

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN  
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN  
WERKGELEGENHEID VAN 9 OKTOBER 2006 TOT ALGEMEEN  
VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE  
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST DETAILHANDEL IN  
JUWELIERSARTIKELEN**

UAW Nr. 10563

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 12-10-2006, nr. 199

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Raymakers v.d. Bruggen namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij te ener zijde: Nederlandse Juweliers- en Uurwerkenbranche (NJU);  
Partijen te anderzijde: 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**

Deze CAO is van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer, die werkzaam is in een onderneming waarin overwegend juwelen, goud en zilveren werken, uurwerken, edelstenen en aanverwante artikelen worden verkocht aan particulieren.

## Artikel 2

### Definities

- a. **Werkgever:**  
een (natuurlijk of rechts-)persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst één of meer werknemers in zijn of haar onderneming in dienst heeft.
- b. **Werknemer:**  
een (natuurlijk) persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in die onderneming werkzaam is. In deze CAO wordt onder „werknemer” zowel een man als een vrouw verstaan. Waar „hij”, „zijn” of „hem” staat, kan ook „zij” of „haar” gelezen worden.  
In deze CAO wordt met werknemer uitdrukkelijk niet bedoeld:
  - de directeur van een NV, BV of coöperatieve vereniging.
- c. **Hulpkracht:**  
werknemer die doorgaans gemiddeld niet langer dan 12 uur per week werkt.
- d. **Oproepkracht:**  
een werknemer die voor bijzondere omstandigheden voor korte duur en voor een beperkt aantal uren op oproep wordt ingezet voor het verrichten van werkzaamheden van incidentele aard.
- e. **Vakantiewerker:**  
iedere scholier of student die tijdens een aaneengesloten vakantie-sluiting van de onderwijsinstelling als werknemer gedurende ten hoogste acht weken arbeid verricht.
- f. **Loon:**  
het loon is het tussen de werkgever en werknemer overeengekomen bruto loon, plus eventuele provisie en toeslagen voor werken op bijzondere uren. Niet onder het begrip loon vallen:
  - jaarlijkse uitkeringen, waaronder gratificaties en vakantiebijslag;
  - kosten- en overwerkvergoedingen.

## Artikel 3

### Verplichtingen van de werkgever

1. De werknemer ontvangt een schriftelijke, door de werkgever ondertekende, arbeidsovereenkomst, waarin ten minste wordt vermeld de naam van de werkgever, de naam en woonplaats van werknemer, de plaats waar het werk wordt verricht, de functie van die werknemer, de datum van indiensttreding, bij tijdelijk werk de periode waar het om gaat, een eventueel overeengekomen proeftijd, de aanspraak op

**Detailhandel in Juweliersartikelen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

vakantie, de opzegtermijn van de werkgever en de werknemer of de wijze van berekenen hiervan, de hoogte van het loon, de bijbehorende functiegroep en het moment waarop dit wordt uitbetaald, het aantal uren dat gemiddeld per dag of week wordt gewerkt, de melding dat de werknemer deelneemt aan een pensioenregeling en eventuele andere bijzondere voorwaarden. De werknemer retourneert een kopie voor akkoord getekend.

2. Voor zowel een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd van maximaal twee maanden worden afgesproken.
3. Voor oproepkrachten is eerst sprake van een arbeidsovereenkomst wanneer de oproepkracht daadwerkelijk werkzaamheden gaat verrichten. De arbeidsovereenkomst blijft bestaan voor de duur van de werkzaamheden. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege door het verstrijken van de duur van de opdracht.
4. De werkgever mag geen arbeidsvoorwaarden overeenkomen die in strijd zijn met één van de bepalingen van deze overeenkomst, tenzij er sprake is van afwijkingen in voor de werknemer gunstige zin.
5. De werkgever moet bij iedere loonuitbetaling een loonspecificatie uitreiken waaruit de samenstelling van het loon, de eventuele toeslagen en de daarop toegepaste inhoudingen duidelijk blijken.
7. Voor de naleving van de CAO voert de werkgever een deugdelijke administratie. Hierin dienen tenminste te worden opgenomen: datum indiensttreding, geboortedatum, functie, inschaling en functiejaar, brutoloon, bijzondere uren en overwerk, vakantieopbouw. Bij concrete aanwijzingen dat de werkgever de CAO structureel niet nakomt, is de werkgever gehouden op een schriftelijk verzoek van een der CAO-partijen binnen vier weken schriftelijk aan te tonen dat de CAO correct wordt toegepast.
8. De werkgever is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden hoort te doen en na te laten.

## Artikel 4

### Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten; daaronder valt in ieder geval het zich houden aan voorschriften en het opvolgen van redelijke orders en instructies.
2. De werknemer zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen oordeelkundig en overeenkomstig de bestemming daarvan gebruiken en behandelen en in het algemeen daarvoor zorg dragen als een goed werknemer.

