

**BIJENKORF CAO HP
2004 - 2007**

INHOUDSOPGAVE

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Considerans

HOOFDSTUK 1

INLEIDING

Artikel 1.1..... Definities

Artikel 1.2..... Duur van deze overeenkomst

Artikel 1.3..... Doel en werkingssfeer

HOOFDSTUK 2

VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN MEDEWERKER

Artikel 2.1 Verplichtingen van de werkgever

Artikel 2.2 Verplichtingen van de medewerker

Artikel 2.3 Huisregels

HOOFDSTUK 3

BEGIN EN EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 3.1 Arbeidsovereenkomst

Artikel 3.2 Functioneringsgesprekken

Artikel 3.3 Schorsing

Artikel 3.4..... Non-activiteit

Artikel 3.5 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

HOOFDSTUK 4

ARBEIDSDUUR

Artikel 4.1	Arbeidsduur en werkweek
.....
Artikel 4.2	Roostervrije dagen
.....
Artikel 4.3.....	Werkweek voor medewerkers van 55 jaar en ouder
.....

HOOFDSTUK 5

SALARIS

Artikel 5.1	Functie-indeling
Artikel 5.2	Salarisschalen
Artikel 5.3.....	Algemene loonronde
Artikel 5.4.....	Salarisvaststelling bij aanstelling
Artikel 5.5.....	Individuele salarisverhoging
Artikel 5.6.....	Hoofdlijnen van het beoordelingsbeleid
Artikel 5.7	Variabele beloning
Artikel 5.8	Plaatsing in een lagere functie
Artikel 5.9	Doorbetaling van het inkomen op feestdagen

HOOFDSTUK 6

CAO A LA CARTE

Artikel 6.1.....	CAO à la carte
Artikel 6.2.....	A la carte jaar
Artikel 6.3.....	Bronnen en doelen
Artikel 6.4.....	Rekening courant
Artikel 6.5.....	Pensioenregeling

HOOFDSTUK 7

TOESLAGEN

Artikel 7.1	Consignatie
Artikel 7.2	Vakantietoeslag

HOOFDSTUK 8

VAKANTIE EN BIJZONDER VERLOF

Artikel 8.1	Vakantie
.....	
Artikel 8.2	Betaald Bijzonder verlof
Artikel 8.3.....	Bijzonder Zorgverlof
Artikel 8.4	Onbetaald Bijzonder Verlof
Artikel 8.5	Ouderschapsverlof
.....	

HOOFDSTUK 9

KOSTENVERGOEDINGEN

Artikel 9.1	Tegemoetkoming woon-/werkverkeer
.....	
Artikel 9.2	Maaltijdvergoeding
.....	
Artikel 9.3	Studiekostenvergoeding
.....	
Artikel 9.4	Verhuiskostenvergoeding
.....	
Artikel 9.5	Vergoeding bij zakelijk gebruik privé-auto
.....	
Artikel 9.6	Tegemoetkoming telefoonkosten
.....	
Artikel 9.7	Vergoeding van kosten kinderopvang (tot en met 31 december 2006)
.....	

HOOFDSTUK 10

GRATIFICATIES

Artikel 10.1.....	Kerstgratificatie/eindejaarsuitkering
.....	
Artikel 10.2.....	Jubileumgratificatie
.....	
Artikel 10.3.....	Bedrijfshulpverleningsgratificatie

HOOFDSTUK 11

EMPLOYABILITY

Artikel 11.....	Employability
.....	

HOOFDSTUK 12

ARBEIDSONGESCHIKTHEID (EERSTE ZIEKTEDAG VOOR 1 JANUARI 2004)

Artikel 12.1.....	Algemeen
.....	
Artikel 12.2.....	Verplichtingen van de medewerker
Artikel 12.3	Verplichtingen van de werkgever

Artikel 12.4.....	Betaling bij volledige arbeidsongeschiktheid
Artikel 12.5.....	Betaling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid
Artikel 12.6.....	Beëindiging dienstverband bij onmogelijkheid tot plaatsing
Artikel 12.7.....	Re-integratie

HOOFDSTUK 12A

ARBEIDSONGESCHIKTHEID (EERSTE ZIEKTEDAG OP OF NA 1 JANUARI 2004)

Artikel 12A.....	Loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid
------------------	--

HOOFDSTUK 13

COLLECTIEVE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

Artikel 13.....	Collectieve ziektekostenverzekering (tot en met 31 december 2005)
-----------------	---

HOOFDSTUK 14

COLLECTIEVE ONGEVALLENVERZEKERING

Artikel 14.....	Collectieve ongevallenverzekering
-----------------	-----------------------------------

HOOFDSTUK 15

BEDRIJFSSPAARREGELING

Artikel 15.....	Bedrijfsspaarregeling
-----------------	-----------------------

HOOFDSTUK 16

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

Artikel 16.1.....	Uitkering
Artikel 16.2.....	Nabestaanden

HOOFDSTUK 17

PENSIOENREGELING

Artikel 17.....	Pensioenregeling tot en met 31 december 2006
Artikel 17A.....	Pensioenregeling m.i.v. 1 januari 2007
Artikel 17A.2.....	Garantieregeling 2007 en Compensatieregeling 50-54

HOOFDSTUK 18

LEVENSPARTNER

Artikel 18.....	Levenspartner
-----------------	---------------

.....

HOOFDSTUK 19

VAKBONDSWERK

Artikel 19..... Faciliteiten
.....

HOOFDSTUK 20

KLACHT- EN BEROEPSRECHT

Artikel 20.1..... Algemeen
.....

Artikel 20.2..... Beroepsrecht
.....

Artikel 20.3..... Klachtrecht
.....

HOOFDSTUK 21

INHOUDINGEN

Artikel 21..... Inhoudingen op het salaris
.....

Bijlage 1A Vast bruto jaarinkomen en maandsalarisschaal per 1 september 2003
.....

Bijlage 1B Vast bruto jaarinkomen en maandsalarisschaal per 1 september 2006
.....

Bijlage 1C Vast bruto jaarinkomen en maandsalarisschaal per 1 december 2006
.....

Bijlage 2 - Vakbondswerk
.....

Bijlage 3 - Ziekteverzuim controle-reglement
.....

Bijlage 4 - Beroepsrecht
.....

Bijlage 5 - Overige (protocollaire) afspraken
.....

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Considerans

Magazijn de Bijenkorf B.V., gevestigd te Amsterdam, hierna te noemen “de werkgever”, als partij enerzijds.

en

de werknemersorganisaties te weten:

- FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,
- CNV Dienstenbond, gevestigd te Hoofddorp,
- VHP Vendex KBB, gevestigd te Sittard;

hierna tezamen te noemen de werknemersorganisaties, anderzijds

verklaren overeen te komen de inhoud van de hoofdstukken 1 tot en met 22 van deze CAO met bijlagen.

Aldus overeengekomen op 18 september 2006. De CAO-tekst is opgemaakt in vijfvoud en door partijen getekend te Amsterdam in april 2008.

Magazijn de Bijenkorf B.V.

J.C.A. de Jonge
CEO

A. Schrijver
Directeur HR

FNV Bondgenoten

CNV Dienstenbond

VHP Vendex KBB

H. van de Ploeg

D. Swagerman

H.E. Weiland

G.F. van Linden

HOOFDSTUK 1 - Inleiding

Artikel 1.1 Definities

1. Hierna volgen definities van begrippen, die op meerdere plaatsen in deze CAO worden gehanteerd.
Begrippen, die uitsluitend betrekking hebben op één bepaalde regeling worden in de betrokken paragraaf gedefinieerd.
2. **Concern:**
Vendex KBB (m.i.v. 16 juni 2006 Maxeda geheten) en haar werkmaatschappijen.
3. **Werkgever:**
Magazijn de Bijenkorf B.V.
4. **Medewerker:**
een bij de werkgever in dienstverband werkzaam persoon.
5. **Werknemersorganisatie(s):**
de werknemersorganisatie(s) die partij is(zijn) bij deze CAO.
6. **Personeelscategorie:**
een personeelscategorie definieert omvang en vorm van de met de medewerker afgesloten arbeidsovereenkomst. Voor de toepassing van deze CAO zijn er twee personeelscategorieën te weten: fulltimer en parttimer.
7. **Fulltimer:**
een medewerker die gedurende de normale wekelijkse arbeidsduur arbeid verricht voor de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of voor onbepaalde tijd.
8. **Parttimer:**
een medewerker die arbeid verricht voor de werkgever gedurende gemiddeld 12 uren of meer per week maar minder dan de normale wekelijkse arbeidsduur op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of voor onbepaalde tijd.
9. **Normale dagelijkse arbeidsduur:**
het aantal uren dat de medewerker volgens het rooster op een dag arbeid verricht.
Dit aantal bedraagt maximaal 9 uur, ook op de dag met de (wekelijkse) koopavond, waarbij rusttijden van 15 minuten of meer niet tot de arbeidsduur behoren.
10. **Normale wekelijkse arbeidsduur:**
de normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt 40 uur.
11. **Normale dagelijkse arbeidstijd:**
deze tijden zijn gelegen op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur, op de dag van de (wekelijkse) koopavond echter tussen 07.00 en 21.00 uur en op zaterdag en zondag tussen 07.00 en 18.00 uur.
12. **Rooster:**
een overzicht, waarin arbeids- en rusttijden voor de individuele medewerker zijn vastgelegd.
13. **Salaris:**
het tussen werkgever en medewerker overeengekomen bruto maandloon.

14. **Inkomen:**
de som van:
- salaris,
- betaalde consignatietoelage,
- de fiscale geldwaarde van kost en inwoning (loon in natura).
15. **Jaarinkomen:**
Het van 1 januari t/m 31 december verdiende inkomen, verhoogd met vakantietoelage en kerstgratificatie;
16. **Vast bruto jaarinkomen:**
Het tussen werkgever en medewerker overeengekomen bruto jaarsalaris, verhoogd met vakantietoelage en kerstgratificatie.
17. **Feestdag:**
Nieuwjaarsdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen, beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van H.M. de Koningin officieel wordt gevierd en 5 mei in de door de Stichting van de Arbeid aangewezen lustrumjaren.
18. **Diensttijd:**
De tijd dat een medewerker aaneengesloten in dienstverband als fulltimer, parttimer en/of als hulpkracht binnen het concern werkzaam is, met inachtneming van de volgende bijzondere bepalingen:
- Een dienstverband wordt als aaneengesloten beschouwd als de arbeidsovereenkomsten elkaar binnen 4 weken zijn opgevolgd.
 - Dienstjaren, direct voorafgaand aan de indiensttreding en opgebouwd bij werkmaatschappijen van het voormalige Vendex-concern, tellen mee, indien de medewerker na 1 juli 1999 in dienst is getreden van de werkgever dan wel een andere werkmaatschappij van het voormalige KBB-Concern.
 - Tevens wordt onder diensttijd verstaan de tijd die de medewerker aaneengesloten in dienstverband als hulpkracht werkzaam is geweest bij de werkgever dan wel een andere werkmaatschappij van het voormalige KBB-concern, in de periode van 1 januari 1992 tot 1 oktober 1997.
 - In geval van overname van een bedrijf, wordt de diensttijd berekend vanaf de indiensttredingsdatum bij het overgenomen bedrijf.
19. **Arbodienst**
De organisatie van deskundige bijstand op het gebied van arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim, als bedoeld in artikel 17 van de Arbowet.

Artikel 1.2 Duur van deze overeenkomst

1. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de duur van 36 maanden, beginnend 1 februari 2004 en eindigend op 31 januari 2007.
2. Als geen der partijen uiterlijk een maand voor het tijdstip waarop deze overeenkomst eindigt, de wederpartij schriftelijk heeft te kennen gegeven de overeenkomst te beëindigen, wordt deze telkens stilzwijgend verlengd voor de duur van een jaar.
3. Indien zich bijzondere omstandigheden voordoen, kunnen partijen deze overeenkomst tussentijds opzeggen, met inachtneming van een opzegtermijn van 1 maand. Van de kant van werkgever kan deze overeenkomst worden opgezegd wanneer de financieel-

economische ontwikkelingen c.q. resultaten daartoe noodzaken.

Artikel 1.3 Doel en werkingssfeer

1. Voor zover voor enige categorie van medewerkers afwijkende of aanvullende voorwaarden gelden, worden deze in de tekst van de betreffende CAO-regeling vermeld.
2. De inhoud van deze CAO is voor alle medewerkers openbaar.
3. Deze CAO maakt integraal deel uit van elke individuele arbeidsovereenkomst. Deze CAO geldt als standaard-CAO; dit betekent dat het niet is toegestaan om van deze CAO af te wijken.

HOOFDSTUK 2 - Verplichtingen van werkgever en medewerker

Artikel 2.1 Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich alle uit deze CAO voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.
2. De werkgever verbindt zich geen medewerker in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het bepaalde in deze CAO.
3. De werkgever zal, na een verzoek van de medewerker om aanpassing van de arbeidsduur, de mogelijkheden hiertoe binnen de organisatie onderzoeken. Indien de medewerker zich niet voor de functie kwalificeert, de bestaande formatie (met name de balans tussen fulltime en diverse parttime-contracten) de gewenste aanpassing van de arbeidsduur niet toelaat, dan wel andere zwaarwegende bedrijfsbelangen zich tegen de inwilliging van het verzoek verzetten, zal het worden afgewezen.

Artikel 2.2 Verplichtingen van de medewerker

1. De medewerker verplicht zich alle uit deze CAO en de individuele arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.
2. De medewerker is verplicht tot geheimhouding van die zaken, waarvoor hem geheimhouding is opgelegd, dan wel waarvan hij redelijkerwijze zou moeten begrijpen dat geheimhouding wordt verwacht.
3. Voor enigerlei mededeling in het openbaar (zoals publicaties, interviews e.d.) door een medewerker met betrekking tot door de werkgever niet algemeen bekend gemaakte gegevens over de werkgever of één van de andere onderdelen van het concern is toestemming van de werkgever vereist.
4. Het is de medewerker niet toegestaan een al dan niet gehonoreerde nevenfunctie te vervullen of al dan niet gehonoreerde nevenwerkzaamheden te verrichten, welke redelijkerwijze geacht kunnen worden onverenigbaar te zijn met zijn functie dan wel met de belangen of het aanzien van het concern. De medewerker dient daarom bij indiensttreding, respectievelijk tijdens het dienstverband schriftelijk aan te geven of en welke nevenwerkzaamheden worden verricht.
5. Het is de medewerker verboden zonder toestemming van de werkgever giften of gunsten aan te nemen van personen, instellingen of bedrijven die direct of indirect in relatie staan met de werkgever of andere onderdelen van het concern (Overtreding van deze regel kan worden beschouwd als dringende reden voor ontslag, als bedoeld in artikel 7:678 BW). Dit verbod geldt niet voor algemeen geaccepteerde relatiegeschenken.

Artikel 2.3 Huisregels

De werkgever heeft huisregels opgesteld. Deze zijn bedoeld ter bevordering van de goede gang van zaken rond de werkzaamheden, de goede orde of de veiligheid. Deze regels kunnen ook betrekking hebben op het verrichten van visitatie.

HOOFDSTUK 3 - Begin en einde van de arbeidsovereenkomst

Artikel 3.1 Arbeidsovereenkomst

1. Bij indiensttreding wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastgelegd en door beide partijen voor akkoord ondertekend.
2. In afwijking van het gestelde in artikel 7:652, lid 4 en lid 5 BW wordt bij aan te stellen kandidaten van buiten het concern een proeftijd van twee maanden aangehouden. Bij aan te stellen kandidaten uit het concern zal in beginsel geen proeftijd worden aangehouden.
3. Tezamen met een exemplaar van de arbeidsovereenkomst ontvangt de medewerker deze CAO, alsmede de van toepassing zijnde functie-omschrijving en het competentieprofiel. Indien bij het aanstellingsgesprek afspraken zijn gemaakt over andere zaken dan bovenvermeld, zoals bijvoorbeeld opleidings- en promotiemogelijkheden, dan zullen deze vermeld worden in een aanstellingsbrief.
4. Voorgenomen wijzigingen in de aard van de arbeidsovereenkomst, personeelscategorie en/of functie, het salaris en/of arbeidsvoorwaarden die niet direct uit de inhoud van deze CAO kunnen worden afgeleid, worden - voor zover niet reeds voortvloeiend uit overleg met de betrokken medewerker - tijdig aan de betrokkene gemeld. De wijziging, alsmede de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen daarvan, worden schriftelijk bevestigd en door beide partijen ondertekend.
5. Tevens ontvangt de medewerker de van toepassing zijnde (nieuwe) functie-omschrijving en het competentieprofiel.

