

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 7 NOVEMBER 2005 TOT
ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
OPTIEKBEDRIJVEN**

UAW Nr. 10375

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 10-11-2005, nr. 219

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van het Sociaal Fonds Optiekbedrijven namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) te ener zijde: Nederlandse Unie van Optiekbedrijven en Unie van Filiaal- en Franchise Optiekbedrijven Nederland;

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 en V is bepaald:

Artikel 1

Werkingsfeer

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

„Het bedrijf van het aanmeten van visuele hulpmiddelen, met inbegrip van het doen van subjectieve of objectieve metingen van de ogen of het

onderzoeken van de ogen op abnormaliteiten; het bedrijf van het aanmeten, aanpassen, assembleren of afpassen van brillen; of het bedrijf van het herstellen van visuele of optische hulpmiddelen (zoals onder andere contactlenzen en low vision aids).”

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

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

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

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

De navolgende artikelen van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst zijn voor vestigingsmanagers niet van toepassing: 11 lid 1, 11 lid 3, 11 lid 4 en 12.

Artikel 2

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. **Werkgever:**
Een natuurlijk persoon, rechtspersoon of een niet rechtspersoonlijkheid bezittende vennootschap die uitsluitend of in hoofdzaak een optiekbedrijf als bedoeld in artikel 1 voert.
2. **Werknemer:**
Een ieder die ingevolge een arbeidsovereenkomst in dienst is van een werkgever als bedoeld in het eerste lid van dit artikel, uitgezonderd zij die genoemd zijn onder lid 7, lid 8 of lid 9.
3. **Werknemer in volledige dienst (fulltimer):**
Een ieder, die zich bij arbeidsovereenkomst verbindt tot het verrichten van arbeid in een onderneming gedurende minimaal 38 uur per week.
Voor de vestigingsmanager geldt in afwijking hiervan 40 uur per week.
4. **Werknemer in onvolledige dienst (parttimer):**
Een ieder, die zich bij arbeidsovereenkomst verbindt tot het verrichten van arbeid gedurende minder dan 38 uur per week.

Optiekbedrijven 2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

5. Vestigingsmanager:
De werknemer, die in een vestiging van de onderneming als bedoeld in artikel 1 het ondernemingsbeleid uitvoert, leiding geeft aan de medewerkers en verkooptaken uitvoert.
6. Niet-winkelpersoneel:
De werknemers die uitsluitend werkzaam zijn of werkzaamheden verrichten op (hoofd-)kantoor, slijperij of centraal magazijn.
7. Afroepkracht:
Een ieder, die wegens tijdelijke drukte of andere redenen op onregelmatige tijden op afroep in de onderneming werkzaam is.
8. Stagiair:
Een leerling met wie een stageovereenkomst is aangegaan, en die werkzaamheden verricht die ten doel hebben kennis te vergaren die in een schoolsituatie niet kan worden opgedaan.
9. Niet als werknemer in de zin van deze overeenkomst worden beschouwd:
 - a. directeuren, adjunct-directeuren.
 - b. schoonmaakpersoneel en personeel in de huishoudelijke dienst inclusief timmerlieden en etaleurs.
 - c. diegenen die de 65-jarige leeftijd hebben bereikt.
 - d. vakantiekrachten.
10. Garantieloon:
Het vaste maandloon c.q. periodeloan dat conform artikel 9 van deze overeenkomst tenminste betaald moet worden.
11. Gebruikelijke arbeidstijd:
Van maandag tot en met zaterdag tussen 7.00 uur en 21.00 uur.
12. Arbeidsduur:
De normale arbeidsduur bedraagt:
 - Voor winkel- en niet-winkelpersoneel maximaal 9 uur per dag, 38 uur per week.
 - Voor vestigingsmanagers geldt een maximale arbeidsduur van 9 uur per dag, 40 uur per week.
13. OR:
Ondernemingsraad.
14. PVT:
Personeelsvertegenwoordiging.

Artikel 3

Verplichtingen van werkgever en werknemer

1. De werkgever is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een

goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.

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

Artikel 4

Soort van arbeid

1. De werknemer is verplicht, indien – in bijzondere gevallen – zijn werkgever hem daartoe opdracht geeft, andere dan zijn gebruikelijke arbeid te verrichten, voor zover deze arbeid verband houdt met de

Optiekbedrijven 2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

arbeid in de onderneming van de werkgever en de werknemer geacht kan worden tot de arbeid in staat te zijn.

2. Arbeid in een andere onderneming dan die van zijn werkgever behoeft de werknemer niet te verrichten, tenzij de onderneming commercieel en aan haar gelieerd samenhangt met die van de werkgever.
3. De werknemer is na overleg verplicht in incidentele gevallen zijn arbeid ook te verrichten in andere vestigingen dan die waar hij in eerste instantie te werk gesteld is.