## Artikel 5

### Functie-indeling

De werknemer wordt op grond van de door hem te verrichten werkzaamheden door de werkgever ingedeeld in één van de volgende functie-groepen:

#### Groep I:

*Omschrijving:*

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

*Voorbeelden van benamingen:*

aankomend verkoopmedewerker, aankomend caissière, aankomend administratief medewerker, vulploegmedewerker, enz.

De werknemer, ingedeeld in groep I, gaat uiterlijk 12 maanden na aanstelling over naar groep II.

#### Groep II:

*Omschrijving:*

werkzaamheden van eenvoudige aard die onder directe leiding worden verricht.

*Voorbeelden van benamingen:*

verkoopmedewerker, caissière, administratief medewerker, enz.

#### Groep III:

*Omschrijving:*

werkzaamheden waarvoor bepaalde vak- en bedrijfskennis nodig is en die onder beperkt toezicht worden uitgevoerd. Tevens wordt ofwel leiding gegeven aan maximaal vijf fte's (full time equivalenten), ingedeeld in de groepen I en/of II, ofwel veelvuldig de leiding van een winkel voor langere tijd waargenomen.

**Detailhandel in Juweliersartikelen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

*Voorbeelden van benamingen:*

hoofdverkoper 1, hoofdcaissière, (assistent-)afdelingschef, plv. bedrijfsleider, plv. winkelchef, enz.

**Groep IV:**

*Omschrijving:*

werkzaamheden waarvoor veel vak- en bedrijfskennis nodig is en die zelfstandig worden uitgevoerd. Tevens wordt leiding gegeven aan een afdeling of een winkel waarin meer dan vijf en maximaal tien fte's werkzaam zijn, ingedeeld in de groepen I t/m III.

*Voorbeelden van benamingen:*

hoofdverkoper 2, hoofdcaissière, afdelingschef, plv. bedrijfsleider, winkelchef/bedrijfsleider 1 (max. tien fte's), enz.

**Groep V:**

*Omschrijving:*

werkzaamheden waarvoor bijzondere vak- en bedrijfskennis nodig is en die zelfstandig worden uitgevoerd, hetgeen tot uitdrukking komt in het volledige beheer van een winkel met meer dan tien fte's, ingedeeld in de groepen I t/m IV.

*Voorbeelden van benamingen:*

winkelchef/bedrijfsleider 2 (meer dan tien fte's).

Artikel 6

**Loon en loonaanpassingen**

1. Het loon van de werknemers is ten minste gelijk aan het voor zijn leeftijd, dan wel voor zijn functie jaren vastgesteld bedrag genoemd in de loonschalen opgenomen in bijlage 1. bij deze CAO. De bedragen in de schaal, behorende bij groep I, zijn gelijk aan het wettelijk minimumloon.
2. De in de bijlage genoemde loonbedragen gelden voor werknemers in volledige dienst. Voor werknemers die korter werken is het loon naar evenredigheid lager.
3. Verhoging van het loon in verband met de leeftijd gaat in op de eerste dag van de betalingsperiode (week, maand of 4-wekenperiode) waarin de werknemer zijn verjaardag viert. Verhoging van het loon met functie jaren gaat in op de eerste dag van de betalingsperiode waarin de werknemer na zijn 23-ste verjaardag 1, 2, 3, resp. 4 volledige dienstjaren in dienst is geweest. Bij plaatsing in een hogere

functiegroep heeft de werknemer recht op tenminste het naast hogere loonbedrag in de nieuwe groep.

4. Het uurloon is het maandloon gedeeld door 164,66.
5. De feitelijke lonen en de schaallonen van werknemers in de loon-schalen II tot en met V, worden met ingang van 01 december 2005 verhoogd met 1%, per 1 juli 2006 met 1,2% en per 01 april 2007 met 1%. Deze verhoging geldt niet voor werknemers die zijn ingedeeld in functiegroep I en recht hebben op het wettelijk minimum-loon. Hiermee is de vrijgekomen premie in verband met het vervallen van het branchepensioen SWK gecompenseerd.

#### Artikel 7

##### **Plaatsvervanging**

1. De werknemer die in een hogere functie vervangt, heeft gedurende de tijd van vervanging recht op een toeslag van 15% van het bedrag bij nul functiejaren in de schaal waarin de te vervangen functie is ingedeeld. Het tijdelijk nieuwe salaris (salaris plus 15%) kan echter niet meer bedragen dan het salaris van de te vervangen functionaris.
2. Het in lid 1 bepaalde geldt niet:
  - a. bij vervanging ten gevolge van vakantie;
  - b. bij vervanging die korter dan een kalendermaand duurt.

