



CAO DOE-HET-ZELFBRANCHE

1 juli 2012 t/m 30 juni 2013



V
W
D
H
Z

**Vereniging van
Winkelketens in de
Doe Het Zelf branche**



COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST

voor personeel werkzaam in de
doe-het-zelfbranche

zoals deze geldt van
1 juli 2012 tot en met
30 juni 2013



ALGEMEEN VERBINDEND VERKLARING

Door algemeen verbindend verklaring (AVV) zijn de meeste bepalingen van deze cao van toepassing voor alle werkgevers en werknemers die bij inwerkingtreding of gedurende de looptijd van de AVV onder werkingssfeer vallen of komen te vallen. Sommige bepalingen worden bij het verzoek tot AVV buiten beschouwing gelaten. Deze bepalingen zijn daarom slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers.

Bovendien komt het voor dat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving, bepalingen buiten de AVV laat. Ook deze bepalingen zijn slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers. Cao-bepalingen die naar hun aard niet voor AVV in aanmerking komen zijn bijvoorbeeld bepalingen over pensioenen, herverzekering van eigen risico's van werkgevers en bepalingen die geen verband houden met arbeid.

In het AVV-besluit is te vinden welke bepalingen binnen de AVV vallen. Het besluit tot AVV wordt door het ministerie van SZW gepubliceerd op de cao-site van het ministerie (cao.szw.nl) en op de site van de Staatscourant (www.staatscourant.nl).

De AVV treedt in werking op de tweede dag na publicatie van het besluit in de Staatscourant, dan wel op de in het besluit genoemde datum, en loopt tot uiterlijk de einddatum van de cao.

PREAMBULE

De ondergetekenden:

De Vereniging van Winkelketens in de Doe-Het-Zelfbranche, verder te noemen VWDHZ, gevestigd te Leidschendam,

als partij ter ener zijde en

CNV Dienstenbond , gevestigd te Hoofddorp,

als partij ter andere zijde,

overwegende dat partijen de wens hebben om een eigen cao voor de doe-het-zelf-
branche in stand te houden om daarmee beter tegemoet te kunnen komen aan de
specifieke wensen en omstandigheden in de betreffende ondernemingen,

zijn, met inachtneming van de door de overheid gegeven voorschriften, een collec-
tieve arbeidsovereenkomst aangegaan met de navolgende inhoud.

Aldus overeengekomen en opgemaakt te Leidschendam, november 2012.

VWDHZ

CNV Dienstenbond

INHOUDSOPGAVE

Artikel	Onderwerp	blz.
	Algemeen Verbindend Verklaring	5
	Preambule	6
	Inhoudsopgave	7
	Werkingsfeer	
1.1	Toepasselijkheid	9
1.2	Looptijd	9
1.3	Opzegging	9
1.4	Tussentijdse wijziging	9
	Definities	
2.1	Werkgever	10
2.2	Werknemer	10
2.3	Dienstrooster	11
2.4	Loon	11
2.5	Uurloon	11
2.6	Personeelsvertegenwoordiging	11
2.7	BW	11
2.8	Feestdagen	11
	Verplichtingen van werkgever en werknemer	
3.1	Verplichtingen van de werkgever	12
3.2	Verplichtingen van de werknemer	12
3.3	Verplichtingen van werkgever en werknemer	13
	De arbeidsovereenkomst	
4.1	Aanvang van de arbeidsovereenkomst	13
4.2	Einde van de arbeidsovereenkomst	14
4.3	Schorsing	14
	Arbeidsduur en arbeidstijden	
5.1	Arbeidsduur en arbeidstijden	15
5.2	Overwerk	16
	Vakantie en verlof	
6.1	Vakantie	17
6.2	Samenloop vakantie met andere dagen waarop geen werk wordt verricht	18
6.3	Vakantie bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst	19