Artikel 5

Verboden arbeid

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

Artikel 6

Proeftijd

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

Artikel 7

Indiensttreding en loonspecificatie

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

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

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

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

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

3. De werkgever is gehouden de loonbetaling aan zijn werknemer verzeld te doen gaan van een schriftelijke opgave, vermeldende:

Optiekbedrijven 2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- a. de naam en adres van de werkgever en van de werknemer;
- b. de periode, waarop de betaling betrekking heeft;
- c. de overeengekomen arbeidsduur;
- d. het loonbedrag;
- e. de samenstelling van het brutoloon;
- f. de ingehouden bedragen aan loonheffing, werknemerspremies, werknemersverzekeringen, pensioenpremies, prepensioenpremies, alsmede andere inhoudingen;
- g. het loon waarop de werknemer volgens de Wet Minimumloon in ieder geval aanspraak heeft;
- h. sofi-nummer;
- i. andere (onbelaste) beloningen.

Artikel 8

Functie-indeling en beloning

1. De werknemer wordt op grond van de door hem te verrichten werkzaamheden ingedeeld in één van de functiegroepen zoals die zijn vermeld in bijlage I bij deze CAO.
2. Er zijn zes salarisschalen aangeduid met de cijfers I t/m VI, die corresponderen met de 6 functiegroepen uit bijlage I.
3. Het loon van de werknemer is tenminste gelijk aan het voor zijn leeftijd, dan wel voor zijn functie jaren, vastgestelde bedrag genoemd in de loonschalen opgenomen in artikel 9. De bedragen in de schaal, behorende bij groep IA, zijn gelijk aan de loonbedragen overeenkomstig de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag.
4. Voor jeugdigen tot en met de 23e verjaardag vindt jaarlijks de individuele salarisverhoging plaats met ingang van de verjaardagsmaand.
5. Bij de werknemer ouder dan 23 jaar die tenminste 12 maanden in dienst is van de werkgever, vindt de jaarlijkse periodieke salarisverhoging plaats per 1 januari.
6. Inschaling van 23-jarigen en ouder vindt plaats in schaal 23/0. Inschaling van 23-jarigen en ouder in functiegroep 6 vindt plaats in schaal 23/1.
7. De CAO Optiekbedrijven kent als uitgangspunt drie tabellen met schaaluurlonen die minimaal per uur dienen te worden uitbetaald.

Een tabel geldt voor alle werknemers die vallen onder de werkingssfeer van de CAO, met uitzondering van de vestigingsmanagers en het niet-winkelpersoneel (Dat is de tabel die per 31 december 2003 gold voor winkelpersoneel met een 35-urige werkweek). De tweede tabel betreft het niet-winkelpersoneel (Dat had per 31 december 2003 reeds een uurloonschaal op basis van een 38-urige werkweek). De derde tabel geldt voor de vestigingsmanagers en is gebaseerd op een normale arbeidsduur van 40 uur per week (De uurloonschaal is daarbij verkregen door de betreffende schaalbedragen per maand te delen door de factor 186,33). Ter informatie worden in de CAO ook maandlonen vermeld gebaseerd op de bestaande normale arbeidsuren.

8. Voor het schaalloon per week, per 4 weken of per maand wordt het betreffende schaaluurloon vermenigvuldigd met het aantal uren dat de betrokken werknemer werkt per week, per 4 weken respectievelijk per maand.
9. Op 1 januari 2004 is het schaalperiodeloon voor de werknemers, uitgezonderd het niet-winkelpersoneel en de vestigingsmanagers, vastgesteld op 38 / 35 maal het schaalperiodeloon zoals dat gold per 31 december 2003 voor winkelpersoneel met een 35-urige werkweek.
10. Op 1 januari 2004 blijft het schaalperiodeloon voor niet-winkelpersoneel op hetzelfde niveau als het schaalperiodeloon, zoals dat gold per 31 december 2003.
11. Op 1 januari 2004 is het schaalperiodeloon voor de vestigingsmanagers, voor zover zij werken op basis van een contract van meer dan 40 uur per week, vastgesteld op 40 / X maal het schaalperiodeloon zoals dat gold per 31 december 2003 voor winkelpersoneel met een 35-urige werkweek, waarbij X = het aantal contracturen voor de vestigingsmanager dat meer bedraagt dan 40 en maximaal 43 bedraagt.
12. Werknemers, uitgezonderd de vestigingsmanagers, die op 1 januari 2004 reeds in dienst waren en die een kortere of langere normale arbeidsduur hebben dan de met ingang van 1 januari 2004 geldende normale arbeidsduur van 38 uur per week, behouden hun feitelijke uurloon zoals dat gold voor 1 januari 2004. Als hun arbeidsduur wordt aangepast dan wordt hun periodeloon aangepast met de verhouding tussen de nieuwe en de oude arbeidsduur op weekbasis. Dat nieuwe feitelijke periodeloon mag niet lager zijn dan het minimum schaalperiodeloon van art. 8.9.
13. Vestigingsmanagers, die op 1 januari 2004 reeds in dienst waren en die een kortere of langere normale arbeidsduur hebben dan de met ingang van 1 januari 2004 voor hen geldende normale arbeidsduur

Optiekbedrijven 2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

van 40 uur per week, behouden hun feitelijke uurloon zoals dat gold voor 1 januari 2004. Als hun arbeidsduur wordt aangepast dan wordt hun periodeloon aangepast met de verhouding tussen de nieuwe en de oude arbeidsduur op weekbasis. Dat nieuwe feitelijke periodeloon mag niet lager zijn dan het minimum schaalperiodeloon van art. 8.10.

