding op de pensionering; gedurende ten hoogste 5 dagen per periode van drie jaar.
- f. in principe buiten werktijd en anders na overleg met de werkgever voor behandeling door een medicus c.q. therapeut: de daarvoor benodigde tijd.;
- g. scholings- en vormingscursussen van vakbonden in het belang van de C.A.O. met een maximum van 3 dagen per jaar;
- h. bij verhuizing op verzoek van de werkgever: 1 dag.

Waar in dit lid gesproken wordt van dagen dient, indien er sprake is van een parttime dienstverband, te worden verstaan: het aantal uren dat de werknemer op de betreffende dag pleegt te werken..

- 4 Onder ouders, kinderen, broers en zusters, bedoeld in het tweede lid, worden mede begrepen stiefouders, stiefkinderen, stiefbroers en stiefzusters, alsmede pleegouders, pleegkinderen, pleegbroers en pleegzusters. Duurzame samenlevingsvormen, die bij notariële akte zijn vastgelegd in de vorm van een samenlevingscontract, worden voor de toepassing van lid 2 met huwelijk gelijkgesteld.
- 5 Aan een werknemer wordt buitengewoon verlof verleend voor het deelnemen aan vergaderingen van besturen of commissies van lichamen, als bedoeld in de Wet op de Bedrijfsorganisatie, voor zover de werknemer van dat bestuur of die commissie deel uitmaakt. In dit geval kan de werknemer geen aanspraak doen gelden op behoud van loon.
- 6 De werkgever is verplicht de werkroosters aan te passen voor zover zulks voor het volgen van bij- of nascholing cursussen door het personeel noodzakelijk is; deze verplichting geldt niet indien een roosterwijziging aantoonbaar organisatorisch onmogelijk is.

Artikel 19

Ziekte, arbeidsongeschiktheid en reïntegratie

1.
 - a. Ingeval van arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval is de werknemer verplicht hiervan zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 09.00 uur kennis te geven aan zijn werkgever.
 - b. Indien de werknemer tijdens zijn werkzaamheden door arbeidsongeschiktheid niet meer in staat is zijn werkzaamheden te verrichten, stelt hij zijn werkgever hiervan onmiddellijk op de hoogte.
 - c. Een werknemer die weer geheel of gedeeltelijk geschikt is tot het verrichten van arbeid dient zijn werkzaamheden direct te hervatten op de eerstvolgende voor hem gebruikelijke werkdag.
2. Bij arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid recht op loondoorbetaling van 100% van het laatstverdiende loon.
3. De daaropvolgende 52 weken van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer recht op loondoorbetaling van 70% van het laatst verdiende loon.
4. Indien loondoorbetaling van 70% van het laatst verdiende loon conform het bepaalde in het derde lid van dit artikel in individuele situaties onredelijke effecten heeft, kan met “goed werkgeverschap” als uitgangspunt, een nadere regeling getroffen worden.
5.
 - a. In aanvulling op lid 3 ontvangt de werknemer die duurzaam (geen of een geringe kans op herstel) en volledig (van 80% tot 100%) arbeidsongeschikt is (de zgn. IVA-categorie) een aanvulling met 10 procentpunten tot 80% van zijn laatstverdiende loon.
 - b. De keuring van de zieke/arbeitsongeschikte werknemer vindt twee jaar na het ontstaan van de ziekte/arbeitsongeschiktheid plaats. Indien de keuring leidt tot het oordeel duurzaam en volledig arbeidsongeschikt, ontvangt de werknemer met terugwerkende kracht over de tweede periode van 52 weken van ziekte/arbeitsongeschiktheid (dus over de 53^e tot en met de 104^e week) de onder a genoemde aanvulling.