#### Artikel 8

##### **Werk- en rusttijden**

1. Rooster:  
de werkgever stelt in overleg met de werknemers twee weken van tevoren middels een rooster de arbeidstijden vast. Bij de vaststelling van de werkroosters zal rekening worden gehouden met de persoonlijke omstandigheden en verantwoordelijkheden van de werknemers.
2. Gemiddelde arbeidstijd per week:  
de normale arbeidstijd is gemiddeld 38 uur per week, berekend over een periode van zes aaneengesloten maanden.
3. Maximale arbeidstijd per dag/week:  
de normale arbeidstijd is ten hoogste negen uur per dag en 45 uur per week.
4. Arbeid op avonden:  
voor afspraken over de normale arbeidstijd op avonden gelden de volgende voorwaarden:

**Detailhandel in Juweliersartikelen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- a. werknemers kunnen voor maximaal drie avonden per week worden verplicht te werken.
  - b. voor werknemers, die hun werkdag begonnen zijn vóór of op 13.00 uur en die doorwerken na 19.00 uur, zal een redelijke maaltijdregeling worden getroffen
5. Vijfdaagse werkweek en zondag:  
bij de vaststelling van de normale arbeidstijd geldt bovendien het volgende:
- a. de werknemer kan niet verplicht worden om op meer dan vijf dagen in een week te werken. De twee vrije dagen van die week zijn zoveel mogelijk aaneengesloten waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer;
  - b. in beginsel is de zondag een van de twee vrije dagen. De werknemer kan niet tot werken op zondag worden verplicht;
  - c. indien een werknemer een vaste vrije dag per week heeft, wordt hij geacht deze vrije dag te hebben genoten indien deze dag samenvalt met een feestdag;
  - d. indien een werknemer een wisselende dag per week heeft, mag deze vrije dag niet worden vastgesteld op een feestdag.
6. Arbeid en schooltijd:  
voor afspraken over de normale arbeidstijd met een werknemer die leerling is in het kader van het leerlingstelsel, moeten deze uren op de schooldag worden meegeteld als normale arbeidstijd. Over deze uren is geen loon verschuldigd.
7. Rusttijden:  
de arbeidstijden moeten op de volgende wijze worden onderbroken door rusttijden:
- a. bij een werkdag van meer dan 5½ uur: tenminste een half uur;
  - b. bij een werkdag van meer dan 8 uur: tenminste ¾ uur, eventueel op te splitsen in een half uur en een kwartier.
  - c. rusttijden van minder dan een kwartier (koffie- en theepauzes) worden tot de arbeidstijd gerekend;
  - d. een werknemer is niet verplicht tijdens een onbetaalde rusttijd van 15 minuten of meer in de winkel te blijven.

## Artikel 9

### Flexibiliteit

De werkgever mag de werknemer flexibel inzetten. Hierbij gelden de volgende voorwaarden.

1. Basisuren:  
in de arbeidsovereenkomst wordt vermeld hoeveel uur de werknemer gemiddeld per week werkt. Dit zijn de basisuren. Om het aantal basisuren bij bestaande arbeidsovereenkomsten te bepalen, wordt uitgegaan van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over de periode 1 juli 1997 tot 1 juli 1998, doch minimaal het in de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren. Ziekte, genoten verlofuren en ADV-uren worden aangemerkt als contracturen en worden daarom meegeteld bij de bepaling van het aantal basisuren. Dit geldt ook voor de contracturen waarop de werknemer niet werkt, omdat hij deze uren als compensatie in tijd geniet.
2. Bandbreedte:  
in afwijking van het aantal basisuren kan de werkgever binnen een bandbreedte van 25%, gerekend vanaf het aantal basisuren, de werknemer wekelijks meer, resp. minder arbeidsuren aanbieden. Indien 25% van het aantal basisuren minder is dan plus 4 of min 4 uur kan de werkgever binnen een bandbreedte van plus 4 of min 4 uur de werknemer wekelijks meer, respectievelijk minder arbeidsuren aanbieden. Per voorkomend geval op vrijwillige basis en met expliciete instemming van de werknemer kan de minimale bandbreedte worden verruimd van plus of min 4 uur naar plus of min 8 uur.
3. Uren boven de bandbreedte:  
de werknemer kiest eenmaal per jaar hoe de vrijwillig gewerkte uren boven de bandbreedte worden beloond: in geld of in vrije tijd. De uren worden direct bij de volgende betalingsperiode uitbetaald of bij het vakantierecht opgeteld. Deze uren tellen niet mee in het saldo min/meer uren. Over de uren boven de bandbreedte wordt vakantie-recht, pensioen en vakantiebijslag opgebouwd.
4. Referteperiode:  
de vastgestelde periode van zes maanden, waarbij de laatste dag van deze periode het „afrekenmoment” is. In principe loopt deze periode van 1 januari tot en met 30 juni van enig jaar en van 1 juli tot en met 31 december van enig jaar. De werkgever heeft de intentie de werknemer over die periode van zes maanden conform het aantal basisuren te laten werken.
5. Meer dan de basisuren:  
als aan het einde van de referteperiode van zes maanden meer is



**Detailhandel in Juweliersartikelen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

gewerkt dan 26 maal het aantal wekelijkse basisuren, dan dient de werkgever de te veel gewerkte uren aan de werknemer uit te betalen. Over de uren boven de basisuren worden vakantierecht, pensioen en vakantiebijslag opgebouwd.