6.4	Uitbetalen van vakantierechten	19
6.5	Niet opgenomen vakantie en verjaring	19
6.6	Buitengewoon verlof	19
Beloning		
7.1	Functiegroepen	21
7.2	Het loon	21
7.3	Loonspecificatie	22
Overige financiële regelingen		
8.1	Overwerk	22
8.2	Werken op bijzondere uren	23
8.3	Arbeidsongeschiktheid	24
8.4	Uitkering bij overlijden	27
8.5	Vakantietoeslag	27
8.6	Vergoeding van studiekosten	27
8.7	Terugvordering van vergoedingen voor studiekosten	29
8.8	Maaltijdregeling	29
8.9	Vakbondscontributie	29
8.10	Pensioenregeling	30
8.11	Overige vergoedingen	30
Overige bepalingen		
9.1	Vaste Commissie	30
9.2	Veiligheid	31
9.3	Sociaal Fonds	31
9.4	Loopbaanbeleid	31
9.5	Werkomstandigheden en werkplezier	31
Protocollen		33
Bijlagen		
1.	Lijst met functiegroepen	34
2.	Loonschalen per 1 juli 2012 en 1 januari 2013	37
3.	Veiligheidsprotocol	40
4.	Model verzuimreglement	42
5.	Korte samenvatting van verlofvormen uit de Wet arbeid en zorg	48
6.	Relevante artikelen uit het Burgerlijk Wetboek	51

HOOFDSTUK 1 WERKINGSSFEER

Artikel 1.1 Toepasselijkheid

Deze cao geldt voor de werknemers in dienst van ondernemingen:

- a. Die lid zijn van de Vereniging van Winkelketens in de Doe-Het-Zelfbranche VWDHZ;
- b. Die in Nederland een of meer bouwmarkten en/of doe-het-zelfwinkels (breed-pakketzaken, niet zijnde speciaalzaken met overwegend één artikelgroep) exploiteren met meerdere doe-het-zelfartikelgroepen en waarvan tenminste 80% van het totale assortiment bestaat uit doe-het-zelfartikelen ten behoeve van de consument. De doe-het-zelfartikel-groepen zijn:
 - ijzerwaren, hang- en sluitwerk, beveiligingsmateriaal;
 - hand- en elektrisch gereedschap (voor huis);
 - elektriciteitswaren, installatiemateriaal, armaturen;
 - verf, verfbenodigdheden, wandbekleding, behangbenodigdheden;
 - keukens, kasten, apparatuur, sanitair, installatiemateriaal;
 - hout, houtproducten, bouwmaterialen;
 - tuinartikelen (niet zijnde levend goed), tuinhout, gereedschap.

De cao is niet van toepassing wanneer er sprake is van een onderneming waarvoor een ondernemings-cao geldt.

Artikel 1.2 Looptijd

Deze overeenkomst wordt aangegaan voor een periode van 12 maanden, ingaande 1 juli 2012 en eindigende 30 juni 2013.

Artikel 1.3 Opzegging

Wanneer deze overeenkomst niet door een der partijen tenminste drie maanden voorafgaand aan de einddatum schriftelijk is opgezegd, wordt zij geacht telkens voor een jaar te zijn verlengd.

Artikel 1.4 Tussentijdse wijziging

- 1.4.1 Ingeval van ingrijpende veranderingen in de sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen aan de orde te stellen.
- 1.4.2 Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen 4 weken een advies

aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, dat partijen zal binden.

- 1.4.3 Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

HOOFDSTUK 2 DEFINITIES

Artikel 2.1 Werkgever

De rechtspersoon die voldoet aan de criteria uit artikel 1.1 van deze cao.

Artikel 2.2 Werknemer

2.2.1 De cao doe-het-zelfbranche kent geen onderscheid tussen vrouwen en mannen. Wanneer er wordt gesproken over werknemer wordt daarmee dus eveneens de werkneemster bedoeld.

2.2.2 De werknemer is de persoon zoals bedoeld in bijlage 1 van deze cao, waarmee de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan.

2.2.3 Tot werknemer in de zin van deze cao wordt gerekend het volledige personeel in de doe-het-zelfbranche, dat werkzaam is in de bouwmarkten en/of doe-het-zelfwinkels.
Voor het kantoorpersoneel zijn in de cao geen specifieke bepalingen opgenomen, maar is het totaalniveau van de onderhavige cao het uitgangspunt voor hun arbeidsvoorwaarden tenzij voor hen een andere cao of arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing is.

2.2.4 Een fulltime werknemer is een werknemer waarvan de overeengekomen arbeidsduur 100% bedraagt van de wekelijkse normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 5.1.4.

2.2.5 Een parttime werknemer is een werknemer waarvan de overeengekomen arbeidsduur minder dan 100% bedraagt van de wekelijkse normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 5.1.4.