- c. Wanneer de werknemer en de Arbo- of bedrijfsarts reeds eerder van mening zijn dat de werknemer volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, zonder kans op herstel, dan kan 13 weken na het ontstaan van de ziekte/arbeitsongeschiktheid bij het UWV een verzoek tot verkorten van de wachttijd (van 2 jaar) worden ingediend om eerder ingaan van de IVA-uitkering mogelijk te maken. Bij verkorting van de wachttijd door het UWV duurt deze wachttijd minimaal 13 en maximaal 78 weken. Onder geen kans op herstel dient te worden verstaan dat de werknemer in een stabiele situatie verkeert of in een situatie die alleen maar kan verslechteren. Wanneer de IVA-uitkering ingaat gedurende de eerste 52 weken van ziekte/arbeitsongeschiktheid vult de werkgever deze uitkering, vanaf de datum van ingang van de IVA-uitkering tot en met de 52^e week van ziekte/arbeitsongeschiktheid, aan tot 100% van zijn laatstverdiende loon. Met ingang van de IVA-uitkering heeft de werknemer na de eerste 52 weken van ziekte/arbeitsongeschiktheid onmiddellijk recht op de onder a genoemde aanvulling gedurende maximaal 52 weken.
 - d. Op de loondoorbetalingen worden in mindering gebracht de eventuele uitkeringen krachtens sociale verzekeringswetten, die via de werkgever betaalbaar worden gesteld. Indien de betalingen op deze wijze door de werkgever worden gedragen, dient de werknemer zijn rechten jegens derden (incl. uitkeringsinstellingen sociale zekerheid) wegens loonderving ter zake van arbeidsongeschiktheid voor het bedrag van die uitkeringen, aan de werkgever over te dragen.
6. De pensioenopbouw in het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid vindt plaats op basis van een pensioengrondslag, gebaseerd op 100% van het laatst verdiende loon binnen de daarvoor geldende fiscale voorwaarden.
7. Vanaf de tweede ziekmelding binnen een kalenderjaar is het de werkgever toegestaan per ziekmelding op de loondoorbetaling een wachtdag in rekening te brengen, zulks evenwel met een maximum van 2 wachtdagen of het equivalent daarvan in uren per jaar.
8. Het bepaalde in het zevende lid is niet van toepassing in de volgende gevallen:
- a. indien er sprake is van een door de werknemer middels een doktersverklaring aan te tonen chronische ziekte;
 - b. indien de ziekte het gevolg is van een bedrijfsongeval dan wel geweld op de werkplek.
9. De door ziekte of ongeval arbeidsongeschikte werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan de medische- en lekencontrole en alle in verband daarmee geldende voorschriften welke zijn uitgevaardigd door de werkgever.
- Niet tijdige ziekmelding hetzij het niet in acht nemen van deze voorschriften door de werknemer kan het gevolg hebben dat de loondoorbetaling wordt opgeschort en nadien een lagere doorbetaling dan wel in het geheel geen betaling van het opgeschorte loon plaatsvindt.
- Het bepaalde in lid 2 en lid 3 van dit artikel is niet van toepassing:
- a. indien de werknemer jegens derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden. In dat geval zal de werkgever niettemin de in lid 2 en lid 3 voorziene betaling aan de werknemer doen; doch alleen bij wijze van voorschot op deze schadevergoeding.
 - b. indien de ziekte of ongeval door opzet van de werknemer is veroorzaakt.
 - c. De werknemer wordt geacht zijn recht op schadevergoeding, als bedoeld in lid 9 sub a, ten belope 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
10. Indien de arbeidsongeschiktheid langer voortduurt dan een aaneengesloten periode van een maand, heeft de werkgever het recht om alle vergoedingen die naast de normale loonbetaling aan de werknemer met betrekking tot reiskosten en/of andere in verband met de arbeid gemaakte onkosten worden uitbetaald, in te houden.
11. Voor het bepalen van het tijdvak van 52 weken, bedoeld in het tweede en derde lid, worden ziekteperioden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.
12. Bij reïntegratie gelden de volgende uitgangspunten
- a. Als eerste wordt gekeken naar interne reïntegratiemogelijkheden in een passende functie.
 - b. De werkgever dient, wanneer vaststaat dat er geen passende arbeid in zijn bedrijf beschikbaar is, te bevorderen dat de werknemer wordt ingeschakeld in voor hem passende arbeid in het bedrijf van een andere werkgever. Bij deze externe reïntegratie dient de werkgever gebruik te maken van de diensten van een reïntegratiebedrijf. De werknemer dient aan deze reïntegratie bij een andere werkgever mee te werken.
 - c. De werkgever biedt de arbeidsongeschikte werknemer daarvoor adequate faciliteiten aan, waaronder mogelijkheden voor persoonsgebonden reïntegratiebudgetten.

d Het beleid van de werkgever is gericht op tijdige en duurzame reïntegratie.

13. De werkgever mag de loondoorbetaling stopzetten wanneer de werknemer niet meewerkt aan reïntegratie, aangeboden op grond van de probleemanalyse en het advies van de Arbo-dienst. Als de werknemer het daarmee niet eens is, kan hij UWV een deskundigenoordeel (second opinion) vragen en de evt. andere mogelijkheden benutten die de wet biedt. Totdat UWV zijn advies uitbrengt, stopt de werkgever niet daadwerkelijk met de loondoorbetaling, tenzij het advies langer dan 2 maanden op zich laat wachten. Stelt UWV de werknemer in het gelijk, dan betaalt de werkgever alsnog het loon door. Wordt de werkgever in het gelijk gesteld, dan mag hij alsnog - evt. met terugwerkende kracht - de loondoorbetaling stoppen.

14. Bij de keuze voor een nieuwe Arbo-dienst en/of reïntegratiebedrijf of bij het vernieuwen van het contract geldt een aantal voorwaarden dat is opgenomen in bijlage IV bij deze CAO.

Artikel 20

Pensioen

De pensioenvoorziening voor de werknemers is separaat geregeld in de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Optiekbedrijven. Werkgevers en werknemers zijn op grond van de aan het pensioenfonds afgegeven Verplichtstellingbeschikking gehouden zich te gedragen naar de bepalingen van dit pensioenfonds.

Artikel 21

Sociaal Fonds Optiekbedrijven

Er is een Sociaal Fonds Optiekbedrijven.

De Collectieve Arbeidsovereenkomst inzake Sociaal Fonds Optiekbedrijven alsmede de statuten en het reglement van het fonds zijn als bijlage bij deze CAO gevoegd.