6. Minder dan de basisuren:  
als aan het einde van de referteperiode van zes maanden minder is gewerkt dan 26 maal het aantal wekelijkse basisuren, dan komt dit negatief saldo aan arbeidsuren te vervallen.
7. Structuur arbeidspatronen:  
toepassing van de bandbreedte mag geen structurele verandering van het normale arbeidspatroon tot gevolg hebben. Tevens zullen er geen schokkende wijzigingen plaatsvinden in structurele afspraken met de werknemer.
8. Afhelpkwartiertje:  
de werkzaamheden verricht binnen 15 minuten aansluitend aan de normale arbeidstijd dienen tegen het normale loon te worden betaald. Indien er sprake is van structureel een kwartier langer werken dan zal deze tijd worden meegeteld in de weekuren.
9. Structureel meer werk:  
de arbeidsovereenkomst van een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor minder dan gemiddeld 38 uur per week, die in een periode van zes maanden structureel meer heeft gewerkt dan het overeengekomen aantal uren, wordt dienovereenkomstig aangepast. Dit geldt niet indien er sprake was van vervanging wegens langdurige ziekte en/of zwangerschaps- en bevallingsverlof of uren die een hulpkracht als vakantiewerker werkte. De vervanger krijgt evenwel voorrang (aanpassing van de arbeidsovereenkomst) bij het vrijkomen van uren die voor hem van toepassing kunnen zijn. De extra gewerkte uren tijdens de seizoenspiek, Sinterklaas en Kerst, tellen niet mee bij het vaststellen of er structureel in een periode van 6 maanden meer is gewerkt dan de overeengekomen uren.
10. Loon:  
de werknemer die flexibel werkt, ontvangt per periode het loon op basis van het aantal overeengekomen uren.

## Artikel 10

### Compensatie

1. Voor het werken op bijzondere uren hebben werknemers (met uitzondering van vakantiewerkers en hulpkrachten) recht op een toeslag.  
De toeslagpercentages van de verschillende uren zijn als volgt:

maandag tot en met vrijdag	18.00 – 21.00 uur	: 33 $\frac{1}{3}$ %
	21.00 – 07.00 uur	: 50%
zaterdag	18.00 – 24.00 uur	: 100%
zon- en feestdagen (zie ook artikel 19, lid 2)		: 100%

  - a. Hulpkrachten hebben recht op de toeslag voor het werken op zon- en feestdagen.
2. De toeslagen worden uitgekeerd in geld of gecompenseerd in vrije tijd. Deze vrije tijd wordt zoveel mogelijk in halve of hele vrije dagen opgenomen.
3. Werknemers kunnen niet worden verplicht om meer dan 36 zaterdagen per jaar te werken.

## Artikel 11

### Overwerk

1. Van overwerk is sprake indien de werknemer na overleg met de werkgever opdracht heeft gekregen op extra uren arbeid te verrichten. Hiervan is sprake indien er meer gewerkt wordt dan 9 uur per dag of meer dan gemiddeld 38 uur per week in de referentieperiode van zes maanden, zoals genoemd in artikel 8, lid 2. Overwerk zal zo min mogelijk worden opgedragen.
2. Indien een werkgever geen gebruik maakt van de in artikel 9 genoemde flexibele inzet van de werknemer, geldt de volgende definitie van overwerk. Van overwerk is sprake indien de werknemer na overleg met de werkgever opdracht heeft gekregen op extra uren arbeid te verrichten, waardoor de maximale dagelijkse arbeidstijd van 9 uur of de wekelijkse arbeidstijd van gemiddeld 38 uur in vier weken wordt overschreden. Overwerk zal zo min mogelijk worden opgedragen.
3. Onder overwerk wordt niet verstaan:
  - a. werk verricht op de vastgestelde wekelijkse vrije dag die binnen vier weken daarna op een gelijkwaardige dag wordt gecompenseerd;
  - b. werk verricht gedurende niet langer dan 15 minuten per dag, aan-

**Detailhandel in Juweliersartikelen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- sluitend op de normale werktijd, wegens drukke werkzaamheden of voor het afmaken van een bepaalde taak;
- c. werk verricht door werknemers die meer dan de ziekenfondsgrens aan loon betaald krijgen.

Artikel 12

**Overwerkvergoeding**

1. De overwerkvergoeding bedraagt voor elk uur overwerk het uurloon vermeerderd met de volgende toeslagen:
  - a. 25% voor de eerste twee overuren aansluitend op de dagelijkse arbeidstijd.
  - b. 50% voor alle andere overuren.
2. Loon plus toeslag voor overwerk wordt door de werkgever bij voorkeur uitgekeerd in vrije tijd. Deze vrije tijd, overeenkomende met het bedrag van loon plus toeslag, dient binnen vier weken na het overwerk te worden gegeven.
3. Wanneer overuren samenvallen met bijzondere uren, waarvoor op grond van artikel 10 een toeslag is verschuldigd, dan is zowel deze toeslag als de overwerkvergoeding verschuldigd.