Artikel 9

Garantielonen

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

Artikel 10

Loonaanpassingen

Gedurende de looptijd van deze CAO vinden er geen aanpassingen plaats van de garantielonen onder artikel 9, lid 1.

Artikel 11

Arbeidsduur, vijfdaagse werkweek.

1. a. Voor de werknemer, uitgezonderd de vestigingsmanager, bedraagt de normale arbeidsduur met ingang van 1 januari 2004 maximaal:
 - 9 uur per dag, met uitzondering van koopavond(en), en
 - 38 uur per week.
 - b. Voor de vestigingsmanager bedraagt de normale arbeidsduur met ingang van 1 januari 2004 maximaal 9 uur per dag, met uitzondering van koopavonden en 40 uur per week.
 - c. Voor de werknemer die reeds in dienst is op 1 januari 2004 op een gemiddelde arbeidsduur die op weekbasis afwijkt van het bepaalde sub a of b, kan de arbeidsduur slechts in overleg en vrijwillig worden verkort of verlengd.
 - d. Rusttijden van 15 minuten en langer worden geacht tijden te zijn gedurende welke geen arbeid wordt verricht. Deze rusttijden worden tot de werktijd gerekend als zij niet ongehinderd kunnen worden genoten.
2. Met betrekking tot de vaststelling van werkroosters gelden de volgende bepalingen:
 - a. Werkroosters dienen minimaal 4 weken vóór de ingangsdatum te worden vastgesteld in goed overleg met de betrokken werknemers.
 - b. Werknemers kunnen niet worden verplicht om méér dan 1 maal per dag te worden ingeroosterd.
 - c. Elke werknemer heeft recht op minimaal één vaste vrije dag, naast de zondag, ongeacht het feit of op zondag gewerkt wordt. Indien op zondag gewerkt wordt is dat op basis van vrijwilligheid.
 - d. Een werknemer heeft in overleg en als dat roostertechnisch mogelijk is, recht op 2 aaneengesloten vrije dagen
 - e. Het afwijken van de vastgestelde werkroosters is slechts mogelijk in geval van calamiteiten, en dan in goed overleg met de betrokken werknemers.
 3. Een werknemer hoeft geen arbeid te verrichten op zondag, Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag, éénmaal in de vijf jaar op de dag waarop de Nationale Bevrijdingsdag (5 mei) wordt gevierd, alsmede op de dag waarop Koninginnedag wordt gevierd. De werkgever kan op geen enkele wijze een werknemer verplichten tot het verrichten van arbeid op zon- en feestdagen.
 4. Voor iedere werknemer in volledige dienst geldt de vijfdaagse werk-

Optiekbedrijven 2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

week. Vakantie-uren worden zoveel mogelijk in gehele dagen en gespreid over het hele jaar genoten.

Artikel 12

Overwerk

1. Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen maar kan in voorkomende gevallen plaatsvinden wanneer het bedrijfsbelang dat vergt.
2. Van overwerk is sprake wanneer de werknemer (voltijder of deeltijder), met uitzondering van de vestigingsmanager (voltijder en deeltijder) op grond het bepaalde sub 1. werkt op:
 - meer dan 9 uur op een dag, met uitzondering van de koopavond(en) of
 - meer dan 38 uur per week.
3. Het werken door de deeltijdwerknemer onder de overwerkgrens zoals genoemd in lid 2 van dit artikel maar boven het in zijn arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren geschiedt in overleg.
4. Vestigingsmanagers die meer dan hun normale arbeidsuren per week werken, krijgen voor de meeruren hun normale uurloon uitbetaald zonder overwerktoeslag.
5. Werknemers van 60 jaar en ouder, niet zijnde vestigingsmanagers, kunnen op geen enkele wijze worden verplicht tot overwerk of werken op avonden, zondagen en feestdagen.
6. In afwijking van het bepaalde onder lid 2 van dit artikel wordt niet onder overwerk verstaan:
 - arbeid verricht op de vastgestelde wekelijkse vrije dag welke binnen een maand nadien door gelijkwaardige vrije tijd wordt gecompenseerd;
 - arbeid op de gebruikelijke wekelijkse koopavond of op één van de extra koopavonden voorafgaande aan Sint Nicolaas of aan de Kerstdagen;
 - korte tijd, onmiddellijk aansluitend op de normale arbeidsduur, incidenteel nodig om klanten af te helpen.Structureel werk voor of na de ingeroosterde tijd dient te worden ingeroosterd en vergoed.

7. Voor elk uur overwerk wordt het uurloon uitbetaald vermeerderd met de volgende toeslagen:
 - a. 25% voor de eerste 2 overuren per dag;
 - b. 50% voor de daarop volgende overuren per dag;
 - c. 50% voor de uren na afloop van de wekelijkse koopavond en na afloop van de normale arbeidsduur op zaterdag.
8. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat in plaats van uitbetaling van de overwerkvergoeding, extra vrije tijd wordt gegeven, overeenkomende met het loonbedrag, dat voor het overwerk zou zijn betaald, mits binnen een maand, nadat het overwerk is verricht.