Artikel 22

Vakbondsfaciliteiten

- De werkgever zal de vakbonden – partij bij deze CAO – in de gelegenheid stellen om in overleg een bezoldigde bestuurder toe te laten in zijn onderneming.-
- De werkgever draagt er zorg voor dat een werknemer niet uit hoofde van zijn functie of activiteiten als vakbondslid in een positie in de onderneming wordt benadeeld, zulks bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.-
- De werkgever zal - in overleg - binnen het bedrijf gelegenheid bieden tot bekendmaking van aankondigingen en mededelingen van vakbonden op een publicatiebord.-
- De vakbondscontributie van werknemers kan uit hun brutoloon worden betaald, zolang zulks fiscaal is toegestaan. Per onderneming wordt een regeling opgesteld met voorwaarden, o.a. verhaal bij onjuist gebruik.

Artikel 23

Opleiding

De kosten van een branche- of functiegerichte opleiding op verzoek van de werkgever of op verzoek van werkgever en werknemer gezamenlijk worden door de werkgever gedragen. Per onderneming kan een terugbetalingsregeling worden overeengekomen met de Ondernemingsraad (OR)/Personeelsvertegenwoordiging (PVT), dan wel met de individuele werknemer als er binnen de onderneming geen OR of PVT aanwezig is.

Artikel 24

Kinderopvang

Er geldt voor de duur van deze CAO een regeling voor kinderopvang ten behoeve van kinderen van 0 tot 4 jaar. Deze regeling is nader uitgewerkt in het als bijlage bij deze CAO gevoegde “Reglement Kinderopvangregeling voor personeel van optiekbedrijven”. Voor de regeling wordt 0,1 % van het Loon voor de Sociale Verzekeringswetten beschikbaar gesteld, deze bijdrage maakt onderdeel uit van de premie voor het Sociaal Fonds Optiekbedrijven.

Artikel 25

Verlofspaarregeling

De voormalige wettelijke verlofspaarregeling gaat op in de nieuwe levensloopregeling waarvan op individuele basis gebruik gemaakt kan worden. De eventuele bestaande tegoeden op de verlofspaarregeling kunnen worden aangemerkt als gespaarde levenslooptegoeden.

Per 1 januari 2006 kan niet meer in een verlofspaarregeling worden gespaard, alleen nog in de levensloopregeling.

Over de levensloopregeling vindt u meer informatie in het als bijlage III bij deze CAO gevoegde “ Korte weergave van de verlofvormen uit de Wet Arbeid en Zorg” .

Artikel 26

Vaste Commissie

1. Er bestaat een Vaste Commissie, welke taak het zal zijn een goede uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst te bevorderen met alle daartoe dienstige middelen, in het bijzonder door het adviseren van partijen, leden van partijen en andere belanghebbenden inzake alle vragen, rijzende bij de uitvoering van de individuele arbeidsovereenkomsten, waarop deze Collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is.
2. De samenstelling en werkwijze van de Vaste Commissie worden door partijen nader geregeld met inachtneming van de stelregel dat elk der partijen gerechtigd zal zijn tenminste één lid te benoemen en dat de werkgevers- en werknemersorganisaties in totaal in gelijke mate vertegenwoordigd zullen zijn.
3. Het secretariaat van de Vaste Commissie is gevestigd bij het Sociaal Fonds Optiekbedrijven, Postbus 677, 2003 RR Haarlem.

Artikel 27

Duur en opzegging van de overeenkomst

1. Deze overeenkomst is aangegaan voor een periode welke aanvangt op 1 januari 2006 en eindigt op 31 december 2006.
2. Als deze overeenkomst niet door 1 of meer partijen, tenminste drie maanden voor het einde van de contractperiode schriftelijk is opgezegd, wordt deze overeenkomst geacht telkens stilzwijgend te zijn verlengd voor de duur van 1 jaar.
3. Met ingang van de inwerkingtreding van de overeenkomst verliezen vroegere overeenkomsten voor zover deze hiermee in strijd zijn, hun werking.

Artikel 28

Overgangsbepaling

Bestaande afspraken ingevolge rechtens geldende regelingen blijven, voor zover zij in gunstige zin van het bepaalde in deze collectieve arbeidsovereenkomst afwijken, gehandhaafd voor de werknemers, die op de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst in dienst van de werkgever zijn.

PROTOCOL

- 1 Partijen zullen gedurende de looptijd van deze CAO verder spreken over de gevolgen voor de CAO bij de onderwerpen waarvoor per 1 januari 2006 nieuwe wettelijke regels van kracht zijn geworden.
2. Tijdens de looptijd van de CAO zullen in een werkgroep van partijen de relevante onderwerpen met betrekking tot ziekte en arbeidsongeschiktheid e.d. en de ontwikkelingen daarbij worden besproken. Eventuele aanbevelingen zullen door CAO-partijen bij het CAO-overleg kunnen worden betrokken.
3. Partijen zijn overeengekomen het functioneren van het Sociaal Fonds te evalueren en waar nodig de statuten en de reglementen aan te passen.
4. CAO-partijen zullen in samenwerking met de instroomconsulent actie ondernemen naar het onderwijs om wildgroei in examentijden te beperken. Het uiteindelijke doel is examens in schooltijd te laten afnemen.
5. Afsproken is zoveel mogelijk te snoeien in onnodige en overbodige bepalingen. De voorgestelde nieuwe lay-out kan als uitgangspunt dienen voor het nieuwe CAO-boekje.

