

**Gemengde Branche en Speelgoedbranche 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 29 APRIL 2004 TOT ALGEMEEN
VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
GEMENGDE BRANCHE EN SPEELGOEDBRANCHE**

UAW Nr. 10161

Bijvoegsel Stcr. d.d. 5-5-2004, nr. 85

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Vereniging GEBRA, Belangenorganisatie voor ondernemers in de Gemengde Branche en Speelgoedbranche mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
Partij(en) te ener zijde: Vereniging GEBRA;
Partij(en) te anderer zijde: FNV Bondgenoten en CNV Dienstenbond.

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

Besluit:

Dictum I

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

Artikel 1

Werkingsfeer

1. Deze CAO is van toepassing op:
 - Arbeidsovereenkomsten tussen de werkgever en de werknemer werkzaam in de Gemengde Branche: de detailhandel in huishou-

- delijke artikelen en/of glas, porselein en aardewerk, en/of luxe-, cadeau- en trendartikelen en/of souvenirs
- Arbeidsovereenkomsten tussen de werkgever en de werknemer werkzaam in de Speelgoedbranche: de detailhandel in speelgoed, feest- en/of hobbyartikelen.
 - Arbeidsovereenkomsten tussen werkgever en werknemer in de detailhandel in kaarsen of posters evenals de detailhandel in kunstvoorwerpen voorzover het niet de verkoop van unieke exemplaren betreft al of niet in combinatie met de detailhandel in Gemengde Branche of Speelgoedbranche.
2. Deze CAO is niet van toepassing op:
De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en
- directeuren en adjunct-directeuren;
 - diegenen die de 65-jarige leeftijd hebben bereikt;
 - diegenen die niet bij wijze van beroep tegen loon arbeid van korte duur verrichten. Hieronder wordt verstaan het werken tijdens schoolvakanties met een maximum van zes weken per kalenderjaar;
 - werknemers die onder een andere CAO vallen die voor de gehele onderneming waar zij werken geldt;
 - werknemers die onder een arbeidsvoorwaardenregeling vallen die in overleg met de contracterende werknemersorganisaties voor de gehele onderneming geldt.
3. Parttimers
Voor parttimers gelden de aanspraken in deze CAO naar evenredigheid van de werktijd. Met werktijd wordt bedoeld het feitelijke aantal uren dat in een periode is gewerkt en niet het aantal uren dat in de arbeidsovereenkomst voor die periode is vastgelegd.

Artikel 2

Definities

1. Werkgever:
 - a. de onderneming waarin uitsluitend of in hoofdzaak de gemengde branche of speelgoedbranche wordt uitgeoefend danwel de detailhandel in kaarsen, posters of kunstvoorwerpen, niet zijnde unieke exemplaren;
 - b. de onderneming met een afdeling waarin uitsluitend of in hoofdzaak de gemengde branche of speelgoedbranche, danwel detailhandel in kaarsen, posters of kunstvoorwerpen, niet zijnde unieke exemplaren wordt uitgeoefend, indien in deze afdeling meer dan de helft van het totale aantal werknemers werkzaam is.
2. Werknemer:
iedere persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam

Gemengde Branche en Speelgoedbranche 2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

is bij de werkgever. Met werknemer wordt zowel de mannelijke als de vrouwelijke werknemer bedoeld.

3. Hulpkracht:
de werknemer die niet meer dan gemiddeld 12 uur per week werkt.
4. Oproepkracht:
de werknemer die op onregelmatige tijden kan worden opgeroepen om te komen werken. De oproepkracht die niet meer dan gemiddeld 12 uur per week werkt, wordt tevens aangemerkt als hulpkracht.
5. Partieel leerplichtige werknemer:
de werknemer die, ter vervulling van de wettelijke leerplicht, een of meer dagen per week een school, vormingsinstituut of cursus moet bezoeken.
6. Levenspartner:
 - a. de echtgenote of echtgenoot;
 - b. de partner met wie de niet gehuwde werknemer samenwoont, en een gemeenschappelijke huishouding voert op basis van een notarieel samenlevingscontract;
 - c. de partner die als zodanig in een register bij de burgerlijke stand is geregistreerd.Er kan slechts één persoon als levenspartner worden aangemerkt.
7. Nagelaten betrekkingen:
de langstlevende levenspartner of bij ontstentenis van deze de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.
8. Loon:
het vaste brutomaandloon.
9. Garantieloon:
het vaste brutomaandloon waarop een werknemer minimaal recht heeft, afhankelijk van de functiegroep waarin hij is ingedeeld.
10. Uurloon:
het brutomaandloon gedeeld door 156.
11. Vier weken loon
Het brutomaandloon vermenigvuldigd met 12 en gedeeld door 13,05
12. Vakantierechten:
vakantiedagen en vakantietoeslag.

13. Partijen:
organisaties van werknemers en werkgevers die deze CAO zijn overeengekomen.

Artikel 3

Partieel leerplichtige werknemers/oproepkrachten

1. Partieel leerplichtige werknemers
De arbeidsovereenkomst met werknemers die partieel leerplichtig zijn, heeft betrekking op het aantal dagen per week dat zij volgens de Arbeidswet mogen werken.

Er hoeft alleen loon betaald te worden over de dagen waarop de werknemer wekelijks werkt.

De werknemer kan niet worden verplicht te werken op de dagen waarop hij wegens vakantie geen onderwijs volgt. Doet hij dit, dan heeft hij recht op loon en bouwt hij vakantierechten op.
2. Oproepkrachten
De oproepkracht wordt steeds minimaal voor 3 aaneengesloten uren opgeroepen.