Artikel 3.2. Functioneringsgesprekken

Iedere medewerker die langer dan 6 maanden in dienst is, heeft recht op tenminste één functioneringsgesprek per kalenderjaar.

Artikel 3.3 Schorsing

1.
 - a. Wanneer de werkgever een ernstig vermoeden heeft dat een medewerker zich schuldig heeft gemaakt aan een feit dat een dringende reden voor ontslag (op staande voet) kan opleveren, kan de werkgever de medewerker schorsen teneinde nader onderzoek naar de feiten te doen. De schorsing vindt in beginsel plaats met behoud van inkomen.
 - b. In dit geval stelt de werkgever de medewerker van het bestaan van ernstige twijfel jegens hem in kennis.

Direct nadat het onderzoek is afgerond wordt besloten de medewerker al dan niet op staande voet te ontslaan. Indien niet tot ontslag wordt overgegaan, vervalt de schorsing.
2.
 - a. Schorsing kan voorts plaatsvinden als disciplinaire maatregel, voor ten hoogste drie werkdagen. Deze schorsing is altijd zonder behoud van inkomen.
 - b. Redenen voor disciplinaire schorsing kunnen uitsluitend zijn gelegen in de sfeer van: discriminatie, racisme, ongewenste intimiteiten en molest van personen en/of

goederen.

3. Een schorsing zal onverwijld en schriftelijk onder opgave van redenen aan betrokkene worden bevestigd.
4. In principe worden de medewerkers in de directe omgeving van de betrokken medewerker door de werkgever op de hoogte gesteld van een schorsing, het intrekken van een schorsing en een ontslag op staande voet. Indien uit het onderzoek blijkt dat de schorsing ten onrechte is opgelegd, zal rehabilitatie plaatsvinden. Over de inhoud van de bekendmaking vindt overleg met de medewerker plaats.

Artikel 3.4 Non-activiteit.

Een medewerker kan met behoud van inkomen op non-actief worden gesteld vanaf het moment dat aan de medewerker schriftelijk is medegedeeld, dat een procedure strekkende tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst is gestart.

Artikel 3.5 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. a. De arbeidsovereenkomst eindigt op de wijze en het tijdstip conform de terzake geldende wettelijke bepalingen alsmede van rechtswege op de eerste dag van de maand waarin de medewerker de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Tevens eindigt de arbeidsovereenkomst op de eerste dag van de maand waarin de medewerker volledig gebruik maakt van de KBB VUT-regeling of vanaf 1 januari 2002 volledig gebruik maakt van de prépensioenregeling.

De hierboven vermelde tekst van artikel 3.5 lid 1 sub a komt m.i.v. 1 januari 2007 te vervallen. Met ingang van 1 januari 2007 luidt artikel 3.5 lid 1 sub .a als volgt:

De arbeidsovereenkomst eindigt op de wijze en het tijdstip conform de terzake geldende wettelijke bepalingen alsmede van rechtswege op de eerste dag van de maand waarin de medewerker de 65-jarige leeftijd bereikt.

- b. Bij beëindiging wegens ziekte gelden naast het bepaalde in dit artikel de bepalingen in hoofdstuk 12 dan wel hoofdstuk 12A.
- c. Bij beëindiging wegens reorganisatie geldt naast het bepaalde in dit artikel de bepalingen van het Sociaal Plan.
2. a. De opzegging van de arbeidsovereenkomst geschiedt schriftelijk volgens de terzake geldende bepalingen. In afwijking van het gestelde in artikel 7:672, lid 3 BW bedraagt de opzegtermijn voor de medewerker 2 kalendermaanden.
Voor de werkgever gelden de wettelijke opzegtermijnen, maar tenminste de termijn die voor de medewerker geldt. Te weten:
 - * bij dienstverband korter dan 10 jaar: 2 maanden;
 - * bij dienstverband van 10 tot 15 jaar: 3 maanden;
 - * bij dienstverband van 15 jaar of langer: 4 maanden.
- b. Op medewerkers die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder zijn en op genoemd moment een langere opzegtermijn hebben opgebouwd dan volgens de Wet Flexibiliteit & Zekerheid voor hen zou gelden, blijft de langere opzegtermijn van toepassing, zolang zij bij een werkmaatschappij van het voormalige KBB-concern in dienst blijven.
- c. Indien de medewerker de arbeidsovereenkomst wil beëindigen omdat hij deel wil nemen

aan de garantie- KBB VUT-regeling of volledig gebruik wil maken van de prépensioenregeling, dient de arbeidsovereenkomst schriftelijk te worden opgezegd. In afwijking van het in sub a. bepaalde geldt een opzegtermijn van 3 kalendermaanden.

De hierboven vermelde tekst van artikel 3.5 lid 2 sub c komt m.i.v. 1 januari 2007 te vervallen. Met ingang van 1 januari 2007 luidt artikel 3.5 lid 2 sub c als volgt:

Indien de medewerker de arbeidsovereenkomst wil beëindigen omdat hij deel wil nemen aan de garantieregeling 2007 dient de arbeidsovereenkomst schriftelijk te worden opgezegd. In afwijking van het in sub a. bepaalde geldt een opzegtermijn van 3 kalendermaanden.

- d. Bij opzegging van de arbeidsovereenkomst door de medewerker zal de werkgever de ontvangst van de opzegging en de verlening van instemming met beëindiging van de arbeidsovereenkomst schriftelijk aan de medewerker bevestigen.

HOOFDSTUK 4 - Arbeidsduur

Artikel 4.1 Arbeidsduur en werkweek

1. Voor de fulltimer geldt een vijf-daagse werkweek met een normale wekelijkse arbeidsduur van 40 uur.
2.
 - a. De arbeids- en rusttijden van de individuele medewerker worden vastgelegd in een rooster, waarbij de werkgever zoveel als mogelijk rekening zal houden met aantoonbare zorgtaken en bijzondere sociale omstandigheden van de medewerker.
 - b. Rekening houdend met de noodzakelijke behoeften van de bedrijfsvoering zal in het rooster een voor de medewerker zo gunstig mogelijke weekendregeling worden gerealiseerd. De medewerker dient in ieder geval, buiten de vakantie, 5 zaterdagen per jaar te worden uitgeroosterd.
 - c. Van het voor de medewerker geldende rooster kan worden afgeweken. Alsdan zal dit in principe 2 weken voor de feitelijke inzet bekend zijn aan de medewerker.
3.
 - a. Binnen de betreffende wettelijke regels kan iedere medewerker verplicht worden werk te verrichten in uren buiten het rooster, wanneer de werkgever dit noodzakelijk acht. Daarbij zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met persoonlijke omstandigheden. Tevens zullen gewetensbezwaren van de medewerker tegen werken op zondag of op een feestdag van een door de Raad van Kerken erkende religie worden erkend en gerespecteerd.

Medewerkers kunnen niet worden verplicht tot arbeid op meer dan 13 zondagen in een kalenderjaar.

- b. Medewerkers van 55 jaar en ouder zijn vrijgesteld van de in sub a. genoemde verplichting alsmede van de verplichting voor het verrichten van arbeid tussen 19.00 uur en 07.00 uur.

Artikel 4.2 Roostervrije dagen

1.
 - a. De fulltimer die op 1 oktober jonger is dan 50 jaar, heeft per periode van twee kalendermaanden aanspraak op één roostervrije dag, die ook in die periode moet worden geëffectueerd.
 - b. De fulltimer die op 1 oktober 50 jaar of ouder is, heeft per kalendermaand aanspraak op één roostervrije dag, die ook in die maand moet worden geëffectueerd.

2. a. Naast de in het eerste lid genoemde roostervrije dagen, heeft de fulltimer die in dienst getreden is voor of op 18 september 2006 - afhankelijk van zijn leeftijd op 1 oktober - over de periode 1 oktober tot en met 30 september aanspraak op extra roostervrije dagen volgens onderstaande tabel.

leeftijd	extra roostervrije dagen
jonger dan 50 jaar	6
50 jaar tot 55 jaar	18
55 jaar of ouder	22

Naast de in het eerste lid genoemde roostervrije dagen, heeft de fulltimer die in dienst getreden is na 18 september 2006 - afhankelijk van zijn leeftijd op 1 oktober - over de periode 1 oktober tot en met 30 september aanspraak op extra roostervrije dagen volgens onderstaande tabel.

leeftijd	extra roostervrije dagen
jonger dan 50 jaar	geen
50 jaar tot 55 jaar	8
55 jaar of ouder	10

- b. Bij wijze van overgangsmaatregel heeft de fulltimer die op 1 oktober van enig jaar 45 jaar of ouder is, tot het bereiken van de 50-jarige leeftijd, over de periode 1 oktober tot en met 30 september in afwijking van het bepaalde in sub a. aanspraak op 12 extra roostervrije dagen.

Deze overgangsmaatregel is van toepassing voor medewerkers die voor 1 oktober 1998 de 45-jarige leeftijd hebben bereikt.

3. De fulltimer, in dienst bij een werkgever waar voor het niet-hoger personeel de 35-urige werkweek van kracht is, heeft aanspraak op 6½ extra roostervrije dagen per jaar. Voor HP-medewerkers die van buiten het concern worden aangetrokken zal deze bepaling ingaande 1 oktober 1999 niet meer van kracht zijn.
4. De parttimer heeft aanspraak op de in lid 1 tot en met 3 van dit artikel genoemde roostervrije dagen, naar rato van het aantal overeengekomen contracturen.
5. De in lid 2 en 3 van dit artikel genoemde roostervrije dagen kunnen, naar keuze van de medewerker, als bron worden ingezet in het à la carte systeem als bedoeld in hoofdstuk 6 en/of als vaste roostervrije dagen in het rooster worden verwerkt.
6. Niet-geëffectueerde roostervrije dagen komen te vervallen.

Artikel 4.3 Werkweek voor medewerkers van 55 jaar en ouder

Medewerkers van 55 jaar en ouder kunnen kiezen voor een 4-daagse werkweek door de in artikel 4.2 genoemde roostervrije dagen in combinatie met vakantiedagen en/of dagen voor eigen rekening vast in het rooster te verwerken.

De dagen voor eigen rekening worden ingehouden op het salaris.

HOOFDSTUK 5 - Salaris

Artikel 5.1 Functie-indeling

1. Indeling van de functies in functiegroepen geschiedt op basis van functie-omschrijvingen die zijn gewaardeerd conform de Hay-systematiek. Als referentiemateriaal hierbij geldt het concern-referentieraster KBB, dat onderdeel uitmaakt van deze CAO.
2. Er zijn 4 functiegroepen, aangeduid met de Romeinse cijfers I t/m IV. De bij de functiegroepen behorende salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage 1 van deze CAO.

Artikel 5.2 Salarisschalen

1. Er zijn twee typen salarisschalen: een bruto maandsalarisschaal en een jaarsalarisschaal, waarbij 4% kerstgratificatie en 8 % vakantietoeslag is berekend.
2. De salarissen zijn gebaseerd op de normale wekelijkse arbeidsduur van 40 uur. Voor parttimers gelden de salarissen naar rato van het aantal overeengekomen contracturen.

Artikel 5.3 Algemene loonronde

Per 1 september 2006 zullen de feitelijk betaalde salarissen worden verhoogd met 1% en vervolgens per 1 december 2006 met 0,5%.

Eenmalige uitkering

Medewerkers die in 2005 in dienst waren en op 1 oktober 2006 nog in dienst zijn ontvangen een éénmalige uitkering van 1%. Het uit te keren percentage wordt berekend over de maandsalarissen die verdiend zijn in de periode januari 2005 tot en met december 2005.

Artikel 5.4 Salarisvaststelling bij aanstelling

1. Bij aanstelling of benoeming en bij relevante ervaring wordt het salaris vastgesteld op tenminste het bij de functie behorende aanvangssalaris. In geval van, naar het oordeel van de werkgever, relevante ervaring bij een andere werkgever, kan het salaris op een hoger bedrag worden vastgesteld, doch niet hoger dan het maximum van de betreffende schaal.

2. Het salaris kan lager dan het bij de functie behorende aanvangssalaris worden vastgesteld voor:
 - medewerkers die bij aanstelling in de functie nog niet over de kundigheden beschikken die voor de volledige functievervulling zijn vereist en in verband daarmee een functie-opleiding of training volgen: voor de duur van de opleiding of training; deze termijn wordt schriftelijk vastgelegd;
 - nieuwe medewerkers die bij aanstelling in de functie nog niet over de kundigheden beschikken die voor de volledige functievervulling zijn vereist: gedurende maximaal 2 jaar; deze termijn wordt schriftelijk vastgelegd.

Het salaris wordt in dit geval tenminste vastgesteld op het aanvangssalaris van de naastlagere schaal. Indien het een functie betreft in functiegroep I, geldt als naastlagere schaal conform de CAO Warenhuizen.

Artikel 5.5 Individuele salarisverhoging

1. Bij de medewerker die op 31 januari tenminste 3 maanden zijn functie heeft uitgeoefend, vindt de jaarlijkse individuele salarisverhoging per 1 februari plaats. Indien de medewerker op 31 januari zijn functie nog geen 3 maanden heeft uitgeoefend, kan nadat de medewerker zijn functie 6 maanden heeft uitgeoefend het individuele salaris worden verhoogd.
2. Ten behoeve van de vaststelling van de individuele salarisverhoging wordt de medewerker tenminste één maal per jaar beoordeeld op het de functie behorende competentieprofiel. De mogelijke beoordelingsuitkomsten zijn: zeer goed, goed, matig of onvoldoende.
3. De individuele salarisverhoging is voorts gerelateerd aan de relatieve salarispositie (RSP) in de salarisschaal. Onder relatieve salarispositie wordt in dit verband verstaan: het geldende salaris als percentage van het maximumsalaris van de schaal. De individuele salarisverhoging wordt uitgedrukt in een percentage van het geldende salaris volgens onderstaande tabel:

beoordeling	relatieve salarispositie (RSP)		
	tot 80 %	80 tot 90%	90 tot 100%
zeer goed	7½	6	4½
Goed	6	4½	3
Matig	3	0	0
onvoldoende	0	0	0

De individuele salarisverhoging vindt plaats tot het maximum van de schaal is bereikt.

Artikel 5.6 Hoofdlijnen van het beoordelingsbeleid

1. De beoordelingssystematiek is gebaseerd op het per functie vast te stellen competentieprofiel waaraan een medewerker moet voldoen om voor het predikaat "goed" in aanmerking te komen. De beoordelaar stelt aan de hand van het competentieprofiel vast, in welke mate een medewerker aan dit beeld voldoet.
2. De uitkomst van de beoordeling zal aan de medewerker schriftelijk worden meegedeeld. De medewerker die bezwaar heeft tegen de beoordeling kan bezwaar aantekenen bij zijn naasthogere leidinggevende. De regelingen in hoofdstuk 20 (Klacht- en Beroepsrecht) zijn hierbij niet van toepassing. De regelingen in hoofdstuk 20 zijn wel van toepassing als het klachten betreft over de procedure die bij de beoordeling is gevolgd.
3. Het systeem van de beoordeling is door partijen bij deze CAO vastgesteld.

Artikel 5.7 Variabele beloning

1. Naast het vaste inkomen kan een variabel inkomen over het afgelopen boekjaar jaarlijks in mei worden toegekend, in beginsel bestaande uit een percentage van het individuele totale vast inkomen gebaseerd op het salaris van de laatste maand van het boekjaar. Indien gedurende het boekjaar wijziging van contract plaatsvindt, wordt het variabel inkomen naar rato berekend. Voor bovenschalige medewerkers geldt echter dat het variabel inkomen wordt berekend door het toegekende percentage te nemen van het van toepassing zijnde maximum totaal vast inkomen behorend bij de schaal.

2. De hoogte van het variabele inkomen is afhankelijk van:
- de mate waarin het gebudgetteerde resultaat in het bedrijf(sonderdeel) waar de medewerker werkzaam is gerealiseerd is en
 - het behalen van de vooraf overeengekomen persoonlijke doelstellingen.

Een en ander conform de navolgende tabel:

Persoonlijke doelstellingen	Gebudgetteerde resultaat	Totaal	Variabel inkomen
ruimschoots behaald	ruimschoots behaald	ruimschoots behaald	12,5 %
behaald	ruimschoots behaald	ruimschoots behaald	12,5%
net niet behaald	ruimschoots behaald	behaald	7,5%
niet behaald	ruimschoots behaald	net niet behaald	3,0%
ruimschoots behaald	Behaald	ruimschoots behaald	12,5%
behaald	Behaald	behaald	7,5%
net niet behaald	Behaald	net niet behaald	3,0%
niet behaald	Behaald	niet behaald	0%
ruimschoots behaald	net niet behaald	ruimschoots behaald	12,5%
behaald	net niet behaald	behaald	7,5%
net niet behaald	net niet behaald	net niet behaald	3,0%
niet behaald	net niet behaald	niet behaald	0%
ruimschoots behaald	niet behaald	behaald	7,5%
behaald	niet behaald	net niet behaald	3,0%
net niet behaald	niet behaald	niet behaald	0%
niet behaald	niet behaald	niet behaald	0%

De medewerker die gedurende het boekjaar van buiten het concern in dienst treedt en de persoonlijke doelstellingen behaalt, maakt naar rato aanspraak op de variabele beloning.