2.2.6 Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de overeengekomen arbeidsduur minder bedraagt dan de normale arbeidsduur van een fulltime werknemer, zijn de bepalingen van deze cao naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de

desbetreffende artikelen anders is vermeld.

2.2.7 Oproepkrachten zijn werknemers die alleen in perioden van een onvoorzien personeelstekort worden opgeroepen om tijdelijk en/of voor korte duur bepaalde werkzaamheden te verrichten.

Artikel 2.3 Dienstrooster

Onder dienstrooster wordt verstaan: een arbeidstijdregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de individuele werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt (zie ook artikel 5.1.6).

Artikel 2.4 Loon

Onder maandloon en 4-wekenloon worden verstaan de lonen als aangegeven in bijlage 2. Waar in deze cao over maand wordt gesproken, dient voor maand – voor zover door de onderneming toegepast – de 4-weekperiode te worden gelezen. De (financiële) bepalingen dienen in die gevallen vanzelfsprekend naar rato te worden aangepast. Tot het loon behoren naast het periodeloon, de vakantietoeslag, vaste gratificaties en vaste provisies, doch niet variabele beloningen als provisies, kostenvergoedingen, overwerkvergoedingen en vergoedingen bijzondere uren.

Artikel 2.5 Uurloon

Het uurloon is het weekloon behorende bij de normale arbeidsduur voor een fulltime werknemer, gedeeld door 38, het 4 wekenperiodeloon gedeeld door 152 en het maandloon gedeeld door 164,67.

Artikel 2.6 Personeelsvertegenwoordiging

Onder personeelsvertegenwoordiging wordt verstaan de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de personeelsvergadering zoals deze omschreven zijn in de Wet op de ondernemingsraden. Wanneer bovengenoemde instellingen niet aanwezig zijn, dient met de werknemers in de onderneming werkzaam te worden overlegd.

Artikel 2.7 BW

Onder de afkorting BW wordt verstaan Burgerlijk Wetboek.

Artikel 2.8 Feestdagen

Onder feestdagen worden verstaan: Nieuwjaarsdag, 1^e Paasdag, 2^e Paasdag, Hemelvaartsdag, 1^e Pinksterdag, 2^e Pinksterdag, 1^e Kerstdag, 2^e Kerstdag, de dag door de overheid aangewezen ter viering van Koninginnedag en 5 mei als nationale

Bevrijdingsdag éénmaal per 5 jaar.

HOOFDSTUK 3 VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN WERKNEMER

Artikel 3.1 Verplichtingen van de werkgever

- 3.1.1 De werkgever verplicht zich deze cao te goeder trouw te zullen nakomen.
- 3.1.2 De werkgever zal geen werknemers in dienst nemen of houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde, tenzij er sprake is van afwijkingen in voor de werknemer gunstige zin. Voor het tot stand komen van deze cao in een individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen in gunstige zin afwijkende afspraken blijven onverkort van kracht.
- 3.1.3 De werkgever zal er zorg voor dragen dat een sollicitant voor indiensttreding kennis kan nemen van hetgeen in de cao aan rechten en plichten is bepaald.
- 3.1.4 De werkgever zal de werknemer een exemplaar van deze cao uitreiken.
- 3.1.5 De werkgever is gehouden zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden in de onderneming en daarbij de belangen van de werknemer te behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt.

Artikel 3.2 Verplichtingen van de werknemer

- 3.2.1 De werknemer is gehouden op de gestelde werktijden aanwezig te zijn en de hem opgedragen werkzaamheden naar zijn beste vermogen uit te voeren.
- 3.2.2 De werknemer is verplicht de voor het goede verloop van de werkzaamheden door de leidinggevende gegeven aanwijzingen, voorschriften en instructies nauwkeurig na te leven en regels van orde, netheid en veiligheid in acht te nemen.
- 3.2.3 Elke betaalde arbeid voor derden dient door de werknemer aan de werkgever te worden gemeld. Bij de beoordeling van dergelijke verzoeken zal in redelijkheid met de belangen van werknemer en werkgever rekening worden gehouden. Indien de werkgever daar geen schriftelijke toestemming voor heeft gegeven, is het de fulltime werknemer of de parttime werknemer, die 50% of meer van het aantal uren werkt dat voor de fulltimer geldt als normale arbeidsduur, verboden enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of

als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren.