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

Artikel 5

Soorten werk

1. Ander werk
 1. De werknemer is verplicht om, als de werkgever in bijzondere gevallen daarom vraagt, ander werk te doen dan zijn gebruikelijke werk. Dit andere werk moet wel verband houden met het bedrijf van de werkgever en de werknemer moet tot het werk in staat zijn.
 2. De werknemer hoeft niet te werken in een andere onderneming dan die van zijn werkgever, tenzij de onderneming een voor de werknemer duidelijke commerciële eenheid vormt met die van de werkgever.
 3. Als een werknemer ten minste een hele loonbetalingsperiode een collega vervangt, die in een hogere loongroep zit, heeft hij recht op het garantieloon van die hogere loongroep vanaf de dag dat hij zijn collega vervangt. Dit recht geldt tot het einde van de vervangingsperiode. Het is niet zo dat deze regeling alleen geldt als aaneengesloten vervangen wordt.

Gemengde Branche en Speelgoedbranche 2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Als binnen een periode van dertien weken het aantal dagen waarop vervangen wordt bij elkaar geteld ten minste het aantal dagen van een loonbetalingsperiode bevat dan heeft de vervanger recht op het garantieloon dat van toepassing is op de collega die vervangen wordt. Periodes van dertien weken kunnen elkaar niet overlappen.

3. Het is de werknemer verboden goederen die niet tot het assortiment van werkgever behoren ter verkoop aan te bieden in het bedrijf van de werkgever.

Artikel 6

Werk- en rusttijden

1. Algemeen
 1. De werk- en rusttijden worden door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer. In ondernemingen die een ondernemingsraad hebben zijn de bepalingen van de Wet op de Ondernemingsraden van toepassing.
 2. Er is sprake van een niet doorbetaalde pauze als de werknemer daadwerkelijk in staat gesteld wordt het werk te onderbreken en in die tijd geen enkele verplichting heeft ten aanzien van zijn werkzaamheden en de pauze ten minste 15 minuten duurt
 3. Het dagelijkse werk wordt zoveel mogelijk aaneengesloten verricht. Aaneengesloten werk is werk met een onderbreking van maximaal 1 uur. Gebroken diensten met een onderbreking van meer dan een uur kunnen alleen op vrijwillige basis door de werknemer worden verricht.
2. Vijfdaagse werkweek
Voor iedere fulltime werknemer geldt maximaal de vijfdaagse werkweek. De vrije dagen worden zoveel mogelijk in hele vrije dagen en gespreid over het hele jaar opgenomen.
3. Normale werktijd
 1. De normale werktijd bedraagt maximaal 9 uur per dag en gemiddeld maximaal 36 uur per week.
 2. De gemiddelde werktijd wordt berekend over een periode van een kalenderkwartaal (13 weken). Bij de berekening van de gemiddelde werktijd worden overwerkuren waarvoor betaling of compensatie in tijd wordt verkregen buiten beschouwing gelaten.
4. Avondwerk

1. Werknemers kunnen verplicht worden om tweemaal per week 's avonds na 18.00 uur te werken.
 2. In de maanden november en december kunnen werknemers verplicht worden om driemaal per week 's avonds na 18.00 uur te werken.
 3. Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht om op meer dan 1 avond per week te werken.
5. Werk op zon- en feestdagen
1. Hoofregel
Een werknemer werkt niet op zon- en feestdagen. Het gaat om de volgende dagen:
zondagen, nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag, eenmaal in de vijf jaar de dag waarop de Nationale Bevrijdingsdag (5 mei) wordt gevierd, en de dag waarop Koninginnedag wordt gevierd.
 2. Uitzondering op de hoofdregel:
Als dat nodig is in verband met de personeelsbezetting, kan een werknemer verplicht worden te werken op 6 zon- en feestdagen per jaar.
Werknemers met gewetensbezwaren kunnen niet worden verplicht te werken op zondag of op een algemeen erkende christelijke feestdag. De werknemer moet zijn gewetensbezwaren schriftelijk aan de werkgever kenbaar maken.
Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht om te werken op zondag. Dit geldt niet voor bedrijfsleiders.
6. Overwerk
1. Er is sprake van overwerk als een werknemer:
 - a. meer dan 9 uur per dag werkt, of
 - b. berekend over een periode van 13 weken meer dan gemiddeld 36 uur per week werkt, of
 - c. berekend over een periode van 13 weken meer dan 5 dagen per kalenderweek werkt.
 2. Er is geen sprake van overwerk als een werknemer:
 - a. werkt op de vastgestelde wekelijkse vrije dag en deze binnen 4 weken daarna door gelijkwaardige vrije tijd wordt gecompenseerd;
 - b. werkt op koopavonden.
 3. De bepalingen over overwerk zijn niet van toepassing op:
 - a. de bedrijfsleider onder wiens leiding overgewerkt wordt;
 - b. de werknemer die op grond van zijn inkomen niet verzekerd is voor de Ziekenfondswet;
 - c. parttimers, indien en voorzover de in de onderneming gebruikelijke werktijd niet wordt overschreden.
 4. overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen maar is verplicht, indien de werkgever dit wettig eist. Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden om over te werken.

Gemengde Branche en Speelgoedbranche 2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

De werknemer kan niet verplicht worden meer dan 120 uur per jaar over te werken.

5. Artikel 6.6 geldt niet voor hulpkrachten.
7. Afwijkende werktijden Indien een werkgever hiervoor redenen aanwezig acht, kan hij met werknemersorganisaties die partij zijn bij deze CAO, afspraken maken met betrekking tot de werktijden die binnen de onderneming gelden. Bij deze afspraken kan worden afgeweken van het bepaalde in deze CAO. De afspraken gelden slechts gedurende de looptijd van deze CAO.