Bijlage I, zoals bedoeld in Artikel 8 lid 1 van de CAO Optiekbedrijven

Functiegroep 1. salarisschaal I

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

Voorbeelden van functiebenamingen in deze groep:

- aankomend verkoopmedewerk(st)er optiek
- leerling verko(o)p(st)er
- aankomend magazijnmedewerk(st)er
- aankomend administratief medewerk(st)er
- leerling opticien
- aankomend werkplaatsmedewerk(st)er optiek
- assistent medewerker opticien
- aankomend allround medewerk(st)er optiek

Functiegroep 2. salarisschaal II:

Werkzaamheden van eenvoudige aard die onder directe leiding worden verricht.

Voorbeelden van functiebenamingen in deze groep:

- verko(o)p(st)er
- magazijnmedewerk(st)er
- administratief medewerk(st)er
- assistent opticien
- aankomend opticien.
- medewerker opticien
- werkplaatsmedewerk(st)er optiek
- verkoopmedewerk(st)er optiek
- allround medewerk(st)er optiek

Functiegroep 3. salarisschaal III:

Werkzaamheden waarvoor de nodige vak- en bedrijfskennis nodig is en die onder beperkt toezicht worden uitgevoerd.

Voorbeelden van functiebenamingen in deze groep:

- eerste verkoopmedewerk(st)er
- eerste magazijnmedewerk(st)er
- eerste administratief medewerk(st)er
- gediplomeerd opticien.
- Assistent-Contactlensspecialist

Functiegroep 4. salarisschaal IV:

Geen leidinggevende werkzaamheden waarvoor veel vak- en bedrijfskennis nodig is en die zelfstandig worden uitgevoerd.

Voorbeelden van functiebenamingen in deze groep:

- contactlensspecialist
- waarnemend bedrijfsleider

- assistent filiaalbeheerder
- assistent vestigingsmanager
- assistent magazijnchef
- assistent afdelingshoofd.
- opticien manager

Functiegroep 5. salarisschaal V:

Leidinggevende werkzaamheden aan maximaal vijf fulltime equivalenten waarvoor bijzondere vak- en bedrijfskennis nodig is en die zelfstandig worden uitgevoerd.

Voorbeelden van functiebenamingen in deze groep:

- optometrist
- vestigingsmanager
- magazijnchef
- afdelingshoofd.

Per vestiging kan slechts één vestigingsmanager worden aangesteld.

Functiegroep 6. salarisschaal VI:

Leidinggevende werkzaamheden aan meer dan vijf fulltime equivalenten waarvoor bijzondere vak- en bedrijfskennis nodig is en die zelfstandig worden uitgevoerd. De werkzaamheden worden uitgevoerd door hen die ouder zijn c.q. ervaring hebben. Zij beoefenen de werkzaamheden in grotere c.q. drukkerie winkels en/of zij geven leiding aan meerdere personen en/of zij zijn (gedeeltelijk) verantwoordelijk voor onder andere medewerkers in opleiding, de inkoop en de administratie.

Per vestiging kan slechts één vestigingsmanager worden aangesteld.

Het hebben c.q. behalen van een diploma betekent geen automatische wijziging in een functiegroep en/of salarisschaal

Bijlage II, zoals bedoeld in Artikel 9 lid 1 van de CAO Optiekbedrijven

SALARISSCHALEN VOLGENS DE CAO-OPTIEKBEDRIJVEN

Werknemers (met uitzondering van niet-winkelpersoneel en vestigingsmanagers)

Per uur, ingaande 1 januari 2006

Groep	IA	IB	II	III	IV	V	VI
16	De voor	2,97					
17	deze schaal	3,40					
18	geldende	3,92	7,15				
19	bedragen	4,52	7,43				
20	zijn gelijk	5,30	7,70	8,74			
21	aan het	6,25	8,35	9,05			
22	wettelijk	7,32	8,62	9,36	10,48		
23/.0	minimum	8,62	8,89	9,67	10,83	11,99	
23/.1	loon	8,75	9,17	9,98	11,18	12,38	13,92
23/.2			9,44	10,29	11,52	12,76	14,41
23/.3				10,60	11,87	13,15	14,89
23/.4					12,22	13,54	15,37
23/.5						13,92	15,86
23/.6							16,34
23/.7							16,82

Ingaande 1 juli 2006

Groep	IA	IB	II	III	IV	V	VI
16	De voor	2,99					
17	deze schaal	3,42					
18	geldende	3,94	7,19				
19	bedragen	4,55	7,46				
20	zijn gelijk	5,32	7,73	8,78			
21	aan het	6,28	8,40	9,09			
22	wettelijk	7,36	8,67	9,41	10,53		
23/.0	minimum	8,66	8,94	9,72	10,88	12,05	
23/.1	loon	8,79	9,21	10,03	11,23	12,44	13,99
23/.2			9,48	10,34	11,58	12,83	14,48
23/.3				10,65	11,93	13,21	14,96
23/.4					12,28	13,60	15,45
23/.5						13,99	15,94
23/.6							16,42
23/.7							16,91

Werknemers (met uitzondering van niet-winkelpersoneel en vestigingsmanagers)