Bij de medewerker die (bijvoorbeeld vanwege een te kort dienstverband) geen persoonlijke doelstelling heeft vastgelegd of die wegens langdurige arbeidsongeschiktheid de persoonlijke doelstellingen niet heeft kunnen halen, bestaat de variabele beloning alleen uit het bedrijfsresultaat en geldt de navolgende tabel:

ruimschoots behaald	6,25%
behaald	3,75%
net niet behaald	1,5%
niet behaald	0%

3. Tussen leidinggevende en medewerker worden afspraken gemaakt met betrekking tot de

persoonlijke doelstellingen. Deze afspraken worden jaarlijks vastgelegd en geëvalueerd. Indien tussen een medewerker en diens leidinggevende verschil van inzicht bestaat over de te realiseren of gerealiseerde persoonlijke doelstellingen zal de naasthogere leidinggevende in deze beslissen.

4. Medewerkers die lopende het budgetjaar uit dienst treden en buiten het concern gaan werken, verliezen hun aanspraak op variabel inkomen over dat jaar volledig.

Artikel 5.8 Plaatsing in een lagere functie

1. Onderstaande regeling is van toepassing op medewerkers die een functie gaan vervullen, die is ingedeeld in een lagere functiegroep. De regeling is eveneens van toepassing indien als gevolg van een wijziging in de taken de functie in een lagere functiegroep wordt ingedeeld (onderhoud functieclassificatie).
2. Plaatsing in een lager ingedeelde functie geschiedt in overleg tussen werkgever en medewerker. De wijziging van de arbeidsovereenkomst wordt vastgelegd en door werkgever en medewerker voor akkoord ondertekend.
3. Vanaf het moment van plaatsing in een lager ingedeelde functie is de salarisschaal van toepassing die behoort bij de nieuwe functie(groep).
4. Indien bij plaatsing in een lager ingedeelde functie het salaris hoger is dan het maximum van de salarisschaal behorend bij de lagere functie(groep) wordt het salaris aangepast tot dit bedrag is bereikt.

Deze salarisaanpassing vindt als volgt plaats:

- a. Wanneer de plaatsing het gevolg is van disfunctioneren van de medewerker wordt het salaris vanaf het moment van de benoeming jaarlijks met 5% gekort; hiervoor is de toestemming van de betrokken directie vereist.
 - b. In de overige gevallen wordt op de algemene loonronde een procentuele korting van het laatst verdiende salaris toegepast. Deze korting kan niet meer bedragen dan de algemene loonronde groot is en, indien in enig jaar sprake is van meerdere algemene loonronden, wordt hierop in totaal maximaal één maal het kortingspercentage toegepast. Dit percentage bedraagt 1%, tenzij de plaatsing het gevolg is van onderhoud van het functieclassificatiesysteem, dan bedraagt het 0,5%.
5. Indien de plaatsing in een lager ingedeelde functie het gevolg is van organisatorische maatregelen, wordt de salarisaanpassing gedurende twee jaar vanaf het moment van de benoeming uitgesteld, teneinde te trachten in deze periode een functie te vinden, waarmee salarisaanpassing kan worden voorkomen.
 6. De salarisaanpassing als genoemd in lid 4 vindt niet plaats indien:
 - a. de plaatsing in een lager ingedeelde functie geschiedt wegens medische redenen in het kader van de toepassing van de Ziektewet of WAO/WIA. In dat geval is de regeling bij ziekte van toepassing (zie hoofdstuk 12 dan wel hoofdstuk 12A).

- b. de medewerker 55 jaar of ouder is op het tijdstip waarop de salarisaanpassing zou aanvangen; in dat geval wordt het salaris gehandhaafd met toepassing van algemene loonronden.
7. Indien de plaatsing in een lager ingedeelde functie geschiedt op uitdrukkelijk verzoek van de medewerker - om louter persoonlijke redenen - en de werkgever hiermee instemt, kunnen in onderling overleg afspraken over een snellere salarisaanpassing worden gemaakt, die afwijken van het bovenstaande.

Artikel 5.9 Doorbetaling van het inkomen op feestdagen

1. Het inkomen wordt doorbetaald over feestdagen indien deze feestdagen vallen op dagen waarop door de medewerker arbeid zou zijn verricht, indien er geen sprake zou zijn van een feestdag.
2. Het inkomen wordt eveneens doorbetaald over een feestdag die valt op een dag waarop de medewerker volgens zijn rooster niet hoefde te werken, indien de medewerker in de drie voorgaande weken tenminste twee keer op de overeenkomstige dag heeft gewerkt of gewerkt zou hebben indien niet verhinderd door ziekte, vakantie of bijzonder verlof.

Als aantal uit te betalen uren wordt in dat geval genomen het gemiddeld aantal gewerkte uren op de overeenkomstige dag in de voorafgaande drie weken.

HOOFDSTUK 6 - CAO à la carte

Artikel 6.1 CAO à la carte

1. a. De medewerker kan onderdelen van het arbeidsvoorwaardenpakket tegen elkaar uitwisselen door gebruik te maken van het à la carte systeem.
2. a. Deze regeling is niet van toepassing voor de medewerker die volledig arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO/WIA.
b. De medewerker die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO/WIA, wordt voor de toepassing van deze regeling voor het werkzame gedeelte aangemerkt als parttimer.

Artikel 6.2 A la carte jaar

1. Jaarlijks per 30 september kan de medewerker zijn keuze m.b.t. het à la carte systeem kenbaar maken door invulling van het daartoe bestemde formulier. Indien de medewerker niet op 30 september een keuze heeft gemaakt, dan wordt het toekomstige saldo op de rekening courant onder gebracht.
2. De door de medewerker gemaakte keuzen gelden voor de periode van één jaar, van 1 oktober tot en met 30 september, en worden schriftelijk vastgelegd.

Artikel 6.3 Bronnen en doelen

1. De onder bronnen aangegeven arbeidsvoorwaarden kunnen geheel of gedeeltelijk worden ingezet voor de onder doelen aangegeven arbeidsvoorwaarden.

bronnen

- leeftijdsafhankelijke roostervrije dagen als bedoeld in artikel 4.2 lid 2;
- verdiscontering van de 35-urige werkweek, als bedoeld in artikel 4.2 lid 3¹;
- vakantiedagen, met een maximum van 5 per jaar voor een fulltimer;
- leeftijdsafhankelijke vakantiedagen als bedoeld in artikel 8.1 lid 3;
- vakantietoeslag;
- kerstgratificatie of eindejaarsuitkering;
- variabele beloning, als bedoeld in art. 5.7

¹ Deze bron is niet van toepassing voor medewerkers die vanaf 1 oktober 1999 van buiten het voormalige KBB-concern worden aangetrokken.

doelen

- extra vakantiedagen, met een maximum van 7 per jaar voor een fulltimer;
- pré-pensioensparen (in dagen) (deze mogelijkheid vervalt m.i.v. 1 januari 2006);
- sabbatical leave (1 maal per 4 jaar, gedurende maximaal 2 maanden);
- studieverlof;
- betaald ouderschapsverlof, gedurende maximale termijn uit artikel 8.4;
- geld, ter waarde van maximaal 20 dagen per jaar voor een fulltimer;
- eigen bijdrage kinderopvang (deze mogelijkheid vervalt m.i.v. 1 januari 2007);
- pensioensparen (deze mogelijkheid vervalt m.i.v. 1 januari 2007, in de loop van 2007 zal een alternatief worden uitgewerkt);
- dagen in het kader van zorgverlof, met een maximum van 5 per jaar;
- de in de werkmaatschappijen geldende bedrijfsspaarregeling.

De fulltimer die op 1 oktober jonger is dan 50 jaar kan per à la carte jaar voor de doelen kinderopvang en bedrijfsspaarregeling in totaal maximaal 8 dagen inzetten.

2. Voor de parttimer worden de onder 1. genoemde maxima vastgesteld naar rato van het aantal overeengekomen contracturen.
3. De bronnen en doelen worden uitgedrukt in tijd. Voor een fulltimer is de waarde van één dag vastgesteld op 5,17% van het maandsalaris dan wel 5,78% van het periode-salaris.

Voor de parttimer wordt de waarde van één dag vastgesteld naar rato van het aantal overeengekomen contracturen.

Artikel 6.4 Rekening-courant

1. De bronnen die de medewerker wenst in te zetten worden in dagen van 8 uur toegevoegd aan een zogenaamd rekening-couranttegoed dat op naam staat van de medewerker. Het rekening-couranttegoed kan per 30 september van het refertejaar worden gebruikt voor één of meerdere doelen. Tussentijdse inzet van het tegoed gedurende het refertejaar is niet mogelijk.
2. Bij beëindiging van het dienstverband, wordt het nog uitstaande tegoed, na verrekening met eventueel door de medewerker teveel genoten vakantie- en/of roostervrije dagen, uitbetaald op basis van het op het moment van beëindiging van het dienstverband geldende salaris.
3. De uitstaande tegoeden van de medewerkers die op of na 1 februari 2002 in dienst treden (of voor het eerst in een HP-functie worden benoemd) worden, op gelijke wijze als voor de à la carte regeling in de Bijenkorf CAO Warenhuizen, in een extern fonds ondergebracht. De waardegroei van de tegoeden volgt de door het fonds te behalen rendementen.

Artikel 6.5 Pensioenregeling

Deelname aan het à la carte-systeem kan gevolgen hebben voor de pensioengrondslag.

HOOFDSTUK 7 - Toeslagen

Artikel 7.1 Consignatie

1. Van consignatie is sprake wanneer de medewerker zich in opdracht van de werkgever bereikbaar en beschikbaar houdt op tijden buiten het voor hem vastgestelde rooster. In dit geval heeft de medewerker recht op een toeslag.
2. a. De toeslag bedraagt vanaf 1 september 2003 per etmaal dat de consignatie plaatsvindt:
 - op maandag tot en met vrijdag : € 13,44 per etmaal
 - op zaterdag, zondag of een feestdag : € 40,33 per etmaal
- b. De onder a. genoemde bedragen worden aangepast met het percentage van de algemene loonronden. Vanaf 1 september 2006 bedragen zij respectievelijk € 13,57 en € 40,73. Vanaf 1 december 2006 bedragen zij respectievelijk € 13,64 en € 40,93.
- c. Bij consignatie korter dan een etmaal, zal de consignatietoeslag naar rato van het aantal uren in geld worden uitbetaald. Voorwaarde hierbij is dat de duur van de consignatie van tevoren door de werkgever duidelijk wordt vastgesteld.

Artikel 7.2 Vakantietoeslag

1. De medewerker heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van het inkomen, verdiend in de periode van 1 juni t/m 31 mei.
2. De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in de maand mei. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt de vakantietoeslag naar rato uitbetaald.

HOOFDSTUK 8 - Vakantie en bijzonder verlof

Artikel 8.1 Vakantie

1. **Vakantiejaar**

Voor de berekening van de vakantierechten wordt uitgegaan van het vakantiejaar dat loopt van 1 oktober t/m 30 september.

2. **Basisvakantie**

Een fulltimer heeft per vakantiejaar aanspraak op 30 vakantiedagen.

3. **Leeftijdsvakantie**

Naast in het tweede lid genoemde vakantiedagen, heeft de fulltimer - afhankelijk van zijn leeftijd op 1 oktober - per vakantiejaar aanspraak op extra vakantiedagen volgens onderstaande tabel:

Leeftijd	Extra vakantiedagen
50 t/m 54 jaar	: 2 dagen
55 t/m 59 jaar	: 4 dagen
60 t/m 65 jaar	: 5 dagen

4. De vakantierechten worden naar rato verminderd voor iedere maand waarover de medewerker in het betreffende vakantiejaar, wegens het niet verrichten van arbeid, geen inkomen heeft ontvangen.

5. **Vakantierechten parttimers**

De parttimer bouwt een vakantie-aanspraak op in uren die wordt afgeleid van die van de fulltimer, naar rato van het aantal overeengekomen contracturen.

Bij de vaststelling van het vakantietegoed vindt steeds afronding naar boven op hele uren plaats.

6. **In- of uitdiensttreding**

Bij indiensttreding, benoeming of uitdiensttreding wordt de op te bouwen aanspraak respectievelijk het opgebouwde recht op vakantiedagen naar rato vastgesteld.

7. **Vakantierechten bij arbeidsongeschiktheid**

a. Ziekteperioden tijdens een vakantieperiode worden niet aangemerkt als vakantiedagen. Voorwaarde hierbij is dat de medewerker tijdig en op de voorgeschreven wijze de werkgever van de ziekte in kennis stelt.

b. Bij afwezigheid als gevolg van volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval heeft de medewerker aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid.

c. Het bepaalde in sub. b. is niet van toepassing op medewerkers die wegens ziekte of ongeval gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn; deze medewerkers behouden aanspraak op vakantie naar rato van de door hen gewerkte uren.

8. **Vaststelling vakantieperiode**

De werkgever stelt na overleg met de medewerker de tijdvakken van de vakantie vast, zoveel mogelijk rekening houdend met de wensen van de medewerker. De medewerker is jaarlijks verplicht een aaneengesloten vakantie op te nemen van tenminste twee weken.

9. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden eventueel teveel opgenomen vakantiedagen verrekend met het tegoed aan jaarinkomen en eventuele vergoedingen.

Artikel 8.2 Betaald bijzonder verlof

1. Om te kunnen voldoen aan een door de wet of overheid opgelegde verplichting die niet buiten het voor de medewerker geldende rooster kan worden vervuld, hetzij bij bijzondere persoonlijke omstandigheden van de medewerker, wordt de medewerker gedurende een korte, naar billijkheid te bepalen tijd bijzonder verlof met behoud van inkomen verleend. Onder partner wordt in dit artikel verstaan: echtgeno(o)t(e), geregistreerde partner of de persoon met wie de medewerker ongehuwd samenwoont. Het laten registreren van partnerschap wordt met het huwelijk gelijkgesteld.
2. Onder bijzondere persoonlijke omstandigheden wordt voor de toepassing van dit artikel in ieder geval de volgende gebeurtenissen verstaan:

Huwelijk

- Ondertrouw van de medewerker: ½ dag
- Huwelijk van de medewerker: 2 dagen
- Huwelijk van kind, broer, zuster, zwager, schoonzuster, ouder, grootouder of kleinkind: 1 dag
- Huwelijk van kind, broer, zuster, ouder of kleinkind van de echtgenoot/note: 1 dag
- 12½-, 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de medewerker: 1 dag
- 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van de ouders of grootouders: 1 dag
- 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van de ouders of grootouders van de echtgenoot/note: 1 dag.

Dienstjubilea

- 12½-, 25- of 40-jarig dienstverband van de medewerker: 1 dag
- 25- of 40-jarig dienstverband van de echtgenoot/note, ouder of schoonouder: 1 dag

Kraamverlof

Na de bevalling van de partner of de persoon van wie de medewerker het kind heeft erkend, heeft de medewerker binnen een tijdvak van vier weken recht op verlof met behoud van loon voor drie werkdagen. Het recht bestaat vanaf de dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.

Kortdurend zorgverlof

De medewerker heeft recht op betaald verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van de partner, inwonend (pleeg)kind, ouders, broers en zusters. Tijdens het verlof behoudt de medewerker het recht op 70% van het salaris. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week. De medewerker overlegt met de werkgever de reden van het verlof, de omvang, de wijze van opnemings- en de vermoedelijke duur van het verlof.

Indien calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof samenvallen, dan eindigt het calamiteitenverlof na 1 dag.

Calamiteitenverlof

De medewerker heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte naar billijkheid te rekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten vanwege een zeer bijzondere persoonlijke omstandigheid. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheid wordt in iedere geval begrepen:

- de bevalling van de partner
- het overlijden en lijkbezorging van (groot-)ouders, (klein-)kind, partner, broer, zuster of kinderen van de broer of zuster, zwager, schoonzuster.