Artikel 7

De arbeidsovereenkomst

1. Elk dienstverband wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd. Een eventuele proeftijd moet uitdrukkelijk in de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen. Met verwijzing naar artikel 7 : 652 lid 6 van het Burgerlijk Wetboek zijn CAO-partijen overeengekomen dat de proeftijd ongeacht de aard van de arbeidsovereenkomst maximaal twee maanden is.
2. De werkgever die een arbeidsovereenkomst aangaat voor bepaalde tijd moet dit uitdrukkelijk in de overeenkomst vermelden.
3. Een dienstverband voor bepaalde tijd dat na 12 maanden wordt voortgezet, wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
4. Als een werknemer gedurende een periode van 6 maanden meer werkt dan het overeengekomen aantal uren dan wordt het aantal overeengekomen uren dienovereenkomstig verhoogd. De werknemer moet hier zelf om vragen. Deze regeling geldt niet als het extra werk een gevolg is van vervanging wegens ziekte.
5. Iedere werknemer ontvangt bij zijn indiensttreding:
 - b. een arbeidsovereenkomst met daarin vermeld:
 - de functie en groep, waarin hij wordt aangesteld;
 - de datum van indiensttreding;
 - het aan de functie verbonden salaris;
 - de duur van de proeftijd;
 - de voor de werknemer geldende normale werktijden;
 - eventuele bijzondere bepalingen.

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

Artikel 8

Loonspecificatie

Bij elke loonbetaling krijgt de werknemer een schriftelijke loonopgave met daarin vermeld:

- a. de naam van de werknemer;
- b. de periode, waarop de betaling betrekking heeft;
- c. de samenstelling van het loon;
- d. de ingehouden bedragen aan loonbelasting, sociale verzekeringspremies, (pre)pensioenpremie en VUT-premie.

Artikel 9

Beeindiging van de arbeidsovereenkomst

1. Voor beëindiging van een eerste dienstverband voor bepaalde tijd is geen voorafgaande opzegging nodig.
2. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan tweemaal worden verlengd zonder dat bij beëindiging voorafgaande opzegging nodig is, als het totale dienstverband niet langer dan 12 maanden duurt. Deze regeling wijkt af van de wettelijke regeling in artikel 7:668a BW.
3. Het dienstverband eindigt:
 - a. tijdens de proeftijd als de werkgever of de werknemer dat wil. Voor beëindiging tijdens de proeftijd hoeven er geen specifieke regels in acht genomen te worden;
 - b. na de proeftijd door opzegging. Hier moeten wel specifieke voor opzegging geldende regels in acht genomen worden;
 - c. met wederzijds goedvinden;
 - d. bij ontslag op staande voet (het zgn. ontslag wegens dringende reden);
 - e. als de werknemer 65 jaar wordt;
 - f. als de werknemer overlijdt.

Gemengde Branche en Speelgoedbranche 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 10

Minimumloon

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

Artikel 11

Toeslagen

1. Diplomatoeslag

Door de Stichting Vakopleiding Detailhandel (Stivo) in Zoetermeer worden ten behoeve van de branche vakopleidingen verzorgd.

- a. Verkopend personeel heeft recht op een diplomatoeslag van € 9,08 bruto per maand op het garantieloon, als zij in het bezit is van het A-certificaat van een van de (Stivo)opleidingen:
 - Artikelkennis Huishoudelijke Artikelen
 - Artikelkennis Speelgoed
 - Artikelkennis Geschenken en Gedekte Tafel
- b. Verkopend personeel, dat in het bezit is van het A-certificaat van Stivo en van het B-certificaat Materialenkennis Gemengde Branche en Speelgoedbranche, ontvangt het vakdiploma. In dat geval bedraagt de diplomatoeslag € 18,15 bruto per maand op het garantieloon.

De diplomatoeslag op grond van het A- en/of B-certificaat bedraagt nooit meer dan € 27,23 bruto per maand op het garantieloon.

- c. Verkopend personeel heeft recht op een diplomatoeslag van € 18,15 bruto per maand op het garantieloon, als zij in het bezit is van een van de onderstaande certificaten vakbekwaamheid, vóór 1 januari 1996 afgegeven door de Stivo:
 - Certificaat vakbekwaamheid handel in huishoudelijke artikelen (niet-elektrisch);
 - Certificaat vakbekwaamheid handel in huishoudelijke machines en apparaten;
 - Certificaat vakbekwaamheid in glas, keramische, luxe en kunstnijverheidsartikelen;
 - Certificaat vakbekwaamheid speelgoed.

De maximale diplomatoeslag op basis van deze certificaten bedraagt € 36,30 bruto per maand op het garantieloon.

Het recht op diplomatoeslag bestaat alleen als de onder a, b. en c. genoemde certificaten of vakdiploma's van toepassing zijn voor het bedrijf waar de werknemer werkt.

2. toeslagen bij werken op (koop)avonden, zaterdagmiddag, zonen feestdagen
 1. Werknemers die werken op (koop)avonden, zaterdagmiddag, zonof feestdagen hebben recht op een toeslag op het bruto-
uurloon. Deze toeslag bedraagt:

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

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

2. Hulpkrachten

Lid 1 van artikel 11.2 geldt niet voor hulpkrachten met uitzondering van de toeslag van 100% op zon- en feestdagen.
3. Overwerktoeslag
 1. overwerktoeslag (het uurloon met een toeslag voor overwerk) wordt betaald:
 - a. voor de eerste 2 uur voorafgaande aan de normale dagelijkse werktijd als daar ook een koopavond in zit: 33 1/3%.
Voor de overige overuren op die dag: 50%
 - b. voor de eerste 2 uur volgende op het einde van de normale dagelijkse werktijd van de overige werkdagen: 33 1/3%
Voor de overige overuren op die dagen: 50%
 - c. voor overuren op zondag, Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag, eenmaal in de vijf jaar op de dag waarop de Nationale Bevrijdingsdag (5 mei) wordt gevierd, op Koninginnedag, alsmede op dagen waarop artikel 6 van de Winkeltijdenwet van toepassing is: 100%.

Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat het overwerk niet in geld maar in vrije tijd wordt gecompenseerd. Die vrije tijd moet overeenkomen met het loon, dat voor het overwerk zou zijn betaald en moet opgenomen worden binnen 6 maanden na het overwerk.