Artikel 13

**Arbeidsongeschiktheid**

- 1 Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, heeft de werknemer recht op 100% doorbetaling van zijn loon, evenwel met aftrek van één wachtdag per keer, met een maximum van drie wachtdagen per jaar.
2. Eventuele wettelijke uitkeringen in verband met de arbeidsongeschiktheid worden op het loon in mindering gebracht.
3. Voor het bepalen van de periode van 52 weken, bedoeld in het eerste lid, worden ziekteperiodes, die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, samengeteld.
5. In de volgende gevallen bestaat bij arbeidsongeschiktheid géén recht op doorbetaling van loon:

- a. indien de ziekte of het ongeval door opzet van de werknemer is veroorzaakt;
- b. indien de ziekte een rechtstreeks gevolg is van een gezondheidsprobleem, waarover de werknemer bij zijn indiensttreding onjuiste inlichtingen heeft verstrekt;
- c. indien en voor zover door opzet of schuld van de werknemer de verzekeringsinstantie, waar het ziekterisico is ondergebracht, gehele of gedeeltelijke uitkering weigert.

#### Artikel 15

##### **Vakantierechten**

1. De vakantierechten worden opgebouwd over de periode van 1 juni tot en met 31 mei.
2. De werknemer met een maximale aanstelling van gemiddeld 38 uur per week, heeft recht op 24 werkdagen vakantie per jaar met behoud van loon.
3. De vakantierechten voor mensen die gemiddeld minder dan 38 uur per week werken, worden naar evenredigheid berekend.
4. Indien een werknemer de leeftijd van 50, 55 of 60 jaar heeft bereikt, heeft hij recht op één, twee, respectievelijk drie extra vakantiedagen per jaar met behoud van loon.
5. Indien een werknemer tenminste 25 jaar dan wel 40 jaar bij dezelfde onderneming in dienst is geweest, heeft hij recht op twee, respectievelijk vier extra vakantiedagen per jaar met behoud van loon.
6. De regelingen in lid 4 en 5 worden niet bij elkaar opgeteld. De regeling die de meeste extra vakantiedagen oplevert, is van toepassing.
7. Bij de berekening van het aantal vakantiedagen voor parttimers of voor een gedeelte van het vakantiejaar geldt de volgende afrondingsregeling:
  - a. tussen een kwart dag en driekwart dag wordt afgerond op een halve dag;
  - b. tenminste driekwart dag wordt afgerond tot een hele dag;
  - c. minder dan een kwart dag vervalt als vakantiedag.

#### Artikel 16

##### **Opnemen van vakantie**

1. De werkgever bepaalt tijdig en na overleg met de werknemer wanneer de vakantiedagen kunnen worden opgenomen. Hij houdt daar-

**Detailhandel in Juweliersartikelen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

bij zoveel mogelijk rekening met de wensen van de werknemer. Bovendien wordt met het volgende rekening gehouden:

- a. de werknemer heeft recht op tenminste twee aaneengesloten vakantieweken, en wordt zo mogelijk in de gelegenheid gesteld drie aaneengesloten weken vakantie op te nemen.
  - b. deze vakantie ligt tussen 30 april en 1 oktober;
  - c. deze vakantie sluit bovendien aan bij de schoolvakantie van werknemers die leerling zijn in het kader van het leerlingstelsel;
  - d. als de werkgever de winkel in de vakantieperiode wenst te sluiten, kan hij de vakantie van de werknemer laten samenvallen met deze sluitingsperiode. Deze collectieve vakantie moet tijdig worden aangekondigd en mag niet langer zijn dan twee weken.
2. Bij het einde van een dienstbetrekking die tenminste een maand heeft geduurd, heeft de werkgever de keuze of hij het vakantiegoed in tijd of in geld wil afrekenen.

Artikel 17

**Vakantie en Ziekte**

1. Dagen waarop een werknemer arbeidsongeschikt is tijdens een vastgestelde vakantieperiode gelden niet als vakantiedagen. Deze dagen gelden als ziektedagen.
2. Bij volledige arbeidsongeschiktheid die langer dan zes maanden duurt, worden alleen vakantie-rechten opgebouwd gedurende de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid.

Artikel 18

**Vakantiebijslag**

1. Een werknemer heeft recht op een vakantiebijslag van 8% van zijn loon.
2. Een vakantie-uitkering wordt uiterlijk in de maand juni uitbetaald.

## Artikel 19

### Feestdagen

1. De werknemer heeft recht op vrijaf met behoud van loon op feestdagen. Tot feestdagen worden gerekend:
  - Nieuwjaarsdag;
  - Tweede paasdag;
  - Tweede pinksterdag;
  - Hemelvaartsdag;
  - beide kerstdagen;
  - de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd;
  - jubileumviering van bevrijdingsdag.
2. Een werknemer kan niet worden verplicht tot het verrichten van arbeid op feestdagen. Indien hij toch op een feestdag arbeid verricht, heeft hij voor elk gewerkt uur recht op een extra uurloon en op de toeslag als bedoeld in artikel 10.