Overlijden

- Overlijden van vader, moeder, kind of echtgenoot/note:
de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
- Overlijden van kind van de echtgenoot/note:
de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
- Overlijden van broer, zuster, grootouder, zwager of schoonzuster van de medewerker:
de dag van de begrafenis of crematie.
- Overlijden van ouder, broer of zuster van de echtgenoot/note:
de dag van de begrafenis of crematie.
- Overlijden van kleinkind van de medewerker of van de echtgenoot/note:
de dag van de begrafenis of crematie.
- Overlijden van een grootouder van de echtgenoot/note:
de dag van de begrafenis of crematie.

Verhuizing

Verhuizing van de medewerker:

1 dag.

Kort verzuim gedurende de benodigde tijd

- afleggen vakexamen
- ziekenhuisbezoek aan ouder, partner, kind (van de partner), schoonouder
- dokter of tandarts bezoek
- sollicitatie, indien arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt beëindigd
- medische indicatie, indien medewerker op advies van een door de werkgever in te schakelen arts door de Arbodienst of het UWV niet medisch arbeidsongeschikt wordt verklaard
- gastdocent e.a., indien medewerker deelneemt aan activiteiten t.b.v. het algemeen maatschappelijk belang of optreedt als gastdocent of geëngageerde bij examens. Op het doorbetaalde inkomen worden eventuele vacatiegelden in mindering gebracht, voor zover deze dit inkomen niet overschrijden

Artikel 8.3 Bijzonder Zorgverlof

Adoptie- of pleegzorgverlof

De medewerker heeft in verband met adoptie of bij het opnemen van een pleegkind recht op vier weken onbetaald verlof. Het recht op verlof bestaat gedurende een tijdvak van 18 weken en mag opgenomen worden vanaf twee weken voor de eerste dag van de feitelijke adoptie of pleegzorg. Indien twee of meer kinderen tegelijkertijd feitelijk ter adoptie wof als pleegkind worden opgenomen, bestaat het recht op verlof slechts ten aanzien van een van de kinderen.

De medewerker heeft gedurende het adoptie- of pleegzorgverlof recht op een uitkering (100%) via het UWV.

Langdurig Zorgverlof

De werkgever zal een verzoek van de medewerker op verlof ten behoeven van de verzorging van een terminaal zieke partner, ouders, broers en zusters of bij levensbedreigende ziekte van een (pleeg) kind honoreren, mits het bedrijfsbelang zich hier niet tegen verzet.

De wijze waarop van het verlof gebruik wordt gemaakt, waaronder de duur, de tijdstippen en de financiering van het verlof, wordt in onderling overleg tussen werkgever en medewerker overeengekomen. Hierbij geldt het principe dat de medewerker een bijdrage in de te gebruiken verlofdagen levert door middel van bijvoorbeeld vakantierecht en/of hem uit andere hoofde toekomende vrije tijd.

Daarnaast kan de medewerker bij het UWV een financiële tegemoetkoming verzoeken.

Artikel 8.4 Onbetaald Bijzonder Verlof

Lichamen Publiekrechtelijke Bedrijfsorganisatie

Leden van Besturen of van commissies van lichamen als bedoeld in de Wet op de Bedrijfsorganisatie hebben ter deelname aan de betreffende vergaderingen recht op bijzonder verlof zonder salaris.

Artikel 8.5 Ouderschapsverlof

1. Voor de medewerker bestaat de mogelijkheid een verzoek in te dienen ouderschapsverlof als bedoeld in artikel 7:644 BW op te nemen door de overeengekomen arbeidsduur tijdelijk te verkorten in verband met de verzorging van een kind, jonger dan 8 jaar, dat tot zijn of haar huishouden behoort. De wettelijke omvang van het verlof bedraagt 13 maal de overeengekomen arbeidsduur per week.
2. Het aantal uren verlof per week bedraagt in beginsel 50% van de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per week, gedurende 26 weken.

3. De medewerker kan de werkgever verzoeken om op basis van de wettelijke mogelijkheden af te wijken van de in lid 2 genoemde basisregeling, door het aantal uren verlof per week te vermeerderen of te verminderen. Hierbij wordt dan de duur van de verlofperiode overeenkomstig aangepast, zodat de wettelijke omvang van het verlof zoals genoemd in lid 1, niet wordt overschreden. De werkgever stemt in met dit verzoek, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

De medewerker kan de werkgever verzoeken om het wettelijk ouderschapsverlof te splitsen in drie perioden van ieder tenminste een maand. Splitsing is slechts mogelijk indien het bedrijfsbelang zich daar niet tegen verzet.

4. Het ouderschapsverlof wordt gedurende de wettelijke verlofperiode in beginsel opgenomen in de eigen functie. Indien opname van ouderschapsverlof in de eigen functie niet mogelijk is, wordt in overleg met de medewerker zorggedragen voor plaatsing in een andere functie. Mocht dit een lager ingedeelde functie zijn, dan heeft dit geen consequenties voor het salaris, emolumenten en secundaire arbeidsvoorwaarden van de medewerker.
5. Na afloop van de wettelijke verlofperiode heeft de medewerker aanspraak op herstel van de vroegere arbeidsduur en, zo nodig, aanspraak op plaatsing in de eigen functie.
6. Op verzoek van de medewerker kan het verlof twee maal voor dezelfde periode met dezelfde omvang van het verlof als gedurende de basisperiode worden verlengd, zij het dat door de verlenging(en) de totale periode van ouderschapsverlof nooit meer mag bedragen dan twee jaar.
7. Een verzoek tot verlenging als bedoeld in lid 6 zal worden toegestaan, tenzij uit een gefundeerd onderzoek is komen vast te staan dat hiervoor in de eigen functie, gelet op de bedrijfsvoering, geen mogelijkheid bestaat. In dit geval heeft de werkgever de mogelijkheid een lager ingedeelde functie aan te bieden, met het daarbij behorende lagere salaris, emolumenten en secundaire arbeidsvoorwaarden.
8. Na afloop van de verlenging van het ouderschapsverlof heeft de medewerker aanspraak op herstel van de vroegere arbeidsduur. Tevens heeft de medewerker aanspraak op plaatsing in de eigen functie, tenzij uit gefundeerd onderzoek is komen vast te staan dat hiervoor, gelet op de bedrijfsvoering, geen mogelijkheid bestaat. In dat geval zal ernaar worden gestreefd gelijkwaardige taken toe te wijzen. Mocht dit niet mogelijk zijn, dan heeft de werkgever de mogelijkheid een lager ingedeelde functie aan te bieden, met de daarbij behorende lagere beloning.
9. Het ouderschapsverlof dient, met het voor de wettelijke periode bepaalde in lid 3, aaneengesloten te worden opgenomen. Indien de medewerker ziek wordt tijdens het ouderschapsverlof, dan loopt het ouderschapsverlof door.
10. De medewerker heeft de mogelijkheid om, tijdens ouderschapsverlof en verlengd ouderschapsverlof, de pensioenopbouw voort te zetten op het niveau van activiteitsgraad dat gemiddeld genomen gold in het laatste jaar voor ingang van het ouderschapsverlof. De benodigde premie wordt op de gebruikelijke wijze door werkgever en medewerker betaald, zoals geregeld in het Reglement van de Stichting Pensioenfonds Vendex KBB.

De keuze voor het niveau van pensioenopbouw dient te worden gemaakt vóór ingang van het ouderschapsverlof en is bindend voor de gehele periode van ouderschapsverlof, inclusief verlenging.

De hierboven vermelde tekst van artikel 8.5 lid 10 komt m.i.v. 1 januari 2007 te vervallen. Artikel 8.5 lid 10 luidt met ingang van 1 januari 2007 als volgt:

Voor de mogelijkheid om tijdens het ouderschapsverlof de pensioenopbouw vrijwillig voort te zetten wordt verwezen naar het pensioenreglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel.

11. Onverlet het bepaalde in lid 10 worden de arbeidsvoorwaarden gedurende het ouderschapsverlof naar rato toegekend.
12. Zowel voor de eerste periode als voor ieder van de verlengingen geldt dat het verzoek tenminste twee maanden voor de gewenste ingangsdatum van de verkorting van de arbeidsduur dient te worden ingediend.

HOOFDSTUK 9 - Kostenvergoedingen

Artikel 9.1 Tegemoetkoming woon-/werkverkeer

1. Aan de medewerker wordt een maandelijkse tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks reizen tussen woning en werk toegekend overeenkomstig het bepaalde in dit artikel.
2.
 - a. De tegemoetkoming wordt toegekend voor iedere dag dat door de medewerker normaliter wordt gewerkt over de door de medewerker opgeven fiscale afstand tussen de woning en het werk, waarbij voor de eerste 6 kilometer van zowel de heen- als de terugreis geen tegemoetkoming wordt toegekend. Daarbij geldt dat de tegemoetkoming niet hoger zal zijn dan het totaal van de werkelijk gemaakte kosten.
 - b. Voor de medewerker die op 4 dagen of meer werkzaam is, bedraagt de tegemoetkoming per kilometer als bedoeld in sub a.
 - met ingang van 1 februari 2004 12,9 € cent;
 - met ingang van 1 februari 2005 13,3 € cent;
 - met ingang van 1 februari 2006 13,8 € cent.
 - c. Voor de medewerker die minder dan vier dagen werkzaam is, bedraagt de tegemoetkoming per kilometer als bedoeld in sub a.
 - met ingang van 1 februari 2004 16,8 € cent;
 - met ingang van 1 februari 2005 17,7 € cent;
 - met ingang van 1 februari 2006 18,2 € cent.
 - d. De tegemoetkoming per kilometer als bedoeld in sub b. en sub c. zal eenmaal per jaar op 1 februari, worden aangepast op basis van dan geldende tarieven openbaar vervoer laagste klasse.
3.
 - a. Aan de tegemoetkoming is een maximum verbonden gelijk aan het fiscale maximum van het algemene forfait.

Met ingang van 1 januari 2002 gelden de volgende maxima:

 - voor medewerkers die op gemiddeld 4 dagen of meer per week werkzaam zijn: € 130 per maand;
 - voor medewerkers die gemiddeld minder dan 4 dagen per week werkzaam zijn: € 7,50 per dag.Tevens geldt voor deze medewerkers, afgeleid van het maandmaximum, een bij het betreffende aantal kilometers behorend weekmaximum.
 - b. Bij aanpassingen van het in sub a. bedoelde algemeen forfait wordt de maximale tegemoetkoming telkenmale met hetzelfde bedrag en per dezelfde datum aangepast, indien en voorzover het totaal van de aanpassingen van het forfait in enig kalenderjaar minder bedraagt dan 20% van dit maximum.
4. Omdat er tijdens de vakantie(s) geen reiskosten in de zin van deze regeling worden gemaakt, wordt ter vereenvoudiging om administratieve redenen per maand 92% van de tegemoetkoming vergoed. Dit percentage wordt tijdens de vakantieperioden doorbetaald.
5. De tegemoetkoming wordt aan het einde van de betalingsperiode uitgekeerd. Indien de tegemoetkoming minder dan € 0,45 per betalingsperiode bedraagt, vindt geen vergoeding plaats.

6. Bij arbeidsongeschiktheid langer dan één maand wordt de tegemoetkoming opgeschort met ingang van de eerste dag van de betalingsperiode volgend op de dag waarop de medewerker één maand arbeidsongeschikt is. Na herstel wordt de betaling weer hervat met ingang van de eerste dag van de betalingsperiode waarin de medewerker het werk heeft hervat.
7. Bij overplaatsing op verzoek van of door de werkgever wordt de tegemoetkoming vastgesteld zonder inachtneming van het in lid 3 sub a genoemde maximum indien door de overplaatsing de afstand woon-werkverkeer groter is geworden.
8. Medewerkers, voor wie door de werkgever het woon- werkverkeer op een andere wijze verzorgd of bekostigd wordt (bijvoorbeeld door het verstrekken van een algemeen openbaar vervoerabonnement in verband met zakelijk reizen of door beschikbaarstelling van een zakenauto), komen niet voor enige vergoeding in aanmerking.

Artikel 9.2 Maaltijdvergoeding

1. De regeling is van toepassing indien de arbeid op een zodanig tijdstip eindigt dat de medewerker redelijkerwijs niet in de gelegenheid is thuis de avondmaaltijd te gebruiken. Hiervan is sprake bij:
 - op verzoek van de werkgever werken na 19.00 uur, waarbij de arbeid niet later dan 13.30 uur is aangevangen;
 - overige, door de werkgever te bepalen gevallen.
2. In principe wordt in de voorafgaande gevallen door de werkgever een redelijke, warme maaltijd verstrekt.
3. Indien de werkgever niet in de gelegenheid is om een maaltijd te verstrekken, wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld de maaltijd op een andere wijze te gebruiken; de kosten hiervan worden tot aan het geldende maximum op declaratiebasis vergoed.
4. Indien bij werken op de wekelijkse koopavond als bedoeld onder lid 1. de werkgever niet in de gelegenheid is een maaltijd te verstrekken, wordt aan de medewerker een maaltijdbon uitgereikt waarop bij een of meerdere daartoe aangewezen eetgelegenheden een maaltijd wordt verstrekt.
5. Per bedrijfsonderdeel kunnen door de werkgever nadere regels ter uitvoering van de regeling worden vastgesteld met dien verstande dat de waarde van de te verstrekken maaltijd of maaltijdvergoeding op een maximumbedrag wordt vastgesteld. Dit bedrag zal
 - met ingang van 1 februari 2004 niet hoger zijn dan € 11,85;
 - met ingang van 1 februari 2005 niet hoger zijn dan € 12,10;
 - met ingang van 1 februari 2006 niet hoger zijn dan € 12,32;en wordt elk jaar per 1 februari aangepast op basis van het procentuele verschil van de component "fastfood / afhaalservice" van het CBS-prijnsindexcijfer voor alle huishoudens, met als peildata november-november.

Artikel 9.3 Studiekostenvergoeding

1. **Opleiding op verzoek van de werkgever**
 - a. Indien de medewerker op verzoek van de werkgever een opleiding gaat volgen, worden de aan de opleiding verbonden kosten, alsmede de reiskosten gebaseerd op de kosten van openbaar vervoer van en naar de cursusplaats, volledig vergoed en kunnen de voor de opleiding noodzakelijke hulpmiddelen geheel of gedeeltelijk worden ver-

goed.

- b. De medewerker zal zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld de opleiding te volgen en de examens af te leggen binnen de voor de medewerker geldende arbeidsduur. Hiertoe zal de medewerker verlof met behoud van inkomen worden verleend.

Indien de lessen en/of examens buiten de voor de medewerker geldende arbeidsduur vallen, wordt de hiervoor benodigde tijd niet als arbeidstijd beschouwd.

2. **Opleiding op verzoek van de medewerker**

- a. De medewerker die op eigen initiatief een opleiding gaat volgen kan voor de noodzakelijk aan de opleiding verbonden kosten en de voor de opleiding noodzakelijke hulpmiddelen een door de werkgever te bepalen gehele of gedeeltelijke vergoeding ontvangen.
- b. Om voor een vergoeding in aanmerking te komen dient de medewerker voor aanvang van de studie een daartoe strekkend verzoek, onder opgave van de aan de opleiding verbonden kosten, aan de werkgever te richten.
- c. Indien de opleiding niet buiten de voor de medewerker geldende arbeidstijden kan worden gevolgd, kan de medewerker verlof worden verleend met, naar het oordeel van de werkgever, geheel of gedeeltelijk behoud van inkomen.
- d. Indien de medewerker de opleiding of een onderdeel daarvan niet met goed gevolg heeft afgerond, zonder dat er sprake is van beëindiging van de opleiding, kan de werkgever de op grond van deze regeling toegekende vergoeding beëindigen.

3. **Terugbetaling**

Indien de terugbetaling voor de aanvang van de studie tussen werkgever en medewerker uitdrukkelijk is overeengekomen, kan de werkgever de verleende studiekostenvergoeding geheel of gedeeltelijk terugvorderen indien:

- de medewerker de arbeidsovereenkomst beëindigt voordat de opleiding met goed gevolg is afgerond. Bij het bepalen van de terug te betalen kosten kan naar evenredigheid rekening worden gehouden met de periode waarover de werkgever een vergoeding heeft verleend.
- binnen een termijn van twee jaar nadat de opleiding met goed gevolg is afgerond, de medewerker de arbeidsovereenkomst beëindigt dan wel de werkgever de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden als bedoeld in art. 7: 678 BW beëindigt, doch maximaal naar evenredigheid van de resterende tijd binnen de termijn van twee jaar;
- de medewerker de opleiding staakt voordat zij met goed gevolg is beëindigd. De terug te betalen kosten worden in onderling overleg afgestemd

Artikel 9.4 Verhuiskostenvergoeding

1. De medewerker die voor een optimale uitoefening van de functie op verzoek van de werkgever naar een door de werkgever aangegeven woongebied verhuist heeft recht op een verhuiskostenvergoeding.
Op de vergoeding worden eventuele tegemoetkomingen in verhuiskosten door derden in mindering gebracht.
2. De verhuiskostenvergoeding bestaat uit:
 - a. een volledige vergoeding voor de gemaakte kosten voor het vervoer van de inboedel, waaronder ook begrepen de kosten van in- en uitpakken.
 - b. ingeval van dubbele woonkosten, een bedrag ter grootte van de huur/rentekosten van de oude woonruimte gedurende maximaal twee maanden.
 - c. een tegemoetkoming in alle overige aan de verhuizing verbonden kosten, ter grootte van:
 - 12% van het bruto jaarinkomen naar boven afgerond op € 225, berekend over het inkomen in de maand van verhuizing, indien de medewerker een eigen huishouding voerde en weer gaat voeren;
 - 6% van het bovengenoemde bruto jaarinkomen in alle overige gevallen.
3. De in lid 2 sub c. bedoelde tegemoetkoming kan als voorschot worden opgenomen en bedraagt maximaal het door de werkgever fiscaal netto te vergoeden bedrag van € 5.445.