Gemengde Branche en Speelgoedbranche 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. geen overwerktoeslag wordt betaald:
 - a. voor het afhelfen van klanten, als dit niet langer dan een kwartier duurt, aansluitend op de normale dagelijkse werktijd;
 - b. aan de bedrijfsleider onder wiens leiding overgewerkt wordt;
 - c. aan de werknemer die op grond van zijn inkomen niet verzekerd is voor Ziekenfondswet;
 - d. aan parttimers, indien en voorzover de in de onderneming gebruikelijke werktijd niet wordt overschreden.
3. **Bedrijfsleiders**
Het brutojaarinkomen (exclusief vakantietoeslag) van een bedrijfsleider is ten minste gelijk aan het garantieloon dat voor de bedrijfsleider geldt vermeerderd met alle toeslagen krachtens deze CAO waarop een werknemer aanspraak zou kunnen maken die in dezelfde functiegroep is ingedeeld met hetzelfde garantieloon maar geen bedrijfsleider is.
4. hulpkrachten Lid 1 en 2 van artikel 11.3 gelden niet voor hulpkrachten.

Artikel 12

Onkostenvergoedingen

1. **Maaltijdvergoeding**
 1. recht op maaltijdvergoeding heeft de werknemer die: begint te werken op of vóór 13.30 uur en op dezelfde dag tot na 18.30 uur moet doorwerken. De maaltijdvergoeding bedraagt maximaal € 6,80 netto.
 2. geen recht op een maaltijdvergoeding heeft de werknemer die:
 - a. op verzoek van de werkgever geen behoorlijk betalingsbewijs van de maaltijd kan laten zien;
 - b. in of buiten het bedrijf voor rekening van de werkgever een maaltijd krijgt;
2. **Reiskostenvergoeding**
 1. De werknemer die moet werken in een andere vestigingsplaats dan waar hij gewoonlijk werkt en die daardoor over een langere afstand moet reizen, heeft recht op een reiskostenvergoeding.
 2. De reiskostenvergoeding heeft alleen betrekking op de langere reisafstand en bestaat minimaal uit de kosten voor het openbaar vervoer, tweede klasse over die langere afstand.
3. **Studiekostenvergoeding**

1. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op maximaal twee extra scholingsdagen voor de verbetering van zijn interne arbeidsmarktpositie en voor baanbehoud. Hij moet kunnen aantonen dat hij daadwerkelijk aan de scholingsactiviteiten heeft deelgenomen.
2. Het bestuur van de Stichting Sociaal Fonds Gemengde Branche en Speelgoedbranche stelt vast op welke scholingsactiviteiten deze regeling van toepassing is.

Indien de middelen van het Onderwijs & Ontwikkelingsfonds toereikend zijn, kan het bestuur subsidie verstrekken voor deze scholingsactiviteiten aan zowel werkgever als werknemer.

3. De werknemer ontvangt een bedrag van maximaal 33 1/3 procent van de kosten van de te volgen scholing.
4. De werkgever ontvangt maximaal 33 1/3 procent van de brutoloonkosten voor maximaal twee dagen. De werkgever maakt tevens aanspraak op vergoeding van 33 1/3 procent van de cursuskosten echter onder voorwaarde dat de werkgever de volledige cursuskosten vergoedt.
5. De totaal beschikbare subsidie bedraagt jaarlijks maximaal de helft van het budget dat jaarlijks binnen het Onderwijs & Ontwikkelingsfonds beschikbaar is.

Artikel 13

Buitengewoon verlof

1. Buitengewoon verlof met behoud van loon
In bepaalde omstandigheden mag de werknemer voor korte tijd verlof opnemen met behoud van loon (buitengewoon verlof).
Recht op buitengewoon verlof bestaat:
 1. bij huwelijk
 - a. bij ondertrouw van de werknemer: ½ dag
 - b. bij het huwelijk van de werknemer: 2 dagen
 - c. bij het huwelijk van een der ouders, schoonouders, kinderen (inclusief stief- en pleegkinderen, kleinkinderen, broers of zusters, schoonzusters of zwagers: 1 dag. Voorwaarde is dat de plechtigheid wordt bijgewoond.
 - d. het 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer: 1 dag
 2. bij bevalling
 - a. bij bevalling van de levenspartner: de dag waarop de bevalling plaatsvindt en de daarop volgende werkdag.
 - b. adoptie wordt hier met bevalling gelijkgesteld. Bij adoptie geldt dit verlof ook voor vrouwelijke werknemers.
 3. bij overlijden
 - a. bij overlijden van de levenspartner, een kind, een aangehuwd

Gemengde Branche en Speelgoedbranche 2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- kind, een van de ouders of een van de schoonouders: van de dag van het overlijden tot en met de dag van de uitvaart.
- b. bij de uitvaart van een der broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders of kleinkinderen: 1 dag. Voorwaarde is dat de plechtigheid wordt bijgewoond.
- 4. bij militaire dienst
bij militaire inspectie of bij vervulling van andere militaire verplichtingen, indien daarvoor door de overheid geen vergoeding gegeven wordt: gedurende een naar billijkheid te berekenen termijn
 - 5. bij burgerlijke verplichtingen
bij uitoefening van de kiesbevoegdheid of bij het vervullen van andere burgerlijke verplichtingen, indien daarvoor door de overheid geen vergoeding gegeven wordt: gedurende de daarvoor benodigde tijd
 - 6. bij verhuizing
bij verhuizing: 1 dag per kalenderjaar
 - 8. bij scholingsactiviteiten
bij scholingsactiviteiten aangewezen door het bestuur van de Stichting Sociaal Fonds Gemengde branche en Speelgoedbranche: maximaal 3 dagen (zie artikel 12.3)
 - 9. bij calamiteiten
als de werknemer wordt geconfronteerd met een calamiteit: de tijd die naar redelijkheid en billijkheid nodig is.
Dit verlof is bedoeld bij calamiteiten, voor het treffen van noodzakelijke maatregelen of het geven van eerste opvang waarvoor geen uitstel mogelijk is.