## Artikel 20

### Buitengewoon verlof

1. 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: halve dag;
  - b. bij zijn/haar huwelijk of partnerregistratie: twee dagen;
  - c. bij zijn/haar 25-, 40- en 50-jarig huwelijksfeest dan wel dienstjubiläum: één dag;
  - d. op de dag van de bevalling van de echtgenote: 1 dag;
  - e. voor het bijwonen van een huwelijk van een van zijn/haar kinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: één dag;
  - f. bij het overlijden van zijn/haar echtgenote/echtgenoot: de sterfdag en voorts tot en met de dag van de begrafenis;
  - g. bij het overlijden van een van zijn/haar ouders, schoonouders, eigen of aangehuwde kinderen: één dag, alsmede voor het bijwonen van de begrafenis één dag;
  - h. voor het bijwonen van de begrafenis van een van zijn grootouders, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: één dag.
  - i. bij verhuizing: één dag per jaar.
2. Onder ouders, kinderen, broers en zusters bedoeld in het eerste lid, worden mede begrepen stiefouders, stiefkinderen en stiefbroers en stiefzusters, alsmede pleegouders, pleegkinderen, pleegbroers en pleegzusters. Duurzame samenlevingsvormen, die van tevoren aan de werkgever kenbaar zijn gemaakt, worden voor de toepassing van lid 1 met huwelijk gelijkgesteld.

**Detailhandel in Juweliersartikelen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

3. Bovendien wordt aan de werknemer buitengewoon verlof met behoud van loon verleend:
  - a. voor het deelnemen aan vakbondsactiviteiten als kaderlid of afgevaardigde: gedurende ten hoogste in totaal drie dagen per jaar. Onder vakbondsactiviteiten worden onder andere verstaan vergaderingen, cursussen, voorlichtingsactiviteiten;
  - b. voor het afleggen van een examen ter verkrijging van een krachtens enige wettelijke vestigingsregeling aangewezen diploma: gedurende de daarvoor noodzakelijke tijd;
  - c. na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever voor het solliciteren of voor het op uitnodiging mondeling toelichten van een sollicitatie: de daarvoor benodigde tijd;
  - d. voor het eenmaal in de periode van drie jaar voor zijn pensionering deelnemen aan een cursus ter voorbereiding op de pensionering: gedurende ten hoogste vijf dagen;
  - e. 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.

Artikel 21

**Scholingsverlof**

De werknemer heeft recht op twee dagen betaald scholingsverlof per jaar, te gebruiken voor functie- en/of branchegerichte scholing.

Artikel 22

**Ouderenbeleid**

1. De werknemer die voor of op 31 december 2001 60 jaar of ouder is wordt in de gelegenheid gesteld twintig procent van zijn normale arbeidstijd korter te gaan werken met behoud van loon.
2. De opbouw van vakantierechten vindt voor de werknemer als bedoeld in lid 1. naar evenredigheid van de verkorte werkweek plaats. Voor hem is de extra vakantieregeling als bedoeld in artikel 14, lid 4 en 5 niet van toepassing.

3. Een werknemer van 60 jaar of ouder kan niet worden verplicht op avonden te werken.

#### Artikel 24

##### **Deeltijd**

Werkgevers streven er naar om, na een verzoek van de werknemer om in deeltijd te mogen werken te hebben ontvangen, voor zover de bedrijfsomstandigheden zulks toelaten, hieraan zoveel mogelijk medewerking te verlenen door het creëren van deeltijdplaatsen.

#### Artikel 25

##### **Veiligheid**

De werkgever is verplicht iedere werknemer op de hoogte te stellen van de veiligheidsrisico's en de veiligheidsafspraken die gelden binnen het bedrijf, conform het veiligheidsplan.

#### Artikel 27

##### **Sociale Commissie**

1. Partijen stellen een Sociale Commissie in, bestaande uit vier leden en vier plaatsvervangende leden, waarvan de twee leden en twee plaatsvervangende leden, te benoemen door de in deze overeenkomst participerende werkgeversorganisaties, en twee leden en twee plaatsvervangende leden, te benoemen door de in deze overeenkomst participerende werknemersorganisaties.
2. De Commissie kiest uit haar midden een voorzitter en een secretaris, zodanig dat deze functies over beide partijen worden verdeeld.
3. De taak van de Commissie bestaat uit:
  - a. het op verzoek van één van beide partijen, dan wel van een individuele werkgever, behandelen van een verzoek om dispensatie van het in deze CAO gestelde, mits een dergelijk verzoek schriftelijk en gemotiveerd wordt ingediend;
  - b. het desgewenst geven van advies omtrent de uitleg en/of de toepassing van deze CAO aan participerende organisaties, alsmede aan iedere werkgever of werknemer op wie deze CAO van toepassing is. Een verzoek om advies dient schriftelijk bij de commissie te worden gedaan;
  - c. het behandelen bij wijze van bindend advies van geschillen omtrent de uitleg en/of toepassing van deze CAO; indien beide partijen daarom schriftelijk verzoeken.