Artikel 13

Compensatie voor bijzondere uren

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

Artikel 14

Maaltijdvergoeding

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

Artikel 15

Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei. Indien hiervan wordt afgeweken dient dit in de arbeidsovereenkomst te worden vermeld.
2. Een werknemer heeft recht op 24 vakantiedagen per jaar. Uitgedrukt in vakantie-uren betekent dat een vakantierecht van $(Y : 5) \times 24$ uren per jaar, waarbij Y is het aantal contracturen per werkweek.

Optiekbedrijven 2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. De vakantieaanspraken zoals bedoeld in dit artikel worden voor werknemers met een afwijkende arbeidsduur vastgesteld in verhouding van de voor hen over het vakantiejaar gerekende gemiddelde arbeidsduur per week en 38 uur.
4. Indien een werknemer tenminste 25 jaar dan wel 40 jaar bij dezelfde onderneming werkzaam is, heeft hij recht op 14 dan wel 28 extra vakantie-uren per vakantiejaar met behoud van loon.
5. Indien een werknemer de leeftijd van 50, 55 dan wel 60 jaar heeft bereikt, heeft hij recht op 7, 14 onderscheidenlijk 21 extra vakantie-uren per vakantiejaar met behoud van loon.
6. Ingeval een werknemer zowel op grond van artikel 15.4 als 15.5 aanspraak kan maken op extra vrije tijd, is slechts dat artikel van toepassing op grond waarvan hij recht heeft op de meeste vakantieuren.
7. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking ontvangt de werknemer voor Elk, tijdens zijn dienstverband, op grond van artikel 15.2 opgebouwde maar nog niet opgenomen, vakantieuren een vergoeding gelijk aan zijn uurloon.
8. De werknemer, die in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt, verwerft aanspraak op vakantie in verhouding tot het deel van het vakantiejaar, dat hij in dienst is. Op dezelfde wijze worden de aanspraken op extra vakantie berekend: indien de betrokken werknemer in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt, dan wel de omstandigheid, op grond waarvan aanspraak op extra vakantie bestaat, zich in de loop van het vakantiejaar voordoet.
9. De werknemer verwerft geen aanspraak op vakantie over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.
 - Bij volledige arbeidsongeschiktheid die langer duurt dan zes maanden ontstaat er alleen recht op vakantie-uren gedurende de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid.
 - De werknemer verwerft aanspraken op vakantie over de tijd, welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe hij ingevolge de CAO door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
 - Dagen of gedeelten van dagen, waarop de werknemer wegens in dit lid genoemde redenen verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, gelden niet als vakantie.

10. De vakantie waarop de werknemer aanspraak heeft verkregen wordt opgenomen in de vorm van:
 - a. aaneengesloten vakantie;
 - b. snipperdagen/uren.
11. De werkgever stelt de tijdvakken der vakantie tijdig en zoveel mogelijk rekening houdende met de wensen van de werknemer vast, doch in ieder geval zodanig dat:
 - a. de werknemer, wiens aanspraken daartoe toereikend zijn, gedurende een periode van minimaal 2 opeenvolgende weken geen arbeid hoeft te verrichten.
 - b. deze aaneengesloten periode van 3 weken ligt in de periode van 15 mei 15 september en, zolang de betrokken werknemer nog partieel leerplichtig is, bovendien samenvallend met diens schoolvakantie, één en ander tenzij de werkgever op verzoek van de werknemer anders bepaalt.
12. De door de werknemer te veel genoten vakantie-uren kunnen uiterlijk in het vakantiejaar, volgend op de periode, waarin zij werden genoten, worden verrekend, tenzij uitdrukkelijk schriftelijk anders werd overeengekomen.
13. Een dag, waarop de werknemer arbeidsongeschikt wegens ziekte is, geldt niet als vakantiedag, wanneer de Arbo-dienst van de werkgever de werknemer arbeidsongeschikt acht.

Artikel 16

Collectieve vrije dagen

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

Artikel 17

Vakantietoeslag

1. Een werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van het door hem in een vakantietoeslagjaar bij de werkgever verdiende loon.
2. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei. Indien hiervan wordt afgeweken dient dit in de arbeidsovereenkomst te worden vermeld.

Optiekbedrijven 2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Vakantietoeslag wordt uitbetaald vóór aanvang van de aaneengesloten vakantie, doch uiterlijk in de maand juni.