Artikel 9.5 Vergoeding bij zakelijk gebruik privé-auto

1. De medewerker aan wie door de werkgever geen zakenauto ter beschikking is gesteld kan zijn privé-auto zakelijk gebruiken, indien wordt voldaan aan de navolgende voorwaarden
 - a. De medewerker heeft een autoverzekering, die voldoet aan de volgende criteria:
 - de autoverzekering biedt dekking voor schade die zowel door privé als ook door zakelijk gebruik ontstaat;
 - de wettelijke aansprakelijkheid van de werkgever is door deze autoverzekering gedekt;
 - de autoverzekering bevat een zogenaamde "Europa-dekking".
 - b. De medewerker is door de werkgever gemachtigd zijn vermelde auto te gebruiken voor een dienstreis.
2. a. Indien het gebruik van de auto zakelijk gezien efficiënter is dan het gebruik van het openbaar vervoer bedraagt de fiscaal toegestane onbelaste vergoeding per 1 januari 2004 € 0,23 per kilometer, waarvan € 0,18 onbelast en € 0,05 belast vergoed wordt. Met ingang van 1 januari 2006 wordt € 0,19 onbelast en € 0,04 belast vergoed.

- b. Indien het gebruik van de auto zakelijk gezien niet efficiënter is dan het gebruik van het openbaar vervoer, maar de medewerker niettemin zijn privé-auto voor de dienstreis wenst te gebruiken, geldt een vergoeding gebaseerd op de kosten van openbaar vervoer per kilometer, zoals die wordt gehanteerd voor de bepaling van de tegemoetkoming in de kosten van het woon-werkverkeer als bedoeld in art. 9.1. lid 2 sub c.
 - c. De medewerker aan wie door de werkgever een zakenauto ter beschikking is aangeboden maar om hem moverende redenen van dit aanbod geen gebruik heeft gemaakt, mag per kalenderjaar maximaal 20.000 zakelijke kilometers declareren.
 - d. De medewerker is verplicht er zorg voor te dragen dat zijn verzekering blijft voldoen aan de in lid 1 sub a. gestelde eisen.
3. a. Alle kosten van stalling, onderhoud, benzinegebruik, verzekering, reparaties, parkeer-, veer- en tolgelden enz. blijven voor rekening van de eigenaar van de auto.
- b. Eventuele schade aan de privé-auto, dan wel door het gebruik van de privé-auto veroorzaakte schade kan nooit op de werkgever worden verhaald.
4. De medewerker, als bedoeld in lid 1, mits in dienst op 31 mei 2000 en opgenomen in het Autoregister, ontvangt tot en met 31 mei 2002 een vaste tegemoetkoming in de autokosten van € 36,30 per maand. In geval van ziekte wordt deze tegemoetkoming opgeschort met ingang van de zevende maand waarin de ziekmelding plaatsvindt. Deze opschorting geldt tot de maand waarin de herstelmelding plaatsvindt. Medewerkers die in dienst treden na 31 mei 2000 zullen deze tegemoetkoming niet meer ontvangen.

Artikel 9.6 Tegemoetkoming telefoonkosten

De medewerker ontvangt als hij in het bezit is van een telefoon, per maand een tegemoetkoming in de gesprekskosten van € 8,17. Indien uit hoofde van de functie met het buitenland moet worden getelefoneerd, kunnen de betreffende kosten, indien deze meer bedragen dan € 11,34, worden gedeclareerd. Voorwaarde hierbij is dat een gespecificeerde telefoonnota bij het declaratieformulier wordt gevoegd.

Artikel 9.7 Vergoeding kosten kinderopvang (tot en met 31 december 2006)

Fulltimers, parttimers en hulpkrachten kunnen gebruik maken van de regeling Kinderopvang Bijenkorf. De kosten verbonden aan de opvang zullen door de werkgever gedeeltelijk worden vergoed. De vergoeding vindt plaats op basis van de overeengekomen dagdelen. Bij aanmelding zullen aan de medewerker de uitvoeringsregels die van toepassing zijn, worden uitgereikt.

De bijdrage van de werkgever in de kosten van de kinderopvang is afhankelijk van het bruto gezinsinkomen. Hiertoe wordt de standaard VWS-tabel gehanteerd. De Bijenkorf zal daarnaast de werkgever van de partner verzoeken in de kosten bij te dragen. De medewerker dient zijn medewerking te verlenen bij het verschaffen van de benodigde gegevens.

De werkgever stelt elk boekjaar voor de CAO Warenhuizen en de CAO Hoger Personeel een totaalbudget beschikbaar als bijdrage in de kosten voor opvang van kinderen van medewerkers. Indien het budget niet toereikend (meer) is, kan dit betekenen dat medewerkers op een wachtlijst worden geplaatst totdat het budget ruimte biedt voor een vergoeding in de kosten voor kinderopvang.

De uitvoering van de kinderopvang is in handen van Stichting KidsConcern.

Artikel 9.7 en de regeling Kinderopvang Bijenkorf vervallen met ingang van 1 januari 2007. Met ingang van deze datum betaalt de werkgever een wettelijk verplichte bijdrage in de kosten van kinderopvang. De werknemer ontvangt een bijdrage (na aanvraag) via de Belastingdienst.

HOOFDSTUK 10 - Gratificaties

Artikel 10.1 Kerstgratificatie/eindejaarsuitkering

1. De medewerker heeft recht op een kerstgratificatie van 4% van het inkomen, verdiend tussen 1 januari en 31 december.
2. Uitbetaling vindt plaats gelijktijdig met de salarissuitbetaling over de maand december. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar wordt de kerstgratificatie naar rato uitbetaald bij de eindafrekening.

Artikel 10.2 Jubileumgratificatie

Bij de volgende dienstjubilea worden de volgende gratificaties toegekend, waarbij eventuele op de gratificatie in te houden loonheffing en premies sociale verzekeringen voor rekening van de werkgever komen:

De gratificatie bedraagt bij een diensttijd van:

12 ½ jaar:	½ bruto maandsalaris
25 jaar:	1 bruto maandsalaris
40 jaar:	1 ½ bruto maandsalaris

Artikel 10.3 Bedrijfshulpverleningsgratificatie

Medewerkers ontvangen bij het behalen van hun BHV-diploma een gratificatie van € 68,07 bruto. De BHV-medewerkers ontvangen, maximaal één keer per kalenderjaar, tevens een gratificatie van € 68,07 bruto na het succesvol afronden van een BHV-opfriscursus.

HOOFDSTUK 11 – Employability

Artikel 11 Employability

1. In het kader van een goede bedrijfsvoering en gelet op blijvende employabiliteit van de medewerker, dient ten minste eenmaal per jaar een gesprek plaats te vinden tussen leidinggevende en medewerker over het onderwerp scholing en opleiding, waarbij de uitkomst schriftelijk zal worden vastgelegd. Dit gesprek kan een onderdeel zijn van het jaarlijkse functioneringsgesprek.
2. De werkgever verplicht zich de medewerker regelmatig te scholen dan wel bij te scholen op zijn specifieke vakgebied. Van de medewerker mag worden verwacht dat hij zijn kennis en vaardigheden ten behoeven van de uitoefening van zijn functie onderhoudt.
3. De planmatige aanpak met betrekking tot scholing c.q. bijscholing zal jaarlijks worden besproken met de Ondernemingsraad. De werknemersorganisaties zullen van de voortgang op de hoogte worden gesteld.

HOOFDSTUK 12 Arbeidsongeschiktheid

Indien een medewerker ten gevolge van ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten en waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden tot 1 januari 2004) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, voorzover in dit hoofdstuk niet anders is bepaald.

Artikel 12.1 Algemeen

1. Voor het bepaalde in dit hoofdstuk wordt onder arbeidsongeschiktheid verstaan de arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet en de WAO.

Voor het bepaalde in dit hoofdstuk wordt onder passende arbeid verstaan, alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de medewerker is berekend. De plaatsing kan volledig of gedeeltelijk zijn. Plaatsing van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker kan binnen of buiten de werkgever geschieden.

2. Onder de uitkering ZW/WAO/WW wordt hier verstaan een uitkering krachtens de betreffende wet welke uitkering is ontstaan tijdens en is gebaseerd op een arbeidsovereenkomst met werkgever.
3. Met betrekking tot de bepaling van het inkomen geldt de definitie volgens artikel 1.1.18 met inbegrip van –indien van toepassing- de feestdagtoeslag.

Artikel 12.2 Verplichtingen van de medewerker

1. De medewerker dient zich te houden aan de controlevoorschriften van het UWV en de controlevoorschriften zoals vastgesteld in het Ziekteverzuim Controlereglement (bijlage 4).
2. De medewerker is verplicht actief en coöperatief deel te nemen aan het proces van (her)plaatsing en aanvaardt geboden passende arbeid zo spoedig mogelijk.
3. Wanneer de medewerker betalingen ontvangt als bedoeld in artikelen 12.4 en 12.5, dan dient de medewerker zijn rechten tegenover derden wegens loonderving door arbeidsongeschiktheid aan de werkgever over te dragen.
4. De medewerker is verplicht –indien nodig- de werkgever een machtiging te verlenen op grond waarvan deze de uitkeringen krachtens Ziektewet, WAO, WW, IOAW, REA en TW kan innen. Ook is de medewerker verplicht de werkgever, of de Arbo-dienst namens de werkgever, een machtiging te verlenen op grond waarvan deze informatie bij het UWV kan opvragen.
5. De medewerker is verplicht onmiddellijk schriftelijke opgave te doen aan de werkgever van wijziging van inkomsten en overige wijzigingen waarvan de medewerker kan weten dat die relevant zijn voor (her)plaatsing en betalingen volgens deze regeling.
6. Het niet nakomen van verplichtingen als bedoeld in lid 1 t/m 5 kan tot gevolg hebben dat de betalingen krachtens deze regeling geheel of gedeeltelijk worden gestaakt, een en ander conform het Ziekteverzuim Controlereglement, opgenomen in bijlage 4.

Artikel 12.3 Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever dient zich te houden aan de wettelijke voorschriften die voor de werkgever gelden op het gebied van arbeidsongeschiktheid.

2. Indien de medewerker volledig arbeidsgeschikt wordt verklaard voor de eigen arbeid, zal de werkgever de medewerker in de gelegenheid stellen de eigen arbeid te verrichten.
3. Indien de medewerker gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard voor de eigen arbeid, zal de werkgever de medewerker in de gelegenheid stellen de eigen arbeid te verrichten, tenzij dit redelijkerwijs niet van de werkgever kan worden gevraagd.
4. Indien de medewerker volledig of gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard voor andere dan eigen arbeid, zal de werkgever de medewerker passende arbeid bieden, tenzij dit redelijkerwijs niet van de werkgever kan worden gevraagd.
5. Indien plaatsing binnen de werkgever niet mogelijk is, zal getracht worden plaatsing te bereiken bij een andere werkgever.

Artikel 12.4 Betaling bij volledige arbeidsongeschiktheid

- 1a. Bij volledige arbeidsongeschiktheid heeft de medewerker gedurende een tijdvak van twee jaar vanaf de eerste ziektedag aanspraak op een aanvulling op hem toekomende betalingen volgens BW/ZW/WAO, volgens onderstaande regeling:
 - gedurende het eerste jaar van volledige arbeidsongeschiktheid ontvangt de medewerker een aanvulling tot 100% van zijn vaste jaarinkomen;
 - gedurende het tweede jaar van volledige arbeidsongeschiktheid ontvangt de medewerker een aanvulling tot 90% van zijn vaste jaarinkomen, zoals dat gold op het einde van het eerste ziektejaar, op de hem toekomende WAO-uitkering. Indien de medewerker met ingang van het tweede ziektejaar geen WAO-uitkering ontvangt vanwege het te laat of incompleet inleveren van gegevens die door de werkgever aan het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen verstrekt moeten worden, zal de werkgever de volledige loondoorbetaling continueren.
- b. Perioden van arbeidsongeschiktheid die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, worden voor de bepaling van het in lid 1 genoemde tijdvak van twee jaar, samengeteld.
- c. Gedurende het in lid 1 genoemde tijdvak van twee jaar heeft de medewerker alleen aanspraak op periodieken en algemene loonronden wanneer hij hierop bij arbeidsongeschiktheid ook aanspraak op zou hebben gehad.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 heeft de medewerker die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, bij volledige arbeidsongeschiktheid gedurende het tijdvak van zes weken aanspraak op een aanvulling op de hem toekomende betalingen volgens het BW of de ZW tot 100% van zijn salaris. Voor het bepalen van het tijdvak van zes weken worden ziekteperioden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
- 3a. De arbeidsovereenkomst kan met inachtneming van wettelijke regels worden beëindigd met ingang van het derde jaar van volledige arbeidsongeschiktheid.
- b. Gedurende het derde jaar van volledige arbeidsongeschiktheid heeft de medewerker aanspraak op een aanvulling van de som van WAO en eventueel arbeidsongeschiktheidspensioen tot 80% van het vaste jaarinkomen zoals dat gold aan het einde van het tweede jaar van volledige arbeidsongeschiktheid. Vanaf de datum van beëindiging

van de arbeidsovereenkomst wordt, gedurende het restant van het derde ziektejaar, deze aanvulling door de Stichting Pensioenfonds Vendex KBB uitbetaald, overeenkomstig het bepaalde in het Pensioenreglement.

- 4 De medewerker die bij aanvang van het derde jaar van volledige arbeidsongeschiktheid voldoet aan de voorwaarden voor toetreding tot de Prepensioenregeling, heeft met ingang van het vierde ziektejaar aanspraak op een aanvulling van de WAO-uitkering en eventueel arbeidsongeschiktheidspensioen tot de volgens het prepensioenreglement geldende uitkering. De hoogte van deze uitkering is afhankelijk van de leeftijd aan het begin van het derde ziektejaar.
- 5 De betalingen tijdens arbeidsongeschiktheid op grond van dit hoofdstuk, worden als een voorschotbetaling aangemerkt totdat door de Arbo-dienst of het UWV is vastgesteld, dan wel aan werkgever anderszins aannemelijk is gemaakt, dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid.
- 6 De medewerker kan geen aanspraak maken op de betalingen tijdens arbeidsongeschiktheid zoals in dit hoofdstuk vermeld indien een van de volgende situaties zich voordoet:
 - de Arbo-dienst vaststelt dat de medewerker wel geschikt is voor het verrichten van zijn arbeid,
 - de medewerker niet of onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie,
 - gedurende de eerste tweeënvijftig weken van arbeidsongeschiktheid de medewerker weigert de Arbo-dienst of werkgever in staat te stellen tot het vaststellen van de (on)geschiktheid tot het verrichten van de arbeid,
 - een WW of WAO-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd of als de WW-uitkering niet wordt aangevraagd,
 - de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een ziekte of gebrek waaromtrent de medewerker bij de indiensttreding geen of onjuiste inlichtingen heeft verstrekt,
 - de medewerker zonder dat daar een deugdelijke grond voor aanwezig is de passende arbeid als bedoeld in 12.2.2 niet aanvaardt.
- 6 Indien tijdens de arbeidsongeschiktheid door de medewerker -elders- arbeid wordt verricht waarvoor (aanspraak op) salaris bestaat, worden de betalingen volgens de leden 1, 2 en 3 sub b van dit artikel van dit salaris, ZW- of WAO-uitkering afgetrokken.
- 7 Zodra de volledig arbeidsongeschikt medewerker na beëindiging van de arbeidsovereenkomst conform lid 3a geheel of gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard, kan hij zich tot werkgever wenden. De werkgever verklaart zich bereid om in overleg met de Arbo-dienst of het UWV te bevorderen dat een passende functie wordt gevonden. De werkgever stelt zich ten doel, zoveel als redelijkerwijs mogelijk is, gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers in dienst te houden.
- 8 Indien de werkgever en medewerker gezamenlijk besluiten de WAO-aanvraag uit te stellen gelet op een spoedige re-integratie in het arbeidsproces, wordt de loonbetaling van 100% voortgezet totdat de WAO-betaling ingaat doch maximaal voor een periode van 13 weken.