De sociale commissie is uitsluitend schriftelijk bereikbaar op het



**Detailhandel in Juweliersartikelen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

navolgende adres: Bureau Arbeidsvoorwaarden MKB-Nederland,  
t.a.v. sociale commissie CAO SWK, Postbus 5096, 2600 GB Delft.

**Kinderopvang**

De regeling kinderopvang wordt uitgevoerd door Kinent, Maliebaan 87,  
3581 CG Utrecht, 030-2323100.

**Protocol staan in de winkel**

1. Aan de werknemer die arbeid verricht, welke geheel of gedeeltelijk zittend kan worden uitgeoefend, is daartoe een doelmatige zitgelegenheid ter beschikking gesteld.
2. Aan de werknemers die arbeid verrichten, welke staande moeten worden uitgevoerd, doch waarbij het arbeidsproces hen toelaat van tijd tot tijd te gaan zitten, is een voldoende aantal doelmatige zitgelegenheden ter beschikking gesteld.

BIJLAGE 1C

**LOONSCHALEN PER 1 JULI 2006**

De hier bijgevoegde schalen per 1 juli 2006 zijn ten opzichte van 1 december 2005 verhoogd met 1,2%.

**Loonschalen ingaande per 1 juli 2006**

**per week**

leeftijd/ functiejaar	groep I	groep II	groep III	groep IV	groep V
16		108,27	-	-	-
17		124,16	-	-	-
18		143,10	147,41	-	-
19		165,16	170,04	-	-
20	W	193,29	198,78	204,90	212,25
21	M	228,15	234,88	240,99	248,85
22	L	267,31	275,24	282,58	290,54
23/0		314,39	323,59	332,75	340,70
1		319,29	330,30	341,32	349,27
2		325,68	337,04	349,86	357,82
3		332,19	343,76	358,44	366,99
4		-	350,66	365,61	374,33
5		-	-	372,92	381,83

**per maand**

leeftijd/ functiejaar	groep I	groep II	groep III	groep IV	groep V
16		470,37	-	-	-
17		538,27	-	-	-
18		620,23	637,96	-	-
19		715,64	736,42	-	-
20	W	837,99	862,44	886,91	919,94
21	M	987,83	1.016,57	1.045,33	1.078,97
22	L	1.158,46	1.192,12	1.225,75	1.258,81
23/0		1.362,76	1.402,53	1.442,28	1.475,31
1		1.383,58	1.430,67	1.478,37	1.512,01
2		1.411,24	1.459,42	1.515,08	1.549,94
3		1.439,46	1.488,61	1.552,99	1.588,48
4		-	1.518,38	1.584,06	1.620,25
5		-	-	1.615,76	1.652,65

**Detailhandel in Juweliersartikelen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

**per 4 weken**

leeftijd/ functiejaar	groep I	groep II	groep III	groep IV	groep V
16		433,09	-	-	-
17		496,68	-	-	-
18		572,52	589,65	-	-
19		660,59	680,14	-	-
20	W	773,14	795,15	819,64	848,99
21	M	912,62	939,50	963,98	995,47
22	L	1.069,20	1.101,00	1.130,34	1.162,16
23/0		1.257,56	1.294,29	1.330,95	1.362,77
1		1.277,14	1.321,18	1.365,22	1.397,06
2		1.302,67	1.348,10	1.399,49	1.431,29
3		1.328,73	1.375,08	1.433,71	1.467,98
4		-	1.402,56	1.462,40	1.497,32
5		-	-	1.491,65	1.527,28

**per uur**

leeftijd/ functiejaar	groep I	groep II	groep III	groep IV	groep V
16		2,85	-	-	-
17		3,26	-	-	-
18		3,77	3,87	-	-
19		4,34	4,48	-	-
20	W	5,09	5,24	5,37	5,59
21	M	6,01	6,16	6,35	6,55
22	L	7,04	7,24	7,44	7,64
23/0		8,28	8,51	8,76	8,97
1		8,40	8,69	8,98	9,19
2		8,56	8,87	9,20	9,41
3		8,74	9,04	9,43	9,64
4		-	9,23	9,61	9,84
5		-	-	9,82	10,04

BIJLAGE 1D

**LOONSCHALEN PER 1 APRIL 2007**

De hier bijgevoegde schalen per 1 april 2007 zijn ten opzichte van 1 juli 2006 verhoogd met 1%