Artikel 18

Arbeid en zorg; Buitengewoon verlof

1. Tenzij in deze CAO anders is bepaald, zijn de standaardregels uit de Wet arbeid en zorg van toepassing.
2. Een werknemer heeft in de volgende gevallen recht op buitengewoon verlof met behoud van loon gedurende de daarbij aangegeven tijd:
 - a. bij zijn/haar ondertrouw: 1 dag;
 - b. bij zijn/haar huwelijk, ondertekening van een samenlevingscontract of bij partnerregistratie: 2 dagen;
 - c. bij zijn/haar 10 of 12 1/2 jarig huwelijksfeest: 1 dag; bij zijn/haar 20 of 25 jarig huwelijksfeest: 1 dag; bij zijn/haar 30 jarig huwelijksfeest: 1 dag; bij zijn/haar 40 jarig huwelijksfeest: 1 dag; bij zijn/haar 50 jarig huwelijksfeest: 1 dag;
 - d. bij bevalling van zijn echtgenote: 2 werkdagen na de dag van de bevalling;
 - e. voor het bijwonen van een huwelijk van een van zijn/ haar kinderen, broers of zusters, ouders en schoonouders: 1 dag;
 - f. bij het overlijden van zijn/haar echtgenote/echtgenoot: de sterfdag en voorts tot en met de dag van de begrafenis;
 - g. bij overlijden van een van zijn/haar ouders, schoonouders, eigen of aangehuwde kinderen: 1 dag, alsmede voor het bijwonen van de begrafenis: 1 dag;
 - h. voor het bijwonen van de begrafenis van een van zijn/haar grootouders, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: 1 dag.
 - i. Bij verhuizing van de werknemer: 1 dag, met een maximum van 1 dag per kalenderjaar.
3. Bovendien wordt aan de werknemer buitengewoon verlof met behoud van loon verleend:
 - a. voor het bijwonen van vergaderingen van werknemersorganisaties als kaderlid of afgevaardigde: gedurende ten hoogste in totaal 3 dagen per jaar; de werknemer dient aan te tonen dat hij kaderlid is en middels een convocatiebiljet te bewijzen dat hij een vergadering heeft;
 - b. voor het afleggen van een examen ter verkrijging van een optiekvakdiploma: gedurende de daarvoor noodzakelijke tijd;

- c. voor de benodigde tijd ten behoeve van het afleggen van examens voor door hen gevolgde opleidingen in het kader van hun employability, gedurende maximaal 2 dagen per jaar;
 - d. na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever voor het op uitnodiging mondeling toelichten van een sollicitatie: de daarvoor benodigde tijd;
 - e. voor het éénmaal in de periode van drie jaar voor zijn pensionering deelnemen aan een cursus ter voorbereiding op de pensionering; gedurende ten hoogste 5 dagen per periode van drie jaar.
 - f. in principe buiten werktijd en anders na overleg met de werkgever voor behandeling door een medicus c.q. therapeut: de daarvoor benodigde tijd.;
 - g. scholings- en vormingscursussen van vakbonden in het belang van de C.A.O. met een maximum van 3 dagen per jaar;
 - h. bij verhuizing op verzoek van de werkgever: 1 dag.
Waar in dit lid gesproken wordt van dagen dient, indien er sprake is van een parttime dienstverband, te worden verstaan: het aantal uren dat de werknemer op de betreffende dag pleegt te werken..
4. Onder ouders, kinderen, broers en zusters, bedoeld in het tweede lid, worden mede begrepen stiefouders, stiefkinderen, stiefbroers en stiefzusters, alsmede pleegouders, pleegkinderen, pleegbroers en pleegzusters. Duurzame samenlevingsvormen, die bij notariële akte zijn vastgelegd in de vorm van een samenlevingscontract, worden voor de toepassing van lid 2 met huwelijk gelijkgesteld.
 5. Aan een werknemer wordt buitengewoon verlof verleend voor het deelnemen aan vergaderingen van besturen of commissies van lichamen, als bedoeld in de Wet op de Bedrijfsorganisatie, voor zover de werknemer van dat bestuur of die commissie deel uitmaakt. In dit geval kan de werknemer geen aanspraak doen gelden op behoud van loon.
 6. De werkgever is verplicht de werkroosters aan te passen voor zover zulks voor het volgen van bij- of nascholing cursussen door het personeel noodzakelijk is; deze verplichting geldt niet indien een roosterwijziging aantoonbaar organisatorisch onmogelijk is.

Artikel 19

Ziekte, arbeidsongeschiktheid en reïntegratie

1. a. Ingeval van arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval is de werknemer verplicht hiervan zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 09.00 uur kennis te geven aan zijn werkgever.
- b. Indien de werknemer tijdens zijn werkzaamheden door arbeidsongeschiktheid niet meer in staat is zijn werkzaamheden te verrichten, stelt hij zijn werkgever hiervan onmiddellijk op de hoogte.