- 3.2.4 De werknemer zal in bruikleen verstrekte eigendommen van werkgever zorgvuldig beheren en bij het einde van het dienstverband in goede staat inleveren.
- 3.2.5 Het is de werknemer verboden zonder toestemming van de werkgever giften of gunsten aan te nemen van personen, instellingen of bedrijven die direct of indirect in relatie staan met het bedrijf.
- 3.2.6 De (aankomende) werknemer is verplicht de bij de sollicitatie en/of indiensttreding gevraagde gegevens (o.a. over het arbeidsverleden) naar waarheid te verstrekken.

Artikel 3.3 Verplichtingen van werkgever en werknemer

- 3.3.1 **Verbod op ongewenste intimiteiten.**
Werkgever en werknemer erkennen het recht van iedere werknemer op respectering van de persoonlijke levenssfeer en de onaantastbaarheid van het lichaam.
In dit kader worden opmerkingen en/of gedragingen van seksuele aard of met een seksuele ondertoon, die als vernederend en/of belastend worden ervaren, binnen de arbeidsverhoudingen tussen werkgever en werknemer en tussen werknemers niet getolereerd.
- 3.3.2 **Verbod op discriminatie.**
Discriminatie en/of ongelijke behandeling op grond van leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levensovertuiging, huidskleur, ras, etnische afkomst, nationaliteit of politieke voorkeur tussen werkgever en werknemer en tussen werknemers worden niet getolereerd.
- 3.3.3 De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld gevaarlijke situaties of overtredingen intern te melden. Meldingen van dergelijke situaties, intern of extern, kunnen niet leiden tot arbeidsvoorwaardelijke sancties of andere represailles. Werkgever en werknemer verplichten zich in alle gevallen te goeder trouw te handelen.

HOOFDSTUK 4 DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 4.1 Aanvang en duur van de arbeidsovereenkomst

- 4.1.1 Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een schriftelijk

vast te leggen proeftijd van 1 maand bij een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of korter en 2 maanden bij een arbeidsovereenkomst van langer dan 6 maanden, tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen.

- 4.1.2 Bij indiensttreding wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastgelegd en door beide partijen voor akkoord ondertekend. Daarin worden afspraken vastgelegd m.b.t. de werkzaamheden zoals aard, wijze, plaats, duur, functie, beloning en dergelijke. In de arbeidsovereenkomst zal worden verwezen naar onderhavige cao en mag niet in het nadeel van de werknemer van onderhavige cao worden afgeweken.

Artikel 4.2 Einde van de arbeidsovereenkomst

- 4.2.1 Met betrekking tot het einde van de arbeidsovereenkomst gelden de betreffende artikelen uit het BW (artikel 7:672, 7:677, 7:678 en 7:679).
- 4.2.2 Voorts eindigt de arbeidsovereenkomst zonder opzegging op de dag waarop de werknemer aanspraak heeft op een AOW-uitkering, respectievelijk op de datum waarop de werknemer pensioengerechtigd wordt krachtens de bij de werkgever van toepassing zijnde pensioenregeling.
- 4.2.3 Voor de werknemers geldt in afwijking van de standaardregel van artikel 7:672 BW voor de werkgever en de werknemer een wederzijds gelijke opzegtermijn van 2 maanden. Voor de bedrijfsleider/bouwmarktmanager geldt in afwijking van het gestelde een wederzijds gelijke opzegtermijn van 3 maanden. In de arbeidsovereenkomst kunnen de genoemde termijnen worden bekort.

Artikel 4.3 Schorsing

- 4.3.1 De werkgever mag in afwijking van artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek een werknemer schorsen met inhouding van loon bij:
- a. het zich niet houden aan het bepaalde in artikel 3.2, met een maximum van twee dagen;
 - b. verdenking van een vergriep, dat een dringende reden tot ontslag als bedoeld in artikel 7:678 BW zou kunnen zijn, voor de benodigde tijd voor het onderzoek.
- 4.3.2 In het lid 1 onder b bedoelde geval zal onmiddellijk een onderzoek worden ingesteld of het vergriep inderdaad is begaan. Blijkt dit niet het geval te zijn, dan zal het ingehouden loon alsnog worden uitbetaald en zal de werknemer worden

gerehabiliteerd.