Onder calamiteit wordt verstaan een plotselinge, ernstige gebeurtenis binnen het leefverband in ruime zin van de werknemer, die niet was voorzien en zodanig ernstig is dat van de werknemer in redelijkheid niet verlangd kan worden dat hij de bedongen arbeid bij de werkgever verricht.

- 10. bij medisch bezoek
bij noodzakelijk bezoek aan arts, tandarts of polikliniek voor zover niet mogelijk buiten de normale arbeidstijd: de benodigde tijd
- 11. rouwverwerking
als een werknemer niet of niet geheel in staat is arbeid te verrichten vanwege de verwerking van het verlies door overlijden van een naaste: de benodigde tijd.

Werkgever en werknemer maken in overleg afspraken over de

manier en het tijdstip waarop van het verlof gebruik wordt gemaakt. Zowel werkgever als werknemer kan zich laten adviseren door de Arbo-dienst van de werkgever.

12. stervensbegeleiding

als een werknemer niet of niet geheel in staat is arbeid te verrichten vanwege het begeleiden, verzorgen en ondersteunen van een ernstig zieke naaste in de laatste levensfase: de benodigde tijd.

Werkgever en werknemer maken in overleg afspraken over de manier en het tijdstip waarop van het verlof gebruik wordt gemaakt. Zowel werkgever als werknemer kan zich laten adviseren door de Arbo-dienst van de werkgever.

2. Bevallingsverlof voor mannelijke werknemers
De mannelijke werknemer heeft, direct na de dag waarop zijn kind is geboren, recht op maximaal 10 dagen verlof zonder behoud van loon. Adoptie wordt hier met bevalling gelijkgesteld. Bij adoptie geldt dit verlof ook voor vrouwelijke werknemers.
3. Verlof is geen vakantie
Dagen of gedeelten van dagen, waarop de werknemer niet werkt in verband met de onder 13.1 en 13.2 genoemde omstandigheden zijn geen vakantiedagen.
4. Wet arbeid en zorg
Indien de Wet arbeid en zorg een bepaling heeft die afwijkt van een bepaling in artikel 13 van deze CAO dan geldt de bepaling die voor de werknemer het meest gunstig is. De werkgever zal in de arbeidsovereenkomst niet ten nadele van de werknemer afwijken van de bepalingen in de Wet arbeid en zorg

Artikel 14

Vakantie en vakantietoeslag

1. Vakantiejaar
Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. Over deze periode bouwt de werknemer 24 vakantiedagen met behoud van loon op, ofwel 24 maal 36 gedeeld door 5 is gelijk aan het aantal vrije uren.
Wie maar een gedeelte van het jaar werkt en/of minder dan 36 uur per week, heeft recht op een aantal vrije dagen/uren naar evenredigheid.
2. Extra vakantiedagen
Extra vakantiedagen per vakantiejaar met behoud van loon krijgt de werknemer
 1. op grond van leeftijd

Gemengde Branche en Speelgoedbranche 2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- a. als hij de leeftijd van 50 jaar bereikt: 2 dagen b. als hij de leeftijd van 55 jaar bereikt: 3 dagen c. als hij de leeftijd van 60 jaar bereikt: 4 dagen
- 2. Op grond van diensttijd
 - a. als hij 25 jaar bij dezelfde onderneming werkt: 3 dagen
 - b. als hij 40 jaar bij dezelfde onderneming werkt: 4 dagen

Wanneer de werknemer, zowel door leeftijd als diensttijd recht krijgt op extra vakantiedagen (samenloop) kunnen dit er samen nooit meer dan 6 zijn.

- 3. (Extra) vakantiedagen naar evenredigheid
Treedt de werknemer in de loop van een jaar in dienst, dan heeft hij recht op een evenredig deel van het aantal vakantiedagen met behoud van loon. Datzelfde geldt ook voor de extra vakantiedagen. Als de werknemer in de loop van een jaar de leeftijd of diensttijd bereikt waarop hij recht krijgt op extra vakantiedagen, dan wordt dit recht ook naar evenredigheid toegekend.
- 5. Aaneengesloten vakantie-/snipperdagen
De vakantie waar de werknemer recht op heeft wordt opgenomen in de vorm van:
 - a. aaneengesloten vakantie
De werknemer heeft recht op minimaal 15 werkdagen aaneengesloten vakantie.

De aaneengesloten vakantie ligt in de periode van 30 april tot 1 oktober.
 - b. snipperdagen
De niet als aaneengesloten vakantie opgenomen vakantiedagen zijn snipperdagen.

Snipperdagen moeten een week van tevoren bij de werkgever aangevraagd worden.

De aaneengesloten vakantie en de snipperdagen worden in overleg met de werknemer door de werkgever vastgesteld.
- 6. Te veel genoten vakantiedagen
Als een werknemer in een jaar te veel vakantiedagen heeft opgenomen, worden deze in mindering gebracht op het aantal vakantiedagen waarop hij het daaropvolgende jaar recht heeft.

7. Vakantietoelage

De werknemer heeft over de periode waarover hij recht op vakantie-dagen opbouwt ook recht op vakantietoelage. De vakantietoelage wordt uitbetaald bij de laatste loonbetaling voor de vakantie doch uiterlijk op 30 juni.

De vakantietoelage bedraagt, samen met eventuele vakantietoelage op grond van de sociale verzekeringswetten, 8% van het loon in het voorgaande jaar, met uitzondering van de vakantietoelage zelf.