Per maand, ingaande 1 januari 2006

Groep	IA	IB	II	III	IV	V	VI
16	De voor	489,72					
17	deze schaal	560,41					
18	geldende	645,74	1.178,13				
19	bedragen	745,09	1.222,70				
20	zijn gelijk	872,45	1.267,28	1.439,23			
21	aan het	1.028,48	1.375,54	1.490,17			
22	wettelijk	1.206,15	1.420,12	1.541,11	1.725,80		
23/.0	minimum	1.418,85	1.464,70	1.592,07	1.783,11	1.974,16	
23/.1	loon	1.440,50	1.509,28	1.643,01	1.840,43	2.037,84	2.292,57
23/.2			1.553,86	1.693,96	1.897,74	2.101,53	2.372,17
23/.3				1.744,90	1.955,05	2.165,21	2.451,78
23/.4					2.012,37	2.228,89	2.531,38
23/.5						2.292,57	2.610,99
23/.6							2.690,59
23/.7							2.770,19

Per maand, ingaande 1 juli 2006

Groep	IA	IB	II	III	IV	V	VI
16	De voor	492,17					
17	deze schaal	563,21					
18	geldende	648,97	1.184,02				
19	bedragen	748,81	1.228,82				
20	zijn gelijk	876,81	1.273,62	1.446,42			
21	aan het	1.033,62	1.382,42	1.497,62			
22	wettelijk	1.212,18	1.427,22	1.548,82	1.734,43		
23/.0	minimum	1.425,94	1.472,02	1.600,03	1.792,02	1.984,03	
23/.1	loon	1.447,70	1.516,82	1.651,23	1.849,63	2.048,03	2.304,04
23/.2			1.561,63	1.702,42	1.907,23	2.112,03	2.384,03
23/.3				1.753,63	1.964,83	2.176,03	2.464,04
23/.4					2.022,43	2.240,04	2.544,03
23/.5						2.304,04	2.624,04
23/.6							2.704,04
23/.7							2.784,04

Niet-winkelpersoneel

Per uur, ingaande 1 januari 2006

Groep	IA	IB	II	III	IV	V	VI
16	De voor	2,81					
17	deze schaal	3,21					
18	geldende	3,70	6,76				
19	bedragen	4,27	7,01				
20	zijn gelijk	5,00	7,27	8,25			
21	aan het	5,90	7,89	8,54			
22	wettelijk	6,92	8,14	8,84	9,90		
23/.0	minimum	8,14	8,40	9,13	10,22	11,32	
23/.1	loon	8,26	8,65	9,42	10,55	11,69	13,15
23/.2			8,91	9,71	10,88	12,05	13,60
23/.3				10,01	11,21	12,42	14,06
23/.4					11,54	12,78	14,52
23/.5						13,15	14,97
23/.6							15,43
23/.7							15,88

Per uur, ingaande 1 juli 2006

Groep	IA	IB	II	III	IV	V	VI
16	De voor	2,82					
17	deze schaal	3,23					
18	geldende	3,72	6,79				
19	bedragen	4,29	7,05				
20	zijn gelijk	5,03	7,30	8,29			
21	aan het	5,93	7,93	8,59			
22	wettelijk	6,95	8,18	8,88	9,95		
23/.0	minimum	8,18	8,44	9,17	10,28	11,38	
23/.1	loon	8,30	8,70	9,47	10,61	11,74	13,21
23/.2			8,95	9,76	10,94	12,11	13,67
23/.3				10,06	11,27	12,48	14,13
23/.4					11,60	12,84	14,59
23/.5						13,21	15,05
23/.6							15,51
23/.7							15,96

Niet-winkelpersoneel

Per maand bij een 38-urige werkweek, ingaande 1 januari 2006

Groep	IA	IB	II	III	IV	V	VI
16	De voor	462,40					
17	deze schaal	529,14					
18	geldende	609,72	1.112,41				
19	bedragen	703,53	1.154,51				
20	zijn gelijk	823,79	1.196,60	1.358,95			
21	aan het	971,11	1.298,82	1.407,05			
22	wettelijk	1.138,87	1.340,91	1.455,16	1.629,54		
23/.0	minimum	1.339,70	1.383,01	1.503,27	1.683,66	1.864,05	
23/.1	loon	1.360,15	1.425,09	1.551,37	1.737,77	1.924,18	2.164,70
23/.2			1.467,19	1.599,47	1.791,89	1.984,31	2.239,86
23/.3				1.647,57	1.846,01	2.044,44	2.315,03
23/.4					1.900,12	2.104,57	2.390,19
23/.5						2.164,70	2.465,35
23/.6							2.540,52
23/.7							2.615,68

Per maand bij een 38-urige werkweek, ingaande 1 juli 2006

Groep	IA	IB	II	III	IV	V	VI
16	De voor	464,71					
17	deze schaal	531,79					
18	geldende	612,77	1.117,98				
19	bedragen	707,05	1.160,28				
20	zijn gelijk	827,91	1.202,58	1.365,75			
21	aan het	975,96	1.305,31	1.414,09			
22	wettelijk	1.144,56	1.347,61	1.462,43	1.637,69		
23/.0	minimum	1.346,40	1.389,92	1.510,78	1.692,08	1.873,37	
23/.1	loon	1.366,96	1.432,22	1.559,12	1.746,46	1.933,80	2.175,52
23/.2			1.474,52	1.607,47	1.800,85	1.994,23	2.251,06
23/.3				1.655,81	1.855,24	2.054,66	2.326,60
23/.4					1.909,62	2.115,09	2.402,14
23/.5						2.175,52	2.477,68
23/.6							2.553,22
23/.7							2.628,76