Artikel 12.5 Betaling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid heeft de medewerker gedurende bepaalde tijdvakken aanspraak op aanvullende betalingen volgens het BW, de ZW, WAO, of de Regeling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en of Passende Arbeid.

Artikel 12.6 Beëindiging dienstverband bij onmogelijkheid tot plaatsing

Met ingang van de eerste betalingsperiode volgend op het tijdstip waarop door de werkgever aan de betrokken medewerker de onmogelijkheid tot plaatsing in eigen dan wel passend werk bij de werkgever wordt meegedeeld, wordt de salarisbetaling gestaakt en kan de arbeidsovereenkomst worden beëindigd. Ten aanzien van deze beëindiging is het opzegverbod bij ziekte niet van toepassing.

Artikel 12.7 Re-integratie

De werkgever zal het opdrachtgeverschap in het kader van de re-integratie van arbeidsongeschikte medewerkers samen met de ondernemingsraad uitoefenen. Met de ondernemingsraad wordt het nadere re-integratiebeleid – waaronder ook afspraken en contracten over Arbo-dienstverlening en inschakeling van re-integratiebedrijven - vormgegeven.

Bij de vormgeving zullen de volgende uitgangspunten gelden:

- De concernbeleidskaders zoals het concern die heeft vastgesteld.
- De werkgever zal zich inspannen om de medewerker die wordt gere-integreerd in eerste instantie te laten terugkeren in zijn oorspronkelijke functie. Indien dat niet mogelijk is, zal worden gezocht naar een andere passende functie binnen het eigen bedrijf en als dat niet lukt in een ander bedrijf.
- De medewerker zal actief deelnemen aan het re-integratietraject en passende arbeid aanvaarden
- Op grond van artikel 7:658a BW en op grond van artikel 8 Wet Rea zal de werkgever bevorderen dat de arbeidsongeschikte werknemer, voor wie in het eigen bedrijf geen passend werk meer beschikbaar is, wordt ingeschakeld in de arbeid van het bedrijf van een andere werkgever. De werkgever maakt hierbij gebruik van de diensten van een of meer arbodiensten of re-integratiebedrijven.
- Een invulling van het opdrachtgeverschap voor externe re-integratiebedrijven zoals dat van een goed werkgever mag worden verwacht; re-integratiebedrijven dienen te voldoen aan de wettelijke eisen en te beschikken over een deugdelijke geschillenregeling
- Het opstellen van periodieke rapportages en evaluaties over ervaringen van re-integratiekandidaten en over de uitvoering van het re-integratie- en arbobeleid zullen aan de ondernemingsraad worden voorgelegd
- De werkgever zorgt voor een deugdelijk meldpunt in de organisatie voor klachten

HOOFDSTUK 12A - Arbeidsongeschiktheid (eerste ziektedag op of na 1 januari 2004)

Artikel 12A Loondoorbetaling in geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid

Indien een medewerker ten gevolge van ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW en de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Tenzij de medewerker niet voldoet aan zijn wettelijke re-integratieverplichtingen en de binnen werkgever geldende regelgeving, heeft hij in afwijking van het in artikel 7:629 lid 1 BW bepaalde terzake van loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid, gedurende de eerste 52 weken van zijn arbeidsongeschiktheid recht op 100% van zijn laatstverdiende loon.
2. Gedurende de 52 weken onmiddellijk volgend op de in lid 1 van dit artikel bedoelde periode van arbeidsongeschiktheid heeft de medewerker recht op 90% van zijn laatstverdiende loon in de volgende situaties;
 - a. In het geval de medewerker als gevolg van een vervroegde keuring door de uitvoeringsinstantie volledig en duurzaam arbeidsongeschikt in de zin van de IVA wordt bevonden en hem een IVA-uitkering wordt toegekend, hetgeen inhoudt dat niet aannemelijk is dat de medewerker ooit op enigerlei wijze in eigen of passend werk aan de slag kan.
 - b. In het geval de arbeidsongeschikte medewerker de hem resterende mogelijkheden volledig benut, in die zin dat hij de eigen dan wel andere, passende werkzaamheden die hij volgens de Arbo-dienst kan verrichten bij de eigen werkgever of bij derden daadwerkelijk uitvoert.
 - c. In het geval de arbeidsongeschikte medewerker werkzaamheden verricht op therapeutische basis. Onder therapeutische arbeid wordt in dit kader verstaan, therapeutische arbeid in het kader van een door de Arbo-dienst opgesteld plan waarbij de mate van arbeidsongeschiktheid geleidelijk aan vermindert en uiteindelijk tot herplaatsing in eigen of ander werk leidt.
3. Gedurende de 52 weken onmiddellijk volgend op de in lid 1 van dit artikel bedoelde periode van arbeidsongeschiktheid en waarbij geen sprake is van een situatie als bedoeld onder lid 2 van dit artikel heeft de medewerker recht op 70% van zijn laatstverdiende loon. De werkgever zal in een dergelijk geval gemotiveerd en onderbouwd moeten aantonen dat er geen passende arbeid beschikbaar is.
4. Na afloop van de in de vorige leden bedoelde periode van in totaal 104 weken houdt de medewerker gedurende de daarop volgende periode van maximaal 52 weken recht op doorbetaling van 90% van zijn loon indien sprake is van een situatie als genoemd in lid 2 van dit artikel dan wel 70% van zijn loon indien sprake is van een situatie als bedoeld in lid 3 van dit artikel.
5. Enige aan de medewerker toegekende uitkering krachtens een particuliere of wettelijk voorgeschreven verzekering alsmede inkomsten uit arbeid worden in mindering gebracht op het door de werkgever krachtens de voorgaande artikelen te betalen loon.
6. Ingeval een wijziging in de mate van arbeidsongeschiktheid of een wijziging van de benutting van de resterende mogelijkheden gedurende de in de leden 2, 3 en 4 van dit artikel genoemde periode een wijziging in het percentage van de loondoorbetaling met zich meebrengt zal deze wijziging in werking treden op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de wijziging zich heeft voorgedaan.
7. Perioden van arbeidsongeschiktheid die elkaar met een onderbreking van minder dan vier

weken opvolgen worden voor de bepaling van de in de voorgaande artikelen bedoelde periode van 104 weken bij elkaar opgeteld.

8. Alle andere dan in dit artikel bedoelde aanvullingsregelingen voor het derde en volgende ziektejaren die gebaseerd zijn op de WAO zijn niet van toepassing.

HOOFDSTUK 13 - Ziektekostenverzekering

Artikel 13 Collectieve Ziektekostenverzekering (tot en met 31 december 2005)

1. De medewerker die niet verplicht verzekerd is ingevolge de Ziekenfondswet, kan zich aansluiten bij de door Vendex KBB, mede namens de werkgever gesloten collectieve ziektekostenverzekering.
2. De werkgeversbijdrage in de premie bedraagt per verzekerd persoon 50% van de jaarpremie met dien verstande dat:
 - de werkgever nooit meer vergoedt dan 50% van de jaarpremie voor volwassenen voor een klasseverzekering III inclusief huisarts voor de medewerker en zijn echtgenoot/note;
 - de werkgever nooit meer vergoedt dan 50% van de jaarpremie voor kinderen voor klasse III. De bedrijfsbijdrage voor kinderen vervalt per 1 januari volgend op de 18-de verjaardag van het kind.
 - de werkgever niet bijdraagt aan de premie voor een verzekering voor tandheelkundige hulp.

Ook indien de medewerker kiest voor betaling van een lagere premie en een hoger eigen risico, vergoedt de werkgever niet meer dan 50% voor een klasseverzekering III. Indien de medewerker elders is verzekerd dan bij collectieve ziektekostenverzekering Vendex KBB, draagt de werkgever niet bij in de premie.

3. Met inachtneming van de bovenvermelde restricties draagt de werkgever ook voor 50% bij in de kosten voor de aanvullende ziektekostenverzekering ten behoeve van de echtgenoot/note van een verzekerde medewerker, die verplicht verzekerd is ingevolge de Ziekenfondswet.
4. De werkgever draagt met uitsluiting van andere wettelijke bijdragen, per verzekerd persoon 50% bij in de premie voor de MOOZ/WTZ-bijdrage.
5. De premie voor de collectieve ziektekostenverzekering wordt telkens bijgesteld nadat hierover tussen de werkgever en de verzekeraar overeenstemming is bereikt.
6. De deelnemer aan de collectieve ziektekostenverzekering die verplicht verzekerd wordt ingevolge de Ziekenfondswet, kan zijn deelnemerschap voortzetten door het afsluiten van een aanvullende verzekering; in de kosten hiervan wordt door de werkgever niet bijgedragen.
7. De medewerker die door samentelling van inkomensbestanddelen die ten grondslag liggen aan de verplichte ziekenfondsverzekering, niet verplicht verzekerd is ingevolge de Ziekenfondswet, kan zich aansluiten bij de in lid 1. genoemde collectieve ziektekostenverzekering.
Met inachtneming van het gestelde in de leden 2 t/m 6 bedraagt de werkgeversbijdrage voor deze medewerker 50% van de verschuldigde premie, maar maximaal het bedrag dat de werkgeverspremie ZFW over het inkomen zou hebben bedragen.
8. Artikel 13 vervalt met ingang van 1 januari 2006. Met ingang van deze datum is iedere werknemer wettelijk verplicht een basisverzekering af te sluiten. De premie komt voor rekening van de werknemer; de werkgever betaalt de wettelijke bijdrage.

HOOFDSTUK 14 - Collectieve ongevallenverzekering

Artikel 14 Collectieve Ongevallenverzekering

1. Door het concern is, mede namens de werkgever, ten behoeve van de medewerkers een Collectieve Ongevallenverzekering afgesloten, waarvan de premie voor rekening komt van de werkgever.
2. Deze verzekering voorziet in een dekking gedurende 24 uur per dag gedurende het gehele jaar en verstrekt een financiële tegemoetkoming bij overlijden en blijvende invaliditeit ten gevolge van ongevallen zoals die in de polis zijn omschreven.
3. De verzekeringsvoorwaarden zijn neergelegd in een polis die voor iedere medewerker ter inzage ligt bij de personeelszaken.

HOOFDSTUK 15 - Bedrijfspaarregeling

Artikel 15 Bedrijfspaarregeling

Medewerkers kunnen deelnemen aan de bij de werkgever geldende bedrijfspaarregeling. In de reglementen van deze regelingen zijn de voorwaarden en rechten vastgelegd. Deelname aan de spaarloonregeling kan na het verstrijken van de proeftijd en tot het moment dat een spaarloonregeling wettelijk is toegestaan.

HOOFDSTUK 16 - Uitkering bij overlijden

Artikel 16.1 Uitkering

1. Bij overlijden van een medewerker ontvangen de nabestaanden een uitkering gelijk aan het rechtens geldend inkomen over het resterende deel van de maand van overlijden plus de twee daarna volgende maanden.
2. De overlijdensuitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nabestaanden ter zake van het overlijden van de medewerker toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 16.2 Nabestaanden

Onder nabestaanden wordt verstaan:

- de langstlevende van de (geregistreerde) partners, indien de overledene niet duurzaam gescheiden van de andere partner leefde; bij afwezigheid daarvan
- de langstlevende van de ongehuwd samenwonenden; bij afwezigheid daarvan
- de wettige of erkende natuurlijke (of adoptie) kinderen tot 21 jaar, waarvoor krachtens de wet een onderhoudsplicht bestaat; bij afwezigheid daarvan
- degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.

HOOFDSTUK 17 - Pensioenregeling

Artikel 17 Pensioenregeling tot en met 31 december 2006

1. Bij Magazijn de Bijenkorf B.V. geldt een pensioenregeling op middelloonbasis die verplicht is voor alle medewerkers van 20 jaar en ouder. De inhoud van de basispensioenregeling is overeengekomen op concernniveau en geldt ook voor Bijenkorf B.V. Voor de basisregeling geldt een werknemersbijdrage van 1/3^e van de totale premie.
2. Naast de basispensioenregeling (oudedagspensioen vanaf 65 jaar) zijn de volgende aanvullende modules voor de medewerker verplicht:
 - Prépensioen, inclusief de daarbij behorende overgangsmaatregelen. De medewerkers betalen geen premie voor het Prépensioen. De medewerkers betalen een solidariteitsheffing van 0,5% van het salaris als bijdrage in de kosten van de genoemde overgangsmaatregelen;
 - WAO-gat verzekering (AOP A). De premie voor het AOP A komt geheel voor rekening van de medewerker;
 - WAO-verzekering salarissen boven maximum dagloon WAO. Voor 2001 is het maximum dagloon vastgesteld op € 39953,53 (AOP B). Voor de AOP B geldt een werknemersbijdrage van 1/3^e van de totale premie;
 - Tijdelijk Nabestaandenpensioen. De nabestaande, die aan de voorwaarden in de pensioenregeling voldoet, ontvangt jaarlijks een bedrag van € 6806,70 (fulltime basis) tot hij/zij de leeftijd van 65 jaar bereikt. De premie voor het Tijdelijk Nabestaandenpensioen komt geheel voor rekening van de medewerker. Overigens kan de medewerker met instemming van de partner afzien van deelname aan het Tijdelijk Nabestaandenpensioen, conform de bepalingen in de pensioenregeling.
3. **Garantieregeling**
Voor medewerkers geboren in het jaar 1954 of eerder geldt als overgang van de VUT-regeling, die per 31 december 2001 eindigde, een aanvullingsregeling op het Prépensioen. Deze Garantieregeling is uitsluitend van toepassing als de medewerker op de aanvangsdatum in aanmerking zou zijn gekomen voor een VUT-uitkering. De Garantieregeling is nader uitgewerkt in het Pensioenreglement.
4. Het pensioenstelsel van Magazijn de Bijenkorf B.V. maakt deel uit van het totale arbeidsvoorwaardenpakket; wijzigingen in dit stelsel kunnen uitsluitend tot stand worden gebracht in het arbeidsvoorwaardenoverleg, c.q. de CAO onderhandelingen tussen partijen.

Dientengevolge kan het Bestuur van de Stichting Pensioenfonds KBB het reglement uitsluitend wijzigen met inachtneming van de afspraken, die dienaangaande tussen Magazijn de Bijenkorf B.V. en de werknemersorganisaties in het kader van bedoeld overleg worden gemaakt.
5.
 - a. De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld om in de periode van 5 jaar vóór de pensionering deel te nemen aan een cursus ter voorbereiding hierop.
 - b. De cursuskosten worden geheel door de werkgever vergoed, ook voor de deelnemende echtgenoot(note) c.q. de levenspartner als bedoeld in artikel 18. Eveneens met behoud van inkomen kan de medewerker deelnemen aan een vervolgcursus. De kosten hiervan worden evenwel niet door de werkgever vergoed.
6. Artikel 17 en de hierin genoemde regelingen vervallen met ingang van 1 januari 2007. De vanaf 1 januari 2007 van toepassing zijnde bepalingen zijn opgenomen in de artikelen 17A.1 tot en met 17A.4.