Artikel 16

Arbeidsomstandigheden

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

Artikel 17

Arbeidsongeschiktheid

1. meldingsplicht
 1. Wanneer de werknemer door ziekte of ongeval niet kan werken, dan moet hij dit zo snel mogelijk, uiterlijk 10.00 uur 's ochtends, aan zijn werkgever doorgeven.
 2. Wanneer de werknemer niet in staat is te gaan werken op de door de Uitvoeringsinstelling vastgestelde datum, dan moet hij dit ook zo snel mogelijk aan zijn werkgever doorgeven.
2. doorbetaling van loon
 1. Hoofregel
Een zieke werknemer heeft recht heeft op doorbetaling van 100% van het nettoloon gedurende maximaal 52 weken.
 2. De werkgever mag, per ziektemelding, één wachtdag inhouden.

Gemengde Branche en Speelgoedbranche 2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Dit betekent dat de werkgever over die dag geen loon hoeft te betalen. In een kalenderjaar mogen per werknemer maximaal drie wachtdagen worden ingehouden.

3. Het loon dat tijdens ziekte dient te worden doorbetaald is gebaseerd op het gemiddelde loon dat de werknemer in de periode van 13 weken direct voorafgaande aan de eerste ziektedag verdiende. Onder loon wordt verstaan het overeengekomen loon exclusief loon wegens overwerk en toeslagen wegens overwerk, werken op avonden, zaterdagmiddag en zondag.

4. Uitzonderingen op de hoofdregel (zie ook 7:629BW)
Een zieke werknemer heeft geen recht op doorbetaling van zijn loon:

- a. als hij de arbeidsongeschiktheid opzettelijk zelf heeft veroorzaakt;
- b. als hij arbeidsongeschikt is door een gebrek waarover hij de werkgever bij indiensttreding onjuist geïnformeerd heeft;
- c. als hij door zijn eigen toedoen genezing belemmert;
- d. als hij zonder deugdelijke reden weigert passend werk te verrichten, terwijl hij daar wel toe in staat is;
- e. over de periode, waarover de Uitvoeringsinstelling geen uitkering betaalt. Deze regel geldt uitsluitend voor werknemers die bij arbeidsongeschiktheid in aanmerking komen voor een uitkering krachtens de ziektewet (de zogenaamde vangnetters);
- f. als hij schadevergoeding kan vorderen van een derde wegens loonderving.

In dat geval zal de werkgever het loon alleen doorbetalen bij wijze van voorschot en verrekenen met de uit te keren schadevergoeding. De werknemer wordt geacht zijn recht op schadevergoeding ter hoogte van het bedrag van het voorschot aan de werkgever te hebben overgedragen (gecedeerd). Als de werkgever daarom vraagt zal de werknemer hiervoor een akte van overdracht (cessie) ondertekenen.

3. Deskundigenoordeel

1. Als een werknemer het niet eens is met de beslissing van de Arbo-arts of bedrijfsarts omtrent het geheel of gedeeltelijk hervatten van het werk dan kan de werknemer een second opinion aanvragen bij het Uitvoeringsorgaan WerknemersVerzekeringen (UWV). Onder hervatten wordt tevens beschouwd het hervatten van de werkzaamheden op therapeutische basis.
2. Als de werknemer het werk niet hervat overeenkomstig het advies van de Arbo-arts of bedrijfsarts dan is de werkgever niet

verplicht het loon door te betalen vanaf de dag volgende op de dag waarop de beslissing van de arts is gedateerd. Op deze regel wordt een uitzondering gemaakt als de werknemer binnen één kalenderweek vanaf de dag waarop de beslissing van de Arbeidsdienst of bedrijfsarts is gedateerd een deskundigenoordeel aanvraagt bij het UWV. In dat geval is de werkgever verplicht ten minste zeventig procent te betalen van het loon als bedoeld in artikel 17.2.3 van deze CAO.

3. Als de beslissing van de Arbeidsdienst respectievelijk bedrijfsarts door het UWV wordt verworpen dan is de werkgever verplicht met terugwerkende kracht het volledige loon te betalen vanaf de dag dat de loonbetaling is stopgezet dan wel is verminderd tot zeventig procent van het loon.

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

Artikel 18

Reïntegratie

Caopartijen achten het een gezamenlijke verantwoordelijkheid te bevorderen dat (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers zo snel mogelijk terugkeren in het arbeidsproces. In bijlage 5 zijn afspraken gemaakt om deze verantwoordelijkheid inhoud te geven. Uitgangspunt bij deze afspraken is dat bij reïntegratie van een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte het beleid erop gericht moet zijn op tijdige en blijvende reïntegratie van de werknemer in het arbeidsproces.

Artikel 19

Overlijden

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

Gemengde Branche en Speelgoedbranche 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 20

Vut en prepensioen

1. VUT
 1. CAO-partijen hebben een VUT-regeling getroffen voor werknemers in de Gemengde Branche en Speelgoedbranche. Deze VUT-regeling is vastgelegd in een aparte CAO.

Artikel 21

Afspraken tussen cao-partijen

2. Automatisering

Bij invoering van systemen van automatisering of elektronische gegevensverwerking moet de werkgever tijdig informatie verstrekken aan en overleggen met de ondernemingsraad.
Als er geen ondernemingsraad is moet de werkgever tijdig informatie geven aan en overleggen met het gezamenlijke personeel.