Optiekbedrijven 2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- c. Een werknemer die weer geheel of gedeeltelijk geschikt is tot het verrichten van arbeid dient zijn werkzaamheden direct te hervatten op de eerstvolgende voor hem gebruikelijke werkdag.
2. Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte heeft de werknemer gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid recht op loon-
doorbetaling van 100% van het laatstverdiende loon.
3. De daaropvolgende 52 weken van arbeidsongeschiktheid heeft de
werknemer recht op loon-
doorbetaling van 70% van het laatst ver-
diende loon.
4. Indien loon-
doorbetaling van 70% van het laatst verdiende loon con-
form het bepaalde in het derde lid van dit artikel in individuele situa-
ties onredelijke effecten heeft, kan met „goed werkgeverschap” als
uitgangspunt, een nadere regeling getroffen worden.
5. De pensioenopbouw in het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid
vindt plaats op basis van een pensioengrondslag, gebaseerd op 100%
van het laatst verdiende loon.
6. Vanaf de tweede ziekmelding binnen een kalenderjaar is het de werk-
gever toegestaan per ziekmelding op de loon-
doorbetaling een wacht-
dag in rekening te brengen, zulks evenwel met een maximum van 2
wachtdagen of het equivalent daarvan in uren per jaar.
7. Het bepaalde in het zesde lid is niet van toepassing in de volgende
gevallen:
 - a. indien er sprake is van een door de werknemer middels een
dokersverklaring aan te tonen chronische ziekte;
 - b. indien de ziekte het gevolg is van een bedrijfsongeval dan wel
geweld op de werkplek.
8. De door ziekte of ongeval arbeidsongeschikte werknemer is verplicht
zich te onderwerpen aan de medische- en lekencontrole en alle in
verband daarmee geldende voorschriften welke zijn uitgevaardigd
door de werkgever.
Niet tijdige ziekmelding hetzij het niet in acht nemen van deze voor-
schriften door de werknemer kan het gevolg hebben dat de loon-
betaling wordt opgeschort en nadien een lagere doorbetaling dan wel
in het geheel geen betaling van het opgeschorte loon plaatsvindt.
Het bepaalde in lid 2 van dit artikel is niet van toepassing:
 - a. indien de werknemer jegens derden een vordering tot schadever-

- goeding wegens loonderving kan doen gelden. In dat geval zal de werkgever niettemin de in lid 2 voorziene betaling aan de werknemer doen; doch alleen bij wijze van voorschot op deze schadevergoeding.
- b. indien de ziekte of ongeval door opzet van de werknemer is veroorzaakt.
 - c. De werknemer wordt geacht zijn recht op schadevergoeding, als bedoeld in lid 5 sub a, ten belope van het bedrag van het voorschot aan de werkgever te hebben gecedeerd en is desverlangd verplicht een hierop betrekking hebbende akte van cessie te tekenen. De werkgever zal het voorschot met de uit te keren schadevergoeding verrekenen.
9. Indien de arbeidsongeschiktheid langer voortduurt dan een aaneengesloten periode van een maand, heeft de werkgever het recht om alle vergoedingen die naast de normale loonbetaling aan de werknemer met betrekking tot reiskosten en/of andere in verband met de arbeid gemaakte onkosten worden uitbetaald, in te houden.
 10. Voor het bepalen van het tijdvak van 52 weken, bedoeld in het tweede lid, worden ziekteperiodes samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.
 11. Bij reïntegratie gelden de volgende uitgangspunten:
 - a. Als eerste wordt gekeken naar interne reïntegratiemogelijkheden in een passende functie.
 - b. De werkgever dient, wanneer vaststaat dat er geen passende arbeid in zijn bedrijf beschikbaar is, te bevorderen dat de werknemer wordt ingeschakeld in voor hem passende arbeid in het bedrijf van een andere werkgever. Bij deze externe reïntegratie dient de werkgever gebruik te maken van de diensten van een reïntegratiebedrijf. De werknemer dient aan deze reïntegratie bij een andere werkgever mee te werken.
 - c. De werkgever biedt de arbeidsongeschikte werknemer daarvoor adequate faciliteiten aan, waaronder mogelijkheden voor persoonsgebonden reïntegratiebudgetten.
 - d. Het beleid van de werkgever is gericht op tijdige en duurzame reïntegratie.
 12. De werkgever mag de loondoorbetaling stopzetten wanneer de werknemer niet meewerkt aan reïntegratie, aangeboden op grond van de probleemanalyse en het advies van de Arbo-dienst. Als de werknemer het daarmee niet eens is, kan hij UWV een deskundigenoordeel (second opinion) vragen en de evt. andere mogelijkheden benutten die de wet biedt. Totdat UWV zijn advies uitbrengt, stopt de werkgever niet daadwerkelijk met de loondoorbetaling, tenzij het advies langer dan 2 maanden op zich laat wachten. Stelt UWV de werknemer in het gelijk, dan betaalt de werkgever alsnog het loon door.

Optiekbedrijven 2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Wordt de werkgever in het gelijk gesteld, dan mag hij alsnog – evt. met terugwerkende kracht – de loondoorbetaling stoppen.

Artikel 20

(Pré)pensioen

De (pré)pensioenvoorziening voor de werknemers is separaat geregeld in de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Optiekbedrijven.

Artikel 21

Sociaal Fonds Optiekbedrijven

Er is een Sociaal Fonds Optiekbedrijven.