Artikel 17A.1 Pensioenregeling m.i.v. 1 januari 2007

1. Bij werkgever geldt met ingang van 1 januari 2007 de verplicht gestelde pensioenregeling voor de Detailhandel die verplicht is voor alle medewerkers van 20 jaar en ouder (de basispensioenregeling). Deze pensioenregeling is ondergebracht bij Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel.
2. Voor medewerkers met een SV-loon boven het maximum premieloon (in 2007: € 45.017,28) geldt naast de basispensioenregeling een aanvullende pensioenregeling (de excedentpensioenregeling). De excedentpensioenregeling is eveneens ondergebracht bij het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel.
3. De inhoud van de basispensioenregeling en de excedentpensioenregeling wordt beschreven in brochures die bij aanvang deelneming worden verstrekt. Naast de brochure is per regeling een officieel pensioenreglement van toepassing dat bij het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel kan worden opgevraagd.
4.
 - a. De premie voor beide regelingen wordt door het bestuur van Bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel vastgesteld;
 - b. De eigen bijdrage van de medewerker in de premie voor de basispensioenregeling bedraagt op dit moment circa 1/4 van de totale premie voor de basisregeling;
 - c. Voor de excedentpensioenregeling is een eigen bijdrage voor de medewerker vastgesteld van 1/3 van de totale premie in die regeling.
5. Voor alle medewerkers van werkgever geldt in beginsel in aanvulling op de regelingen van het Bedrijfstakpensioenfonds een Anw-hiaatverzekering waarvan de hoofdlijnen als volgt luiden:
 - a. Verzekerd is 50% van het Anw-hiaat. De premie daarvoor wordt op het salaris van de medewerker ingehouden. Het verzekerde bedrag en de van de medewerker in te houden premie worden jaarlijks aangepast aan de hoogte van de wettelijke nabestaandenuitkering. Tevens wijzigt de premie indien de medewerker in een hogere leeftijdsklasse komt te vallen. Voor medewerkers die parttime werken geldt dat zowel de premie als het verzekerde bedrag worden vermenigvuldigd met de parttimefactor.
 - b. Iedere medewerker van 20 jaar of ouder neemt automatisch deel aan de verzekering. Indien om wat voor reden dan ook er geen behoefte (meer) bestaat aan dekking van het Anw-hiaat, bijvoorbeeld omdat de medewerker geen partner (meer) heeft kan de medewerker de verzekering beëindigen door de betreffende bij de afdeling personeelszaken beschikbare afstandsverklaring in te vullen en getekend in te leveren. Bij een nieuwe relatie vangt de dekking pas aan op het moment dat de partner alsnog is aangemeld.
 - c. De verzekering eindigt bij uitdiensttreding of pensionering. Omdat de Anw-hiaatverzekering een risicoverzekering is, stopt de dekking bij beëindiging van de premiebetaling.
 - d. Een uitgebreide beschrijving van de Anw-hiaatverzekering is te vinden in een door de verzekeringsmaatschappij te verstrekken brochure.
6. Voor medewerkers die reeds vóór 1 januari 2007 in dienst zijn getreden bij werkgever geldt dat:
 - a. deze in dit artikel beschreven pensioenregeling (inclusief de excedentpensioenregeling en de in artikel 17A.2 en 17A.3 omschreven Garantieregeling 2007 en Compensatieregeling) de voor 1 januari 2007 geldende pensioenregeling vervangt die was ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds Vendex KBB. Op de in eerdere CAO's opgenomen pensioenbepalingen en/of andere

- pensioentoezeggingen kan geen beroep meer worden gedaan. Deze worden geacht met ingang van 1 januari 2007 te zijn vervallen;
- b. indien zij voor 1 januari 2007 deelnemer waren in de Module Tijdelijk Partner Pensioen (TPP), op hen met ingang van 1 januari 2007 de hiervoor beschreven Anw-hiaat verzekering van een daartoe aangewezen verzekeraar van toepassing zal zijn. De daarvoor verschuldigde premie is voor rekening van de medewerker.;
 - c. andere modules dan de hiervoor genoemde basispensioenregeling, excedentpensioenregeling en TPP, en de al per 1 januari 2006 afgeschafte modules AOP A en AOP B, per 1 januari 2007 zijn vervallen.

17A.2 Garantierегeling 2007

Voor medewerkers geboren vóór 1950 geldt de Garantierегeling 2007 op grond waarvan het versterkte (verhoogde) ouderdomspensioen in de regeling van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel wordt aangevuld. De precieze uitwerking van deze garantierегeling en de wijze van inrekening van de versterkte (verhoogde) ouderdomspensioenaanspraken in de regeling van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel na 1 januari 2007, is vastgelegd in de Garantierегeling 2007. De tekst van de Garantierегeling 2007 is op te vragen bij de afdeling personeelszaken van de werkgever.

17.A.3 Compensatierегeling (geboortejaren 1950 t/m 1954)

Voor de medewerkers geboren in en na 1950 is de garantierегeling niet langer van toepassing. Voor medewerkers die geboren zijn na 1949 maar vóór 1955 zal daarvoor in de plaats een aanvullende inkoop plaatsvinden als daarvoor fiscale ruimte is. Inkoop zal uiterlijk op de pensioendatum plaatsvinden. De inhoud en voorwaarden van deze aanvullende regeling zijn vastgelegd in de Compensatierегeling 50-54. De tekst van de Compensatierегeling 50-54 is op te vragen bij de afdeling personeelszaken van de werkgever.

17.A.4 Werknemersbijdrage Garantierегeling en Compensatierегeling

De werknemersbijdrage voor de Garantierегeling 2007 en de Compensatierегeling (geboortejaren 1950 t/m 1954) geldt voor medewerkers vanaf 20 jaar en bedraagt 0,406% van het SV-loon.

HOOFDSTUK 18 - Levenspartner

Artikel 18 Levenspartner

1. Voor de toepassing van deze CAO wordt onder levenspartner verstaan, de persoon met wie de medewerker duurzaam samenleeft en welke persoon niet in rechte lijn of tot en met de tweede graad van de zijlijn aan de medewerker verwant is.
2. Met ingang van de dag volgend op die waarop de medewerker en de levenspartner hun relatie aan de werkgever kenbaar hebben gemaakt door de invulling, ondertekening en overhandiging van een daartoe strekkende verklaring, zijn de bepalingen van deze CAO die van toepassing zijn op de gehuwde medewerker eveneens van toepassing op de medewerker met een levenspartner.
3. Indien de relatie met de levenspartner eindigt, is de medewerker verplicht dit terstond aan de werkgever mede te delen. De in het vorige lid bedoelde verklaring zal dan ongeldig worden gemaakt en aan de medewerker teruggegeven worden.
Na beëindiging van de relatie kunnen aan de relatie geen rechten meer worden ontleend.
4. Het invullen van de onder lid 2 bedoelde verklaring heeft niet tot gevolg dat er aanspraak kan worden gemaakt op het in het pensioenreglement geregelde partnerpensioen. Om aanspraak te kunnen maken op partnerpensioen dient de "Partnerverklaring met betrekking tot het voeren van een gezamenlijke huishouding" bij het Pensioenbureau te worden ingeleverd.

Artikel 18 lid 4 vervalt met ingang van 1 januari 2007.

HOOFDSTUK 19 - Vakbondswerk

Artikel 19 Faciliteiten

Tussen de werkgever en de werknemersorganisaties zijn afspraken gemaakt over de door de werkgever verleende faciliteiten voor vakbondswerk in de onderneming. De faciliteiten en de voorwaarden zijn opgenomen in Bijlage 2 van deze CAO.

HOOFDSTUK 20 - Klacht- en beroepsrecht

Artikel 20.1 Algemeen.

Bij de werkgever bestaan regelingen voor:

- a. Beroepsrecht,
- b. Individueel Klachtrecht.

Artikel 20.2 Beroepsrecht

De medewerker, die bezwaren heeft tegen de wijze, waarop in zijn geval een onderdeel van deze CAO is of wordt toegepast, heeft een beroepsrecht. Ingeval van organisatiewijziging is het beroepsrecht eveneens van toepassing op de toepassing van materiële arbeidsvoorwaarden, bepalingen in het alsdan van toepassing zijnde Sociaal Plan, dan wel uit aanvullende sociale regelgeving terzake. Het beroepschrift kan worden ingediend na het volgen van de procedure ter verkrijging van een voor beroep vatbaar besluit, zoals neergelegd in de regeling Beroepsrecht (zie Bijlage 4).

Artikel 20.3 Klachtrecht

1. De medewerker die klachten heeft over de uitvoering van het sociaal beleid, alsmede de medewerker die geconfronteerd wordt met ongewenste intimiteiten of discriminatie kan een klacht indienen volgens de procedure die is neergelegd in de regeling Individueel Klachtrecht.
2. Het klachtrecht is niet van toepassing ingeval een beroep volgens de beroepsprocedure volgens 20.2 mogelijk is.

HOOFDSTUK 21 - Inhoudingen

Artikel 21 Inhoudingen op het salaris

Op de bruto-salarissen en -toeslagen als genoemd in deze CAO zullen inhoudingen ingevolge belastingen en sociale verzekeringen¹ alsmede de eigen bijdrage AOV en de pensioenpremie rechtstreeks geschieden.

Indien en voorzover door of krachtens enige wettelijke bepaling de werkgever verplicht is of zal worden om op overige vergoedingen c.q. verstrekkingen, waarop de medewerker krachtens deze CAO aanspraak heeft, inhoudingen te doen in de sfeer van de belastingen en/of sociale verzekeringen, zullen zodanige inhoudingen steeds rechtstreeks geschieden op de uit te betalen sommen geld, ongeacht wanneer en op welke wijze de uitbetalingen geschieden, tenzij anders overeengekomen².

¹ Op grond van de beschikking van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 24 december 1985, nr 85/4427. Stcrt. 1985, 252, wordt voor de toepassing van het maximumdagloon en van de WAO-franchise het aantal arbeidsdagen van de medewerker, die uitsluitend als gevolg van de binnen De Bijenkorf geldende arbeidsduurverkortings minder dan 5 dagen per week werkt, op vijf gesteld.

² Zoals bij de Collectieve Ongevallenverzekering is afgesproken tussen CAO-partijen.

BIJLAGE 1A - Vast bruto jaarinkomen en maandsalarisschaal per 1 september 2003**VAST BRUTO JAARINKOMEN 1 SEPTEMBER 2003**

FUNCTIEGROEP	I	II	III	IV
SCHAALNUMMER	60	64	68	72
MINIMUMSALARIS	33764	38470	43996	51970
MAXIMUMSALARIS	48234	54958	62850	74251

MAANDSALARISSCHAAL PER 1 SEPTEMBER 2003

FUNCTIEGROEP	I	II	III	IV
SCHAALNUMMER	60	64	68	72
MINIMUMSALARIS	2512,20	2862,35	3273,51	3866,82
MAXIMUMSALARIS	3588,84	4089,14	4676,34	5524,63

(Verhogingspercentage per 1 september 2003: 2,00%)

BIJLAGE 1B - Vast bruto jaarinkomen en maandsalarisschaal per 1 september 2006

JAARSALARISSCHAAL PER 1 SEPTEMBER 2006				
FUNCTIEGROEP	I	II	III	IV
SCHAALNUMMER	60	64	68	72
MINIMUMSALARIS	34102	38855	44436	52490
MAXIMUMSALARIS	48716	55508	63479	74994

MAANDSALARISSCHAAL PER 1 SEPTEMBER 2006				
FUNCTIEGROEP	I	II	III	IV
SCHAALNUMMER	60	64	68	72
MINIMUMSALARIS	2537,35	2891,00	3306,25	3905,51
MAXIMUMSALARIS	3624,70	4130,06	4723,14	5579,91

(Verhogingspercentage per 1 september 2006: 1,00%)

BIJLAGE 1C - Vast bruto jaarinkomen en maandsalarisschaal per 1 december 2006

JAARSALARISSCHAAL PER 1 DECEMBER 2006				
FUNCTIEGROEP	I	II	III	IV
SCHAALNUMMER	60	64	68	72
MINIMUMSALARIS	34273	39049	44658	52752
MAXIMUMSALARIS	48960	55786	63796	75369

MAANDSALARISSCHAAL PER 1 DECEMBER 2006				
FUNCTIEGROEP	I	II	III	IV
SCHAALNUMMER	60	64	68	72
MINIMUMSALARIS	2550,07	2905,43	3322,77	3925,00
MAXIMUMSALARIS	3642,86	4150,74	4746,73	5607,81

(Verhogingspercentage per 1 december 2006: 0,50%)

BIJLAGE 2 - Vakbondswerk

Artikel 1 Faciliteiten vakbondswerk

1. De hierna te noemen faciliteiten worden door de werkgever verleend in het kader van een streven naar betere communicatie en een doelmatiger overleg tussen de werknemersorganisaties en hun leden.
Inhoudelijk zal deze communicatie steeds dienstbaar zijn aan het overleg tussen de werkgever en de werknemersorganisaties.
2. Partijen zullen voorkomen dat de onderhavige activiteiten op enigerlei wijze het werk van de ondernemingsraden ondergraven; evenmin zullen andere bestaande communicatiepatronen en overlegstructuren worden aangetast en de voortgang van de werkzaamheden worden belemmerd.
3. Door de werknemersorganisaties zullen "contactpersonen" worden aangewezen, waarna de namen van deze leden schriftelijk aan de werkgever zullen worden medegedeeld.
4. De positie van een contactpersoon kan uitsluitend worden beïnvloed door de naleving van de rechten en verplichtingen, voortvloeiend uit zijn arbeidsovereenkomst en de Wet en derhalve niet door zijn optreden als contactpersoon. Ingeval van vermeende schending van deze afspraak zal de contactpersoon het bestuur van zijn werknemersorganisatie daarvan in kennis stellen. Indien in de onderhandelingen met de werknemersorganisaties geen aanvaardbare oplossing wordt gevonden, zal arbitrage worden ingeroepen; de wijze waarop deze zal plaatsvinden, zal in het overleg worden vastgesteld.
5. De werkgever zal op verzoek van de werknemersorganisaties uitnodigingen aan leden voor vergaderingen, algemeen zakelijke mededelingen, wijziging samenstelling besturen, werkgroepen e.d. via publicatieborden bekendmaken of via de interne post versturen indien geadresseerd aangeboden.
6. Vergaderingen die georganiseerd zijn door een werknemersorganisatie en waaraan medewerkers van de werkgever deelnemen, zullen in principe buiten de normale dagelijkse arbeidsduur plaatsvinden.
Indien de werknemersorganisatie deze vergadering aansluitend aan het eind van de normale dagelijkse arbeidsduur wil houden zal de werkgever, indien mogelijk, vergaderruimte ter beschikking stellen.

N.B.: Het verdient aanbeveling om zo tijdig mogelijk de wens om vergaderruimte te gebruiken aan de betreffende bedrijfsleiding kenbaar te maken.
7. Contactpersonen kunnen tijdens de werktijd telefonisch contact opnemen met een bestuurder van de FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond, c.q. woordvoerder van de VHP Vendex KBB. In overleg met de betrokken bedrijfsleiding wordt bepaald op welke plaats en op welk tijdstip telefoongesprekken kunnen worden gevoerd.
8. Leden van een werknemersorganisatie kunnen, met behoud van vast inkomen, maximaal 5 dagen per jaar, waarvan niet meer dan 3 dagen aaneengesloten, in de gelegenheid worden gesteld, voor zover de werkzaamheden dit toelaten:
 - a. tot het volgen van een door hun werknemersorganisatie aangeboden scholings- en vormingsprogramma;

- b. tot het bijwonen van vergaderingen van de Landelijke Werkgroep Arbeidsvoorwaarden van de FNV Bondgenoten, de Landelijke Bedrijfsledengroep van de CNV Dienstenbond of hetzij bijeenkomsten van de Arbeidsvoorwaardencommissie, hetzij de Achterbanvergadering van de VHP Vendex KBB.

Toekenning van deze faciliteiten geschiedt na schriftelijke melding door de werknemersorganisatie(s) aan de werkgever van de betreffende medewerker(s) en data.

9. Het aantal medewerkers dat deelneemt aan de onder lid 8 genoemde activiteiten mag per jaar de hierna genoemde aantallen niet overschrijden:

FNV Bondgenoten/CNV Dienstenbond	30 leden
VHP Vendex KBB	7 leden

10. Voor het bijwonen van algemene vergaderingen van de werknemersorganisaties hebben medewerkers - bestuursleden of afgevaardigden - recht op verlof van maximaal 3 dagen per jaar met behoud van inkomen. Boven deze 3 dagen per jaar kan onbetaald verlof worden toegestaan, voor zover de werkzaamheden dit toelaten.

Toekenning van deze faciliteiten geschiedt na schriftelijke melding door de werknemersorganisatie(s) aan de werkgever van de betreffende medewerker(s) en data.

11. Voor zover contactpersonen tevens bestuursleden van de bedrijfsledengroepen van de Dienstenbonden zijn (voorzitter, 1e en 2e secretaris), kunnen deze over 4 uur vergadertijd per maand beschikken. De namen van contact-personen, die tevens bestuurslid van een bedrijfsledengroep zijn, worden schriftelijk door de werknemersorganisaties aan de werkgever medegedeeld.

12. Lid 11 is van overeenkomstige toepassing op leden van het Bestuur van de VHP Vendex KBB. De namen van deze bestuursleden worden schriftelijk door VHP Vendex KBB aan de werkgever medegedeeld.

13. De bij de werkgever werkzame leden van de overlegdelegaties van de werknemersorganisaties kunnen de vergaderingen tussen de werkgever en de werknemersorganisaties bijwonen met behoud van vast inkomen. Ten behoeve van onderling beraad van de overlegdelegaties zijn 1.11 en 1.12 van overeenkomstige toepassing. De namen van de bij de werkgever werkzame leden van de overlegdelegaties van de werknemersorganisaties worden door de werknemersorganisaties schriftelijk aan de werkgever meegedeeld.