Vestigingsmanagers

Per uur, ingaande 1 januari 2006

Groep	IA	IB	II	III	IV	V	VI
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23/.0						9,76	
23/.1						10,07	11,33
23/.2						10,39	11,73
23/.3						10,70	12,12
23/.4						11,02	12,51
23/.5						11,33	12,91
23/.6							13,30
23/.7							13,69

Per uur, ingaande 1 juli 2006

Groep	IA	IB	II	III	IV	V	VI
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23/.0						9,81	
23/.1						10,12	11,39
23/.2						10,44	11,78
23/.3						10,76	12,18
23/.4						11,07	12,58
23/.5						11,39	12,97
23/.6							13,37
23/.7							13,76

Vestigingsmanagers

Per maand bij een 40-urige werkweek, ingaande 1 januari 2006

Groep	IA	IB	II	III	IV	V	VI
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23/.0						1.691,48	
23/.1						1.658,74	1.964,30
23/.2						1.710,57	2.032,50
23/.3						1.762,41	2.100,70
23/.4						1.814,25	2.168,91
23/.5						1.866,08	2.237,12
23/.6							2.305,32
23/.7							2.373,52

Per maand bij een 40-urige werkweek, ingaande 1 juli 2006

Groep	IA	IB	II	III	IV	V	VI
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23/.0						1.699,94	
23/.1						1.667,03	1.974,12
23/.2						1.719,13	2.042,66
23/.3						1.771,22	2.111,21
23/.4						1.823,32	2.179,75
23/.5						1.875,41	2.248,30
23/.6							2.316,85
23/.7							2.385,39

BIJLAGE III Korte weergave van de verlofvormen uit de Wet Arbeid en Zorg

Uitgebreidere informatie over de regelingen van de Wet Arbeid & Zorg is te vinden op de website www.verlofregelingen.szw.nl of via het publieksinformatienummer 0800-9051 van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

· ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

De werknemer heeft recht op minstens zestien weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. Na de bevalling duurt het verlof altijd minstens tien weken. Wanneer het verlof ingaat, hangt af van de vermoedelijke bevallingsdatum.

Minimaal drie weken van tevoren meldt de werknemer aan de werkgever wanneer zij het verlof wil laten beginnen. De werknemer geeft de werkgever dan een verklaring van de verloskundige of arts waar de vermoedelijke bevallingsdatum in staat.

· KRAAMVERLOF VOOR DE PARTNER

Als de partner van de werknemer gaat bevallen heeft de werknemer recht op kort verlof om bij de bevalling te kunnen zijn. Na de bevalling heeft hij recht op twee werkdagen kraamverlof. Deze twee verlofdagen moeten binnen vier weken na de bevalling worden opgenomen.

De werknemer dient zijn werkgever zo spoedig mogelijk te laten weten dat hij kraamverlof opneemt in verband met de geboorte van zijn kind.

· ADOPTIEVERLOF

De werknemer heeft recht op maximaal vier weken verlof om aan de nieuwe gezinssituatie te wennen. Hierbij maakt het niet uit of er één of meer kinderen tegelijk geadopteerd worden. Als de werknemer samen met een partner een kind adopteert, heeft elke ouder recht op vier weken verlof. Het verlof moet worden opgenomen binnen 16 weken na de adoptiedatum.

De werknemer dient minimaal drie weken van tevoren de werkgever te melden wanneer hij het verlof wil laten beginnen. De werknemer overhandigt de werkgever een officieel document waaruit blijkt dat hij een kind gaat adopteren of onlangs heeft geadopteerd. Dit kan zijn een verklaring van de bemiddelingsorganisatie, een uittreksel uit het bevolkingsregister of een verklaring van de Vreemdelingenpolitie.

· OUDERSCHAPSVERLOF

Ouderschapsverlof is een wettelijk recht op onbetaald verlof van in totaal dertien maal de arbeidsduur. Oftewel: dertien maal het aantal uren dat de werknemer gemiddeld per week werkt. De wettelijke regeling is dat hij dit verlof opneemt voor de helft van de arbeidstijd gedurende een half jaar. De werknemer dient tenminste een jaar in dienst te zijn bij zijn huidige werkgever.

Alleen in heel bijzondere en onvoorziene omstandigheden kan op de gemaakte verlofafspraken worden teruggekomen. Verlof dat is afgebroken, kan later niet meer worden opgenomen.

· CALAMITEITENVERLOF

Als de werknemer door zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden niet kan werken, heeft hij recht op kort verlof. Dat is bepaald in de wettelijke regeling van het calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof.

De wet geldt in principe voor iedereen die in dienstverband werkt; van onbepaalde tijd of op tijdelijke basis. Ook in de proeftijd is er recht op calamiteitenverlof.

De werkgever moet een redelijk verzoek om calamiteitenverlof altijd toekennen.

Calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof is bedoeld voor onvoorziene noodsituaties, die niet uitgesteld kunnen worden en waarin de werknemer acuut vrij moet hebben om persoonlijke actie te ondernemen. Bij calamiteitenverlof gaat het altijd om een beperkte tijd, van een paar uur of hooguit enkele dagen. Het gaat om de tijd die nodig is om noodmaatregelen te treffen. De wet heeft het over een “naar billijkheid te berekenen periode”. Soms is een paar uur voldoende, in een ander geval zal een paar dagen nodig kunnen zijn. De duur van het verlof moet redelijk zijn: het verlof moet in verhouding staan tot de aard van het noodgeval en de hoeveelheid privé-verplichtingen die dat meebrengt. Er is één uitzondering. Wanneer ook aan de voorwaarden van het tiendaags zorgverlof wordt voldaan, eindigt het calamiteitenverlof na één dag en gaat het over in kortdurend zorgverlof.

Het tiendaags zorgverlof en kraamverlof voor de partner zijn aanvullende regelingen.

De werknemer regelt zijn calamiteitenverlof in overleg met de werkgever. Zelfs in noodsituaties is er meestal wel gelegenheid om even te bellen, het verlof te melden en afspraken te maken over hoe lang de werknemer verwacht afwezig te zijn. In elk geval moet de werkgever zo spoedig mogelijk worden ingelicht.

· TIENDAAGS ZORGVERLOF

De werknemer kan per twaalf maanden maximaal tien dagen zorgverlof krijgen. Hij hoeft het zorgverlof niet persé aaneengesloten op te nemen. Het zorgverlof is bestemd om een thuiswonend ziek kind of een zieke partner of een ouder te verzorgen. Voor de eerste noodmaatregelen die getroffen moeten worden, bijvoorbeeld het regelen van een oppas voor een ziek kind, kan calamiteitenverlof worden opgenomen (in dit geval maximaal een dag). Lukt het niet om voor de verdere zorg een goede oplossing te vinden, dan kan onder voorwaarden van het tiendaags zorgverlof gebruik worden gemaakt.

Gedurende dit zorgverlof wordt 70% van het loon doorbetaald.

De werknemer komt alleen voor verlof in aanmerking zolang de zorg noodzakelijk is en hij de zorg op zich moet nemen. Dit betekent bijvoorbeeld dat de werknemer geen verlof krijgt als zijn kind ziek is en de partner de zorg ook op zich kan nemen.

Bij een deeltijdbaan is het recht op zorgverlof naar verhouding minder. In de standaardregel is het verlof gelijk aan twee maal het aantal uren van de werkweek.

De werknemer regelt het zorgverlof in overleg met de werkgever, waarbij hij aannemelijk moet maken dat het voor hem noodzakelijk is om verlof op te nemen. Dit kan bijvoorbeeld met een verklaring van de behandelend arts of een afspraakbevestiging van een medisch onderzoek.

De werkgever mag het zorgverlof weigeren als het bedrijf of de organisatie daardoor in ernstige problemen zou komen. Als het zorgverlof eenmaal is ingegaan kan een werkgever het verlof dat al is toegekend, niet meer ongedaan maken. Het kan zijn dat de werkgever niet akkoord gaat met het verlof, terwijl het voor de werknemer noodzakelijk is. In het uiterste geval kan de rechter uitspraak doen over de noodzaak van het verlof.

· LANGDUREND ZORGVERLOF

De werknemer komt in aanmerking voor onbetaald langdurend zorgverlof voor tijdelijke hulp aan een partner, kind of ouder die levensbedreigend ziek is. Levensbedreigend ziek betekent dat het leven van de persoon op korte termijn ernstig in gevaar is. De regeling geldt ook wanneer het kind op zichzelf woont, maar niet als het een schoonouder betreft of bij een chronisch zieke; wel weer als de chronische ziekte levensbedreigend wordt of de zieke in de terminale fase komt. In principe gaat de werknemer bij het langdurend zorgverlof tijdelijk in deeltijd werken: in een aaneengesloten periode van 12 weken gaat hij voor de helft minder werken. Per jaar kan er maximaal zes maal de wekelijkse arbeidsduur worden opgenomen (6 weken). In overleg kan een andere verdeling van het verlof worden overeengekomen, maar niet worden uitgesmeerd over een langere periode dan 18 weken. Voor parttimers geldt het verlof naar rato.

Het verlof moet minstens 2 weken vóór aanvang schriftelijk worden aangevraagd bij de werkgever. De werknemer moet de werkgever informatie verstrekken over de situatie, maar een doktersverklaring is echter niet nodig. De werkgever beslist binnen een week over het verzoek. Doet hij dat niet, dan wordt het verzoek van de werknemer gehonoreerd. De werkgever kan het zorgverlof alleen beargumenteerd weigeren als het bedrijf in ernstige problemen zou komen. De werkgever mag geen oordeel vellen over de vorm van hulp of de noodzaak van de hulp door de werknemer. In het uiterste geval kan de rechter uitspraak doen over de noodzaak van het verlof. Is het zorgverlof eenmaal ingegaan, dan kan het niet meer worden teruggedraaid. Vanaf 1 januari 2006 kan de werknemer van een levensloopregeling gebruik maken om langdurend zorgverlof te financieren. De regeling financiering loopbaanonderbreking is daarmee vervallen. Onbetaald zorgverlof kan gevolgen hebben voor regelingen als huurtoeslag en kinderopvang, sociale verzekeringen en het pensioen. Tijdens de uren waarop de werknemer met verlof is, bouwt hij wel vakantiedagen op.