Artikel 22

Compensatie ziektekostenpremie

De werknemer die niet verplicht verzekerd is ingevolge de Ziekenfondswet ontvangt van de werkgever een bruto vergoeding van 50% van de feitelijk door hem betaalde ziektekostenpremie, echter niet méér dan het maximale werkgeversaandeel ziekenfondspremie. Parttimers ontvangen deze bijdrage naar rato van het voor hen geldende aantal werkuren en het normale aantal werkuren. De werkgever kan voor het uitvoeren van deze regeling bewijsstukken verlangen. Op deze vergoeding worden alle van toepassing zijnde wettelijke heffingen in mindering gebracht. Indien met de individuele werknemer al een hogere vergoeding is afgesproken dan in dit artikel omschreven, dan blijft het reeds toegekende bedrag, onder de aanvullende voorwaarde dat het aantal verzekerden minimaal gelijk blijft en bij ongewijzigde verzekerde klasse, ongewijzigd totdat de nieuwe bepaling voor hem/haar een gunstiger resultaat oplevert.

Artikel 23

Vakbondsfaciliteiten

De werkgever draagt er zorg voor dat een werknemer niet uit hoofde van zijn functie of activiteiten als vakbondslid in een positie in de onderneming wordt benadeeld, zulks bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.

Artikel 24

Opleiding

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

Artikel 25

Kinderopvang

Er geldt voor de duur van deze CAO een regeling voor kinderopvang ten behoeve van kinderen van 0 tot 4 jaar.

Artikel 26

Verlofspaarregeling

Gedurende de looptijd van deze CAO kan door werknemers in de zin van deze CAO in onderling overleg met de werkgever op experimentele basis gebruik worden gemaakt van een tijdspaarregeling. Deze regeling is nader uitgewerkt in het als bijlage III bij deze CAO gevoegde „Reglement Verlofsparen voor personeel van optiekbedrijven”.

Artikel 27

Vaste Commissie

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

Optiekbedrijven 2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Het secretariaat van de Vaste Commissie is gevestigd bij het Sociaal Fonds Optiekbedrijven, Postbus 677, 2003 RR Haarlem.

Artikel 29

Overgangsbepaling

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

BIJLAGE I,
ZOALS BEDOELD IN ARTIKEL 8 LID 1 VAN DE CAO
OPTIEKBEDRIJVEN

Functiegroep 1. salarisschaal I

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

Voorbeelden van functiebenamingen in deze groep:

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

Functiegroep 2. salarisschaal II:

Werkzaamheden van eenvoudige aard die onder directe leiding worden verricht.

Voorbeelden van functiebenamingen in deze groep:

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

Functiegroep 3. salarisschaal III:

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

Voorbeelden van functiebenamingen in deze groep:

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

Functiegroep 4. salarisschaal IV:

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

Voorbeelden van functiebenamingen in deze groep:

- contactlensspecialist
- waarnemend bedrijfsleider
- assistent filiaalbeheerder

Optiekbedrijven 2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Functiegroep 5. salarisschaal V:

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

Voorbeelden van functiebenamingen in deze groep:

- optometrist
- vestigingsmanager
- magazijnchef
- afdelingshoofd.

Per vestiging kan slechts één vestigingsmanager worden aangesteld.

Functiegroep 6. salarisschaal VI:

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

Per vestiging kan slechts één vestigingsmanager worden aangesteld.

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

BIJLAGE II,
ZOALS BEDOELD IN ARTIKEL 9 LID 1 VAN DE CAO
OPTIEKBEDRIJVEN

SALARISSCHALEN VOLGENS DE CAO-OPTIEKBEDRIJVEN

**Per uur, ingaande 1 januari 2005, werknemers met uitzondering van
niet-winkelpersoneel en vestigingsmanagers**

Groep	IA	IB	II	III	IV	V	VI
16	De voor	2,94					
17	deze schaal	3,37					
18	geldende	3,88	7,08				
19	bedragen	4,48	7,35				
20	zijn gelijk	5,25	7,62	8,65			
21	aan het	6,18	8,27	8,96			
22	wettelijk	7,25	8,54	9,27	10,38		
23/0	minimum	8,53	8,81	9,57	10,72	11,87	
23/1	loon	8,66	9,07	9,88	11,07	12,25	13,78
23/2			9,34	10,19	11,41	12,64	14,26
23/3				10,49	11,76	13,02	14,74
23/4					12,10	13,40	15,22
23/5						13,78	15,70
23/6							16,18
23/7							16,66

Per uur, per 1 januari 2005, niet-winkelpersoneel

Groep	IA	IB	II	III	IV	V	VI
16	De voor	2,78					
17	deze schaal	3,18					
18	geldende	3,67	6,69				
19	bedragen	4,23	6,94				
20	zijn gelijk	4,95	7,19	8,17			
21	aan het	5,84	7,81	8,46			
22	Wettelijk	6,85	8,06	8,75	9,80		
23/0	Minimum	8,06	8,32	9,04	10,12	11,21	
23/1	Loon	8,18	8,57	9,33	10,45	11,57	13,02
23/2			8,82	9,62	10,77	11,93	13,47
23/3				9,91	11,10	12,29	13,92
23/4					11,42	12,65	14,37
23/5						13,02	14,82
23/6							15,28
23/7							15,73

Optiekbedrijven 2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Per uur, ingaande 1 januari 2005, vestigingsmanagers