**Loonschalen ingaande per 1 april 2007**

**per week**

leeftijd/ functiejaar	groep I	groep II	groep III	groep IV	groep V
16		109,35	-	-	-
17		125,40	-	-	-
18		144,53	148,88	-	-
19		166,81	171,74	-	-
20	W	195,22	200,77	206,95	214,37
21	M	230,43	237,23	243,40	251,34
22	L	269,98	277,99	285,41	293,45
23/0		317,53	326,83	336,08	344,11
1		322,48	333,60	344,73	352,76
2		328,94	340,41	353,36	361,40
3		335,51	347,20	362,02	370,66
4			354,17	369,27	378,07
5		-	-	376,65	385,65

**per maand**

leeftijd/ functiejaar	groep I	groep II	groep III	groep IV	groep V
16		475,07	-	-	-
17		543,65	-	-	-
18		626,43	644,34	-	-
19		722,80	743,78	-	-
20	W	846,37	871,06	895,78	929,14
21	M	997,71	1.026,74	1.055,78	1.089,76
22	L	1.170,04	1.204,04	1.238,01	1.271,40
23/0		1.376,39	1.416,56	1.456,70	1.490,06
1		1.397,42	1.444,98	1.493,15	1.527,13
2		1.425,35	1.474,01	1.530,23	1.565,44
3		1.453,85	1.503,50	1.568,52	1.604,36
4		-	1.533,56	1.599,90	1.636,45
5		-	-	1.631,92	1.669,18

**Detailhandel in Juweliersartikelen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

**per 4 weken**

leeftijd/ functiejaar	groep I	groep II	groep III	groep IV	groep V
16		437,42	-	-	-
17		501,65	-	-	-
18		578,25	595,55	-	-
19		667,20	686,94	-	-
20	W	780,87	803,10	827,84	857,48
21	M	921,75	948,90	973,62	1.005,42
22	L	1.079,89	1.112,01	1.141,64	1.173,78
23/0		1.270,14	1.307,23	1.344,26	1.376,40
1		1.289,91	1.334,39	1.378,87	1.411,03
2		1.315,70	1.361,58	1.413,48	1.445,60
3		1.342,02	1.388,83	1.448,05	1.482,66
4			1.416,59	1.477,02	1.512,29
5		-	-	1.506,57	1.542,55

**per uur**

leeftijd/ functiejaar	groep I	groep II	groep III	groep IV	groep V
16		2,88	-	-	-
17		3,29	-	-	-
18		3,81	3,91	-	-
19		4,38	4,52	-	-
20	W	5,14	5,29	5,42	5,65
21	M	6,07	6,22	6,41	6,62
22	L	7,11	7,31	7,51	7,72
23/0		8,36	8,60	8,85	9,06
1		8,48	8,78	9,07	9,28
2		8,65	8,96	9,29	9,50
3		8,83	9,13	9,52	9,74
4		-	9,32	9,71	9,94
5		-	-	9,92	10,14

## BIJLAGE 5

### **REGLEMENT VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE**

#### Artikel 1

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de op de voormelde bruto looncomponent ingehouden bedrag, zoals nader bepaald in dit reglement.

#### Artikel 2

1. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het „Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie” volledig in te vullen en te ondertekenen.
2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk op 30 november van het betreffende kalenderjaar het in lid 1 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij worden kopieën van betalingsbewijzen van de kosten van het lidmaatschap of een verklaring van de werknemersorganisatie bijgevoegd. Bij bankafschriften mogen, behoudens naam, adres en afschrijving van kosten van het lidmaatschap, de overige gegevens onleesbaar worden gemaakt. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.
3. De in lid 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke wet- en regelgeving.
4. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de werknemer betaald tezamen met de salarisbetaling in de maand december van het betreffende kalenderjaar of de laatste vierwekenbetaling van dat kalenderjaar.

#### Artikel 3

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

**Detailhandel in Juweliersartikelen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 4

Indien bij controle door de belastingdienst of de uitvoeringsinstantie voor de werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dien-tengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer indien de oorzaak van de naheffing aan de werknemer kan worden verweten.

BIJLAGE 6

**DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE**

Door de werknemer uiterlijk 30 november van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever.

Ondergetekende, ..... (naam werknemer).

SoFi-nummer: .....

- a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij ..... lid van ..... (naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;
- b. verklaart akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie;
- c. verklaart dat de kosten voor het jaar .... (jaartal) die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen:  
  
Kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde werknemersorganisatie.
- d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn bruto loon in december \*) .... (jaartal) met een geldswaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag;
- e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk 30 november van het betreffende kalenderjaar);
- f. verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het bruto loon sociale verzekeringen en arbeidsvoorwaardelijke berekeningsgrondslagen voor vakantiegeld;
- g. overlegt als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

Datum: .....

Handtekening: .....

\*) Desgewenst kunnen werkgever en werknemer ook een andere maand of betalingsperiode overeenkomen, behalve de maanden januari en februari.



**Detailhandel in Juweliersartikelen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 mei 2007.

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 juni 2007 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, 9 oktober 2006

*De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken  
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

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