· AANPASSING ARBEIDSDUUR

Iedere werknemer heeft het recht in zijn eigen functie meer of minder te gaan werken, op grond van de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA). Hij kan dit dus aan zijn werkgever vragen. In principe moet de werkgever positief reageren, tenzij het bedrijf daardoor in ernstige problemen komt. Let wel: de werkgever neemt de beslissing.

LEVENSLLOOPREGELING

Sinds 1 januari 2006 kunnen werknemers gebruik maken van de levensloopregeling. Met de levensloopregeling kan een deel van het brutoloon gespaard worden om in de toekomst een periode van onbetaald verlof te financieren. In overleg met de werkgever kan de gespaarde tijd ook, bijvoorbeeld bovenwettelijke vakantiedagen, overwerkuren of adv-dagen, om gezet worden in geld. Dit bedrag kan dan op de levenslooprekening worden gestort.

De levensloopregeling kan worden gebruikt voor de financiering van elke vorm van verlof, zoals:

- langdurend zorgverlof
- ouderschapsverlof
- educatief verlof
- overig onbetaald verlof
- verlof voorafgaand aan het pensioen

Per jaar kan de werknemer maximaal 12 procent sparen van het brutoloon dat in dat jaar verdient wordt. In totaal mag u sparen tot maximaal 210% van uw bruto jaarloon. Over de inleg in de levensloopregeling wordt geen loonbelasting geheven. De loonbelasting en inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet hoeven pas te worden betaald als de gespaarde tegoeden worden opgenomen.

De werkgever kan een financiële bijdrage leveren aan de levensloopregeling, maar dit is niet verplicht.

De werknemer heeft geen wettelijk recht op het opnemen van het verlof. Dat kan alleen met toestemming van de werkgever. Dat geldt niet voor verlofvormen waar de werknemer volgens de wet recht op heeft, zoals het ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof. Hier heeft u wel het recht om het verlof op te nemen.

N.B. Bovenstaande korte samenvatting is een vertaling van de wet en dus niet compleet. Aan de formulering van deze teksten alleen kunnen geen rechten worden ontleend. Daarvoor dienen de uitvoerige teksten van de verschillende verlofregelingen te worden geraadpleegd.

Bijlage IV, zoals bedoeld in artikel 19 van de CAO Optiekbedrijven

Voorwaarden te stellen aan (de keuze van) een Arbo-dienst en een reïntegratiebedrijf (bij een nieuw of te vernieuwen contract)

- a. De OR of PVT is betrokken bij de keuze van het bedrijf en het vaststellen van de inhoud van de overeenkomst. Als er geen OR of PVT is, dan wordt de individuele werknemer daarbij betrokken.
- b. Reïntegratietrajecten worden in overleg met de cliënt / werknemer afgesproken waarbij ook mogelijkheden voor opleiding en scholing aan de orde kunnen komen.
- c. De cliënt / werknemer heeft recht op een vertrouwenspersoon gedurende de periode van reïntegratie.
- d. De Arbo-dienst / reïntegratiebedrijf moet beschikken over een privacyreglement dat door de Registratiekamer (of haar rechtsopvolger) is erkend en via deze openbaar toegankelijk is.
- d. Het reïntegratiebedrijf dient over voldoende gekwalificeerd personeel te beschikken om de reïntegratie zo succesvol mogelijk te laten verlopen.
- f. De Arbo-dienst / reïntegratiebedrijf moet beschikken over een klachtenregeling met beroepsprocedure waarvan bij aanvang van de dienstverlening aan de cliënt / werknemer een exemplaar wordt beschikbaar gesteld. .
- g. Het reïntegratiebedrijf zal de cliënt / werknemer actief voorlichten en tevoren aantoonbaar informeren over doel en inhoud van elk traject, welke eisen aan de cliënt / werknemer worden gesteld en op welke ondersteuning hij mag rekenen van de kant van het reïntegratiebedrijf. De voortgang van het traject wordt daarbij gewaarborgd.
- h. De cliënt / werknemer krijgt een vast aanspreekpunt binnen het reïntegratiebedrijf.
- i. De plaatsing komt tot stand in overeenstemming met de werknemer en er worden afspraken gemaakt over de begeleiding en nazorg in de baan.
- j. Het behoort tot de vaste werkwijze dat afspraken met de cliënt / werknemer schriftelijk worden vastgelegd. De cliënt / werknemer ontvangt zo snel mogelijk een afschrift hiervan.
- k. Periodiek brengt de Arbo-dienst / reïntegratiebedrijf een cijfermatig onderbouwd rapport uit over de uitvoering van de dienstverlening en de resultaten daarvan.
- l. In het contract met de Arbo-dienst dient een duidelijke werkwijze te worden gesteld ten aanzien van het terugbrengen van het verzuim.
- m. Bij uitbesteding van activiteiten door de Arbo-dienst / reïntegratiebedrijf wordt daarvoor inspraak gegeven aan de opdrachtgever en de cliënt / werknemer.
- n. Er wordt gestreefd naar contracten op grond waarvan sancties kunnen worden genomen als de Arbo-dienst / reïntegratiebedrijf de verplichtingen uit de contracten niet nakomt.