Tijdig wil zeggen dat informatie en overleg moet plaatsvinden in een stadium waarin de besluitvorming nog kan worden beïnvloed.
De te verstrekken informatie moet inzicht geven in:

 - a. de redenen voor de invoering;
 - b. de aard, omvang en plaats ervan;
 - c. de te verwachten effecten op de arbeidsorganisatie.
3. Wervingsbeleid

Bij het ontstaan van een vacature binnen een onderneming zal eerst geprobeerd worden deze intern te vervullen. Voorwaarde is wel dat de werknemer die daarvoor in aanmerking komt voldoet aan de opleidings- en functie-eisen. De werkgever zal zich inspannen om te zorgen dat de werknemer de benodigde opleiding ontvangt. Het ontstaan van deze vacatures zal op een adequate manier binnen de onderneming bekendgemaakt worden.
Zo mogelijk wordt ook het Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening ter plaatse ingeschakeld. Het al dan niet bereid zijn om op zondag te werken, mag geen reden zijn om een geschikte kandidaat af te wijzen.
7. Mediation Indien tussen werkgever en werknemer een arbeidsconflict is ontstaan dan wijzen CAO-partijen op de mogelijkheid van mediation. Dit is een vorm van conflictoplossing buiten de rechter

om maar onder leiding van een erkend mediator. Informatie over mediation kan verkregen worden bij het Nederlands Mediation Instituut te Rotterdam, Postbus 30137, 3001 DC Rotterdam.
tel: 010 – 405.69.89
fax: 010 – 405.53.45
e-mail: infonmi-mediation.nl

Artikel 22

Sociale commissie

1. Partijen stellen een Sociale Commissie in, bestaande uit 4 leden en 4 plaatsvervangende leden. 2 leden en 2 plaatsvervangende leden worden benoemd door de in deze overeenkomst participerende werkgeversorganisaties, en 2 leden en 2 plaatsvervangende door de participerende werknemersorganisaties.
2. De Commissie kiest uit haar midden een voorzitter en een secretaris. Deze functies worden over beide participerende partijen verdeeld.
3. De taak van de Commissie bestaat uit:
 - a. het verlenen van dispensatie van verplichtingen in deze CAO aan werkgever of werknemer. Het verzoek om dispensatie moet schriftelijk en gemotiveerd worden gedaan;
 - b. het geven van advies omtrent de uitleg en/of de toepassing van deze CAO. Een schriftelijk verzoek om advies kan gedaan worden door de partijen bij deze CAO en door de werkgever of werknemer op wie deze CAO van toepassing is.
4. Het secretariaat van de Sociale Commissie is gevestigd aan de Ierlandlaan 2, 2713 HL Zoetermeer, tel: 079 – 351.43.21, fax: 079 – 320.06.35, e-mail: infogebra.nl

Artikel 23

Sociaal fonds

1. Partijen zijn regelingen aangegaan voor:
 - de Stichting Sociaal Fonds
 - een Onderwijs- en Ontwikkelingsfonds
 - kinderopvang in de Gemengde Branche en Speelgoedbranche.

Gemengde Branche en Speelgoedbranche 2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 1

FUNCTIE-INDELING

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

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

Groep 1: aankomend medewerker

Voorbeeld:

aankomend verkoper, aankomend caissière, aankomend magazijnmedewerker, aankomend telefoniste/receptioniste, aankomend administratief medewerker, aankomend datatypist, aankomend medewerker postkamer, aankomend schoonmaker, aankomend kantinemedewerker.

Verantwoordelijkheid:

alleen voor het eigen werk onder directe leiding.

Ingewikkeldheid:

werkzaamheden van eenvoudige en/of routinematige aard.

Kwaliteit:

geen specifieke kennis, vaardigheid of ervaring in de branche.

Leidinggeven:

Nee.

De werknemer uit groep 1 die geen hulpkracht is en die na aanstelling ten minste één jaar bij dezelfde werkgever in dienst is, wordt ingedeeld

in groep 2. Diensttijd bij een vorige werkgever in dezelfde branche telt mee voor de berekening van dat jaar.

Als de werknemer ingedeeld in groep 1 een hulpkracht is en na aanstelling ten minste twee jaar bij dezelfde werkgever in dienst is, wordt hij ingedeeld in groep 2. Voorwaarde is wel dat de hulpkracht ten minste 19 jaar of ouder is. Diensttijd bij een vorige werkgever in dezelfde branche telt mee voor de berekening voor die twee jaren. Deze regeling voor de hulpkracht treedt in werking op 1 januari 2002.

Groep 2: basisedewerker

Voorbeeld:

verkoper, caissière, magazijnmedewerker, telefoniste/receptioniste, administratief medewerker, datatypist, medewerker postkamer, schoonmaker, kantine medewerker.

Verantwoordelijkheid:

alleen voor het eigen werk onder directe leiding.

Ingewikkeldheid:

werkzaamheden van eenvoudige aard die een standaardkennisniveau vereisen.

Kwaliteit:

Kennis, vaardigheden en inzicht zijn functiegebonden.

Leidinggeven:

Nee.

Groep 3: eerste medewerker

Voorbeeld:

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

Verantwoordelijkheid:

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

Ingewikkeldheid:

eenvoudige handelingen die duidelijk zijn afgebakend.

Gemengde Branche en Speelgoedbranche 2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Kwaliteit:

Kennis, vaardigheden en inzicht zijn functiegebonden en soms beroepsgebonden.

Leidinggeven:

Nee.

Groep 4: allround medewerker

Voorbeeld:

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

Verantwoordelijkheid:

grotendeels voor het eigen werk alsmede collectief onder dagelijkse leiding.

Ingewikkeldheid:

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

Kwaliteit:

kennis en vaardigheden en inzicht zijn beroepsgebonden.

Leidinggeven:

Nee.

Groep 5: leidinggevende A

Voorbeeld:

bedrijfsleider, magazijnchef, chef administratie.

Verantwoordelijkheid:

eigen werk en dat van anderen, collectief en hiërarchisch, controleert medewerkers.

Ingewikkeldheid:

werkt binnen aangegeven kaders naar eigen inzicht.

Kwaliteit:

kennis en ervaring betreffen het hele vakgebied.

Leidinggeven:
aan maximaal 9 fte's.

Groep 6: leidinggevende B

Voorbeeld:
bedrijfsleider, magazijnchef, chef administratie.

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

Ingewikkeldheid:
werkt binnen aangegeven kaders naar eigen inzicht.

Kwaliteit:
kennis en ervaring betreffen het hele vakgebied.

Leidinggeven:
aan meer dan 9 fte's.