Artikel 2 Hardheidsclausule

Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan in overleg tussen de werkgever en de werknemersorganisaties het maximum aantal dagen als vermeld in 1.8 worden verhoogd.

Artikel 3 Opschorting faciliteiten

D werkgever kan de in artikel 1 verleende faciliteiten opschorten, indien de inhoud van de in 1.1 bedoelde communicatie niet strookt met de doelstellingen van het overleg tussen de werkgever en de werknemersorganisaties en/of bestaande communicatiepatronen en overlegstructuren belemmert. In zo'n situatie zal de werkgever er voor zorgen dat zo spoedig mogelijk overleg met de werknemersorganisaties plaatsvindt.

BIJLAGE 3 - Ziekteverzuim controle-reglement

Artikel 1 Ziekmelding

1. a. Arbeidsongeschiktheid dient door de medewerker op de eerste ziektedag direct te worden gemeld bij de direct leidinggevende of een andere door de werkgever hiervoor aangewezen persoon
 - vóór het door werkgever hiervoor vastgestelde tijdstip
 - bij het ontbreken hiervan: vóór half tien 's morgens.
- b. Indien de arbeidsongeschiktheid tijdens werktijd ontstaat dient de medewerker zich direct ziek te melden bij de direct leidinggevende of een andere door de werkgever hiervoor aangewezen persoon.
- c. Indien de arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie (zowel binnen- als buitenland) c.q. verblijf in het buitenland ontstaat, dient de medewerker direct contact op te nemen met de direct leidinggevende of een andere door de werkgever hiervoor aangewezen persoon. De medewerker dient zowel voor werkgever als voor de Arbodienst telefonisch of schriftelijk bereikbaar te blijven.
- d. Indien de medewerker zelf niet in staat is om zich ziek te melden, kan hij zich door een ander laten ziek melden. Hiervoor gelden dezelfde voorwaarden als bij ziekmelding door de medewerker persoonlijk.

2. Gegevens bij ziekmelding

Bij de ziekmelding moeten de volgende gegevens worden doorgegeven:

- het adres waar de medewerker verblijft c.q. verpleegd wordt (bij ziekenhuisopname moet ook de afdeling worden doorgegeven)
- het telefoonnummer waar de medewerker te bereiken is
- geschatte duur van het verzuim.

Veranderingen in deze gegevens moeten direct worden doorgegeven.

3. Sancties

- a. Als de medewerker zich te laat ziek meldt, maar na melding blijkt dat er wel degelijk sprake is (geweest) van arbeidsongeschiktheid, volgt een schriftelijke waarschuwing. Als te late, maar niet onterechte ziekmelding binnen een jaar nog eens voorkomt, wordt vanaf het moment van afwezigheid tot aan de ziekmelding het door te betalen loon verminderd tot 70%.
- b. Als de medewerker zich ziek meldt en na melding niet aannemelijk kan maken dat sprake is (geweest) van arbeidsongeschiktheid, of na melding weigert om de werkgever of de Arbodienst gelegenheid te geven tot het vaststellen van arbeidsongeschiktheid, wordt het loon, zolang als de afwezigheid duurt, niet doorbetaald.

Artikel 2 Controlevoorschriften

1. De medewerker is verplicht dit Ziekteverzuimcontrole-reglement en de voorschriften van de Arbodienst na te leven.
2. De medewerker is er zelf voor verantwoordelijk dat hij voor de werkgever en de Arbodienst

bereikbaar is, en zodoende controle mogelijk maakt.

3. **Eerste controle**

De medewerker die zich heeft ziek gemeld dient op het verblijf- c.q. verpleegadres te blijven tot een eerste controle is uitgevoerd (dit kan bijvoorbeeld geschieden in de vorm van een bezoek van een controleur van de Arbodienst, ofwel door middel van een telefonische controle door Arbodienst en/of leidinggevende ofwel door inzending van een schriftelijke verklaring). Dit adres mag wel verlaten worden voor doktersbezoek. Een bewijs hiervan moet op verzoek van de Arbodienst getoond kunnen worden.

Sanctie

Indien de medewerker bij de eerste controle niet thuis is, wordt - tenzij hij kan aantonen dat hem dit niet te verwijten was - het door te betalen loon verminderd tot 70%. Deze sanctie wordt opgeheven zodra de medewerker weer aan de voorschriften voldoet.

4. **Vakantie**

Voor vakantie tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid dient de medewerker altijd vooraf toestemming te hebben verkregen van de werkgever. Deze toestemming wordt slechts gegeven indien de Arbodienst geen bezwaar heeft tegen de (aard van de) vakantie.

Artikel 3 Oproep geneeskundige

1. De medewerker die zich ziek heeft gemeld, kan door de Arbodienst worden opgeroepen voor een (geneeskundig) onderzoek. De medewerker is verplicht aan deze oproep gehoor te geven en zijn medewerking aan een dergelijk onderzoek te verlenen.
2. **Sanctie**

Indien de medewerker niet voldoet aan een oproep om te verschijnen bij de Arbodienst, of wel verschijnt maar aan een noodzakelijk geacht medisch onderzoek niet of niet voldoende meewerkt, wordt vanaf de datum waarop hij moest verschijnen tot het moment dat de medewerker zich (weer) onder controle stelt het loon niet doorbetaald. Blijkt de medewerker naar het oordeel van de Arbodienst wel degelijk arbeidsongeschikt te zijn (geweest), dan wordt alsnog 70% van het verschuldigde loon betaald.

Artikel 4 Geneeskundige hulp

1. De medewerker die zich ziek heeft gemeld dient zich binnen een redelijke termijn onder behandeling van een arts te stellen en de behandelingsvoorschriften op te (blijven) volgen. Contact met de Arbodienst hoeft hiervoor niet te worden afgewacht.

2. Indien de medewerker zich niet aan de in het eerste lid genoemde verplichting houdt, terwijl dit hem naar het oordeel van de werkgever of de Arbodienst te verwijten is, wordt het aan de medewerker door te betalen loon over de periode dat de medewerker zich niet aan deze verplichting houdt verminderd tot 70%.

Artikel 5 Opzet, grove schuld en nalatigheid

1. De medewerker heeft geen recht op doorbetaling van zijn loon indien de arbeidsongeschiktheid door eigen opzet is veroorzaakt.
2. Indien de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door grove schuld of grove nalatigheid van de medewerker wordt het door te betalen loon verminderd tot 70%.

Artikel 6 Gedragingen die de genezing belemmeren

1. Het door te betalen loon van de medewerker die zich tijdens zijn ziekteperiode schuldig maakt aan handelingen die naar het oordeel van de Arbo-arts de genezing (kunnen) belemmeren, wordt vanaf het moment dat deze handelingen worden geconstateerd verminderd tot 70%.

Artikel 7 Ongeschiktheid bij indiensttreding

Indien het naar het oordeel van de Arbodienst vaststaat, dat de ongeschiktheid tot werken reeds bestond - of het gevolg is van een gebrek dat reeds bestond - op het tijdstip dat de medewerker in dienst trad en de medewerker bij indiensttreding hierover geen of onjuiste inlichtingen heeft verstrekt, wordt het loon niet doorbetaald.

Artikel 8 Passende arbeid.

De werkgever kan de medewerker tijdens zijn ziekte passende arbeid, d.w.z. werkzaamheden die door de Arbodienst en/of de uitvoeringsinstelling passend worden geacht, aanbieden. De medewerker die zonder deugdelijke grond weigert dergelijke arbeid te verrichten verliest zijn recht op doorbetaling van loon.

Artikel 9 Werkhervatting na herstel

1. De medewerker dient direct zijn werkzaamheden te hervatten zodra hij niet meer arbeidsongeschikt is. Hij hoeft hiervoor niet op toestemming of opdracht van de Arbodienst te wachten.
2. Treedt het herstel in buiten het rooster, dan is de medewerker verplicht zijn leidinggevende of de door de werkgever hiertoe aangewezen persoon daarvan direct melding te doen. Deze melding dient uiterlijk te geschieden op de eerste dag na herstel waarop het bedrijf is geopend, vóór een door de werkgever te bepalen tijdstip, bij het ontbreken van een bepaling vóór half 10 's morgens.

Artikel 10 Bezwaar tegen hersteldverklaring (deskundigenoordeel)

1. Na (weigering tot) hersteldverklaring door de Arbodienst kan zowel door medewerker als werkgever, indien deze het met de (weigering tot) hersteldverklaring niet eens is, het UWV worden verzocht een onderzoek in te stellen en een oordeel te geven over het bestaan van de arbeidsongeschiktheid.
2. De kosten van dit onderzoek worden door de medewerker slechts gedragen indien de uitvoeringsinstelling zijn mening betreffende het bestaan van de arbeidsongeschiktheid niet onderschrijft.
3. Zowel medewerker als werkgever zijn verplicht elkaar direct op de hoogte te stellen van een verzoek om een deskundigenoordeel aan de uitvoeringsinstelling.
4. Zolang de uitvoeringsinstelling nog geen oordeel heeft gegeven over het bestaan van de arbeidsongeschiktheid en de medewerker zijn werkzaamheden niet heeft hervat, wordt over deze periode het loon bij wijze van voorschot uitbetaald.
5. Het in het vorige lid bedoelde voorschot zal als onverschuldigde betaling door de werkgever worden teruggevorderd en zo mogelijk worden verrekend met toekomstige loonbetalingen indien de uitvoeringsinstelling de medewerker arbeidsgeschikt achtte op het moment van indiening van het verzoek om een deskundigenoordeel.

Artikel 11 Afwijkingen per bedrijfsondersdeel

1. Per bedrijfsondersdeel kan in een aanvullend reglement van het bepaalde in dit reglement worden afgeweken.
2. Voor het instellen van een aanvullend reglement behoeft de werkgever ten aanzien van de door de medewerker in acht te nemen voorschriften de instemming van de betreffende ondernemingsraad.
Met betrekking tot de arbeidsvoorwaardelijke consequenties verbonden aan het overtreden van voornoemde voorschriften dient overeenstemming te worden bereikt tussen partijen bij dit reglement.

Artikel 12 Controlevoorschriften uitvoeringsinstelling

Naast de bepalingen uit dit reglement zijn tevens de controlevoorschriften van de uitvoeringsinstelling van toepassing.

Artikel 13 Slotbepalingen

1. De bepalingen van dit reglement zijn van toepassing zolang de loondoorbetalingsplicht van de werkgever, dan wel de uitkering op grond van de Ziektewet, duurt. Na afloop van de bovengenoemde periode zijn de controlevoorschriften van de uitvoeringsinstelling van toepassing.
2. Werkgever zal het toepassen van een van de in dit reglement voorziene sancties direct schriftelijk aan medewerker bevestigen.

3. De in dit reglement voorziene kortingsbepalingen gelden met inachtneming van de wettelijke begrenzing, te weten: minimaal het voor de medewerker geldende wettelijk minimumloon.

BIJLAGE 4 - Beroepsrecht

Artikel 1 Beroepsrecht

1. Indien een medewerker bezwaar heeft tegen de wijze waarop in zijn geval een onderdeel van deze CAO wordt toegepast door de werkgever, heeft de medewerker recht op:
 - een duidelijke motivering van het standpunt van de werkgever;
 - begeleiding van de personeelsdienst bij het formuleren van de bezwaren en het afwegen van standpunten;
 - hulp bij het zoeken van zijn vermeend recht langs de hieronder aangegeven weg.
2. Een medewerker die bezwaren heeft tegen de wijze waarop deze CAO wordt toegepast door de werkgever en meent recht te hebben op een andere beslissing, bespreekt dit met zijn directe chef. Deze neemt binnen het raam van zijn bevoegdheden en instructies een beslissing en stelt de medewerker hiervan in kennis.
3. Wanneer na de beslissing genoemd onder 1.2 de bezwaren gehandhaafd blijven heeft de medewerker het recht formeel bij de directie van het concernonderdeel bezwaar te maken. Hij kan zich daartoe, uiterlijk vier weken nadat hij de beslissing van zijn chef heeft ontvangen, tot de directie wenden met het schriftelijke verzoek binnen vier weken te kunnen beschikken over een besluit in voor beroep vatbare vorm. De medewerker kan zich, bij het opstellen van het verzoek en in verdere gesprekken daarover, laten bijstaan door een zelf gekozen woordvoerder of deskundige van binnen of buiten het concern.
4. De directie zorgt ervoor dat de medewerker wordt gehoord en formuleert binnen vier weken haar besluit. Indien de bezwaren worden erkend, dan wordt dit onverwijld schriftelijk aan de medewerker medegedeeld en eindigt daarmee de procedure.
5. Worden de bezwaren niet erkend, dan wordt een voor beroep vatbaar besluit onverwijld schriftelijk afgegeven door de directie van het concernonderdeel.

Artikel 2 Beroepscommissie

1. De Beroepscommissie wordt gevormd door 6 medewerkers en is paritair samengesteld. De 6 leden worden als volgt aangewezen:
 - 1 lid aangewezen door de FNV Bondgenoten en CNV Dienstenbond
 - 1 lid aangewezen door de VHP Vendex KBB
 - 1 lid aangewezen door de BOR
 - 3 leden aangewezen door de werkgever.

De zittingsduur van het door de BOR aangewezen lid is gelijk aan de zittingsduur van de BOR.
2. Eén door de werkgever aangewezen leden wordt door de werkgever tevens aangewezen als voorzitter. Partijen bij de CAO benoemen voorts een ambtelijk secretaris, werkzaam bij de werkgever, die de Beroepscommissie bij haar werkzaamheden terzijde staat. De werkwijze van de Beroepscommissie wordt door partijen vastgesteld.
3. Voor de aangewezen leden worden geen plaatsvervangende leden benoemd. In bijzondere situaties, bijvoorbeeld langdurige ziekte van een lid, kan het benoemende orgaan tijdelijk een ander lid benoemen.

4. De leden van de Beroepscommissie oordelen zonder last of ruggespraak. Zij streven naar een unanieme uitspraak. Deze wordt schriftelijk medegedeeld aan de betrokken medewerker en aan de betrokken directie. Deze uitspraak van de Beroepscommissie is bindend voor partijen.
5. Indien in de Beroepscommissie geen unanieme uitspraak wordt bereikt, wordt dit eveneens schriftelijk aan betrokkenen medegedeeld. Het geschil wordt dan binnen twee weken door de commissie ingebracht bij het overleg tussen de bij de CAO betrokken partijen. Partijen doen zo spoedig mogelijk nadien een bindende uitspraak.

Artikel 3 Beroepsprocedure

1. Indien de medewerker - na ontvangst van het in 1.5 genoemde voor beroep vatbare besluit - van mening blijft dat deze CAO onjuist op hem wordt toegepast door de werkgever, heeft hij het recht binnen vier weken bij de Beroepscommissie in beroep te gaan. De medewerker heeft dit recht ook, in het geval hij kan aantonen dat hij een voor beroep vatbaar besluit heeft gevraagd en dat hij dit acht weken na de aanvraag nog niet ontvangen heeft.
2. Het beroepschrift moet schriftelijk worden ingediend. De medewerker kan zich bij het opstellen van zijn beroepschrift en in gesprekken met de Beroepscommissie laten bijstaan door een door hem aan te wijzen woordvoerder of deskundige.
3. De ontvangstdatum van het beroepschrift wordt door de Beroepscommissie zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de medewerker bevestigd.
4. De Beroepscommissie zal een beroepschrift niet ontvankelijk verklaren indien dezelfde problematiek in behandeling is in een andere rechtsgang.
5. De medewerker wordt in staat gesteld het beroepschrift nader mondeling toe te lichten aan de Beroepscommissie.
6. Daarna doet de Beroepscommissie binnen acht weken een uitspraak. Indien door omstandigheden dit niet mogelijk is, wordt hiervan aan betrokkenen mededeling gedaan onder opgave van de redenen.
7. Deze beroepsprocedure laat de mogelijkheid van een gerechtelijke procedure onverlet.

BIJLAGE 5 - Overige (protocollaire) afspraken

Onderstaande afspraken maken integraal deel uit van deze CAO

PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN 2004-2007

- **Studie variabilisering eindejaarsuitkering en beloningshuis**

Uiterlijk eind 2007 zal een gezamenlijke studie uitgevoerd zijn, welke moet leiden tot aangepaste afspraken over variabilisering van de eindejaarsuitkering en het beloningshuis voor de CAO Bijenkorf Warenhuizen en de CAO Bijenkorf Hoger Personeel (HP). Hierin is onder andere opgenomen de beoordelingssystematiek voor de CAO warenhuizen, anciënniteitsperiodiek, verhogingssystematiek in de CAO Hoger Personeel en resultaat gericht belonen (individueel en collectief).