Groep	IA	IB	II	III	IV	V	VI
23/0						9,66	
23/1						9,97	11,22
23/2						10,29	11,61
23/3						10,60	12,00
23/4						10,91	12,39
23/5						11,22	12,78
23/6							13,17
23/7							13,56

Per maand bij een 38-urige werkweek, ingaande 1 januari 2005, werknemers met uitzondering van niet-winkelpersoneel en vestigingsmanagers

Groep	IA	IB	II	III	IV	V	VI
16	De voor	484,87					
17	deze schaal	554,86					
18	geldende	639,35	1.166,46				
19	bedragen	737,71	1.210,60				
20	zijn gelijk	863,81	1.254,73	1.424,98			
21	aan het	1.018,29	1.361,92	1.475,42			
22	wettelijk	1.194,21	1.406,06	1.525,86	1.708,71		
23/0	minimum	1.404,80	1.450,20	1.576,30	1.765,45	1.954,62	
23/1	loon	1.426,24	1.494,33	1.626,75	1.822,20	2.017,67	2.269,87
23/2			1.538,47	1.677,18	1.878,95	2.080,72	2.348,69
23/3				1.727,63	1.935,70	2.143,77	2.427,50
23/4					1.992,44	2.206,82	2.506,31
23/5						2.269,87	2.585,14
23/6							2.663,95
23/7							2.742,76

**Per maand bij een 38-urige werkweek, ingaande 1 januari 2005,
niet-winkelpersoneel**

Groep	IA	IB	II	III	IV	V	VI
16	De voor	457,82					
17	deze schaal	523,91					
18	geldende	603,69	1.101,40				
19	bedragen	696,57	1.143,08				
20	zijn gelijk	815,63	1.184,75	1.345,50			
21	aan het	961,49	1.285,96	1.393,12			
22	wettelijk	1.127,59	1.327,63	1.440,75	1.613,40		
23/.0	minimum	1.326,44	1.369,31	1.488,38	1.666,99	1.845,59	
23/.1	loon	1.346,69	1.410,98	1.536,01	1.720,56	1.905,13	2.143,27
23/.2			1.452,66	1.583,63	1.774,15	1.964,67	2.217,68
23/.3				1.631,26	1.827,73	2.024,19	2.292,11
23/.4					1.881,31	2.083,73	2.366,52
23/.5						2.143,27	2.440,94
23/.6							2.515,36
23/.7							2.589,78

**Per maand bij een 40-urige werkweek ingaande 1 januari 2005,
vestigingsmanagers**

Groep	IA	IB	II	III	IV	V	VI
23/.0						1.674,73	
23/.1						1.642,32	1.944,85
23/.2						1.693,64	2.012,37
23/.3						1.744,96	2.079,91
23/.4						1.796,28	2.147,43
23/.5						1.847,61	2.214,97
23/.6							2.282,49
23/.7							2.350,02

Optiekbedrijven 2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE III,
ZOALS BEDOELD IN ARTIKEL 26 VAN DE CAO
OPTIEKBEDRIJVEN

Reglement Verlofsparen voor personeel van optiekbedrijven

Verlof opsparen (ook wel „tijdsparen” genoemd) is mogelijk op de volgende voorwaarden:

- Per jaar kan gespaard worden tot een maximum van 10% van het brutoloon. De deelname is vrijwillig;
- Het verlof mag niet binnen een jaar voor de pensionering worden opgenomen;
- De regeling mag niet worden afgekocht;
- Het gespaarde tegoed wordt buiten de onderneming op een geblokkeerde rekening vastgezet;
- De totale inleg kan per werknemer niet meer bedragen dan de waarde van maximaal 12 maanden verlof met volledig inkomen;
- De werknemer is vrij in de keuze waarvoor het gespaarde verlof wordt gebruikt;
- Er wordt alleen tijd gespaard;
- Het tegoed kan niet verjaren;

Bronnen voor verlof opsparen:

- Compensatie voor werken op bijzondere uren;
- Compensatie voor overwerk;
- Bovenwettelijke vakantiedagen;
- Extra toegekende vakantiedagen.

Administratie en beheer van opgespaard verlof gaat als volgt:

- De gespaarde tijd wordt omgezet in loon en door de werkgever overgemaakt op een voor dat doel te openen tijdsparrekening bij een bankinstelling naar de keuze van de werknemer.
- Wanneer een werknemer gebruik maakt van zijn verlofrechten, wordt hij normaal doorbetaald door zijn werkgever en ontvangt de werkgever hiervoor vergoeding ter hoogte van het dan geldende loon van de verlofspaarrekening. Ook de andere arbeidsvoorwaarden blijven volledig van kracht, met uitzondering van variabele secundaire arbeidsvoorwaarden zoals reiskostenvergoedingen;
- Opnemen van verlof moet tenminste 3 maanden van te voren worden aangevraagd;
- Wisselt de werknemer van baan, dan kan het tegoed op de rekening blijven;
- Bij overlijden van de werknemer wordt het tegoed aan zijn nabestaanden uitbetaald.

De regeling tijdsparen geldt niet voor hulpkrachten.

Optiekbedrijven 2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2005.

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

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 januari 2006 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum V

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

's-Gravenhage, 7 november 2005

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

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