Overgangsbepalingen

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

Gemengde Branche en Speelgoedbranche 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 2

LOONAANPASSINGEN 2002-2004

- a. De bruto garantielonen van werknemers in de groepen 2, 3, 4, 5 en 6 worden verhoogd per 1 april 2004 met 1,25%.
- b. De verhoging bedoeld onder a. geldt niet alleen voor de garantielonen maar tevens voor de feitelijk betaalde lonen.
- c. Loonsverhogingen die gedurende de looptijd van deze CAO aantoonbaar zijn verstrekt als voorschot op de loonaanpassingen als bedoeld onder a en b van deze bijlage mogen worden verrekend.

BIJLAGE 3

LOONTABELLEN

Brutogarantielonen per 1 april 2004 (incl. +1,25%) in euro's

leeftijd	functie-jaren	PER MAAND					
		schaal 1	schaal 2	schaal 3	schaal 4	schaal 5	schaal 6
15		min.loon					
16		min.loon					
17		min.loon					
18		min.loon					
19		min.loon	719	992	1.085		
20		min.loon	842	1.169	1.196	1.222	
21		min.loon	993	1.278	1.306	1.334	1.351
22		min.loon	1.164	1.388	1.416	1.443	1.463
23	0	min.loon	1.370	1.497	1.525	1.553	1.572
	1	min.loon	1.390	1.571	1.599	1.627	1.680
	2	min.loon	1.411	1.644	1.672	1.699	1.791
	3	min.loon			1.753	1.781	1.901
	4	min.loon					2.011

leeftijd	functie-jaren	PER 4 WEKEN					
		schaal 1	schaal 2	schaal 3	schaal 4	schaal 5	schaal 6
15		min.loon					
16		min.loon					
17		min.loon					
18		min.loon					
19		min.loon	661	912	997		
20		min.loon	774	1.075	1.100	1.124	
21		min.loon	913	1.175	1.201	1.227	1.242
22		min.loon	1.070	1.276	1.302	1.327	1.345
23	0	min.loon	1.260	1.376	1.402	1.428	1.445
	1	min.loon	1.278	1.444	1.470	1.496	1.545
	2	min.loon	1.297	1.511	1.537	1.562	1.647
	3	min.loon			1.612	1.638	1.748
	4	min.loon					1.849

BIJLAGE 5

REÏNTEGRATIE

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

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

- een reïntegratietraject wordt afgesproken in overleg met de werknemer. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd;
- er is goede communicatie tussen werkgever en werknemer omtrent rechten en plichten;
- als reïntegratie noodzakelijk blijkt, wordt eerst zo mogelijk passend werk aangeboden binnen het bedrijf van de werkgever. Met bedrijf wordt bedoeld alle ondernemingen die door de werkgever worden geëxploiteerd of in concernverband opereren. Daarbij geldt de volgende volgorde. Reïntegratie geschiedt in eerste instantie bij het bedrijf waar de werknemer zijn fysieke werkplek heeft. Is dat niet mogelijk dan wordt reïntegratie gericht op andere bedrijven of filialen die door de werkgever worden geëxploiteerd in het concern zijn opgenomen. Is ook dat niet mogelijk dan kan externe reïntegratie plaatsvinden.
- externe plaatsing (een baan bij een andere werkgever) komt alleen tot stand na instemming van de werknemer. Er worden afspraken gemaakt over begeleiding in de nieuwe baan voor een periode van ten minste een half jaar vanaf de dag van de externe plaatsing. In deze periode kan de werkgever aan de werknemer vragen hem mondeling of schriftelijk verslag te doen van positieve en negatieve aspecten van de externe plaatsing.

Als de werkgever een reïntegratiebedrijf inschakelt teneinde reïntegratie van een werknemer te bewerkstelligen dan moet bij de keuze van het reïntegratiebedrijf de werkgever zich ervan vergewissen dat:

- a. de werknemer een vast aanspreekpunt krijgt binnen het bedrijf (procesbegeleider);
- b. het bedrijf een adequaat aanbod aan reïntegratiemogelijkheden biedt;
- c. de werknemer bezwaar kan maken tegen een voorgenomen reïntegratietraject. Daarbij geldt als voorwaarde dat het bezwaar met redenen is omkleed;
- d. binnen het reïntegratiebedrijf een klachtenregeling van toepassing is;
- e. het reïntegratiebedrijf de privacy van zowel de werkgever als de werknemer waarborgt binnen de grenzen van de wet;

- f. het reïntegratiebedrijf bij de vaststelling van het reïntegratietraject de opleiding en ervaring van de werknemer als uitgangspunt neemt;
- g. de nazorg bij herplaatsing deugdelijk is geregeld;
- h. bij het uitbesteden van activiteiten door het reïntegratiebedrijf tevoren overleg wordt gevoerd met de werkgever en de werknemer waarbij geldt dat het reïntegratiebedrijf te allen tijde verantwoordelijk is voor de uitbesteding.

Gemengde Branche en Speelgoedbranche 2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 6

HANDLEIDING WERKOVERLEG

Deze bijlage heeft tot doel om werkgevers en werknemers een handreiking te bieden bij het houden van werkoverleg (artikel 16.3 CAO). Werkoverleg kan een middel zijn om een (nog) betere werksfeer te creëren en belangrijke zaken die het werk aangaan te bespreken.

Wat is werkoverleg?

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

Waarom werkoverleg?

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

Wat is de inhoud van werkoverleg?

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

Werkomstandigheden

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

De inhoud van het werk

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

De organisatie van het werk

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

Belangrijke ontwikkelingen in het bedrijf

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

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

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

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

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

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

Gemengde Branche en Speelgoedbranche 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2004.

Dictum III

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

Dictum IV

Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de in dictum I opgenomen bepalingen houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepalingen de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

Dictum V

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 juli 2004 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum VI

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 29-04-2004

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

Mr. M. H. M. van der Goes.