4.3.3 De schorsing dient schriftelijk te worden bevestigd met vermelding van de reden en de duur van de schorsing.

HOOFDSTUK 5 ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN

Artikel 5.1 Arbeidsduur en arbeidstijden

- 5.1.1 De werktijden liggen binnen de grenzen van de uren waarop de bouwmarkt/doe-het-zelfwinkel op grond van de Winkeltijdenwet geopend mag zijn.
- 5.1.2 Bijzondere dagelijkse arbeidstijden zijn die tijden als genoemd in artikel 8.2.1 en 8.2.2 waarvoor een toeslag op het loon wordt gegeven wanneer op die tijden wordt gewerkt.
- 5.1.3 De arbeidsduur is het aantal uren waarop een werknemer volgens het rooster op een dag arbeid verricht en bedraagt maximaal 9 uur per dag en gemiddeld maximaal 40 uur per week, berekend over een periode van 4 aaneensluitende weken.
- 5.1.4 De normale arbeidsduur voor de fulltime werknemer bedraagt 38 uur per week.
- 5.1.5 De werknemer heeft recht op een werkweek van 5 dagen waarbij van de vrije dagen zoveel mogelijk 2 aaneengesloten zijn. Indien de bouwmarkt/doe-het-zelfwinkel op zondag gesloten is, is de zondag één van deze vrije dagen.
- 5.1.6 De werktijdregeling wordt door de werkgever in overleg met de betreffende personeelsvertegenwoordiging vastgesteld met inachtneming van de bepalingen van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit. De individuele roosters voor de werknemer zijn 2 weken tevoren beschikbaar.
- 5.1.7 De werknemer kan niet worden verplicht tot een onderbreking van de dagelijkse arbeidstijd van langer dan een uur.
- 5.1.8 Planbare en voorzienbare overschrijdingen van de geplande arbeidstijd moeten worden ingeroosterd en dus worden betaald. Dit geldt niet in het kader van het veiligheidsbeleid gezamenlijk vertrekken bij opening en/of sluiting van de bouwmarkt/doe-het-zelfwinkel.
- 5.1.9 De tijd gemoeid met oefeningen, trainingen e.d. van de werknemer (bijv. als

bedrijfs hulpverlener) worden altijd beschouwd als werktijd en als zodanig beloond.

- 5.1.10 Tijdens de looptijd van de cao kan worden gestart met een proef met een jaarurenmodel. Daarbij gelden randvoorwaarden en kaders analoog aan die uit de Praxis-cao (zie ook de tekst van protocol 3).

Artikel 5.2 Overwerk

- 5.2.1 Van overwerk is sprake indien de werknemer, na overleg tussen de werkgever en de werknemer, opdracht heeft gekregen arbeid te verrichten:
- op meer dan 9 uur per dag, of
 - op meer dan 40 uur per week, berekend over een periode van 4 aaneensluitende weken.
- Een incidentele overschrijding van de dagelijkse ingeroosterde arbeidsduur van een kwartier of minder wordt niet tot overwerk gerekend.
- 5.2.2 Overwerk zal zo min mogelijk worden opgedragen.
- 5.2.3 Voor parttime werknemers gelden de overwerk grenzen van de fulltime werknemers.
- 5.2.4 Overwerk is ook van toepassing voor de bedrijfsleider/bouwmarktmanager met een loon onder € 33.918,75 op jaarbasis (deze grens wordt in de toekomst aangepast met de in de cao overeengekomen loonaanpassing; dit geldt eveneens voor de bedragen in de artikelen 5.2.7 en 8.2.2). In individuele gevallen mag er een verrekening plaatsvinden met de in individuele arbeidsovereenkomsten van bedrijfsleiders/bouwmarktmanagers opgenomen compensaties voor het niet ontvangen van overwerktoeslag. Ook kan in nieuwe arbeidsovereenkomsten anders worden overeengekomen.
- 5.2.5 Gewerkte overuren tellen maar eenmaal mee voor het vaststellen of er sprake is van overwerk.
- 5.2.6 Indien door de werkgever wordt bepaald dat overwerk noodzakelijk is en daardoor een rusttijd in de onderneming nodig wordt om overschrijding van de wettelijke regels betreffende de werktijden te voorkomen, wordt deze

rusttijd als overwerk vergoed met een maximum van een half uur.

- 5.2.7 Onder overwerk wordt niet verstaan de arbeid verricht door een werknemer met een loon boven € 33.918,75 op jaarbasis.

HOOFDSTUK 6 VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 6.1 Vakantie

- 6.1.1 Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
- 6.1.2 De fulltime werknemer heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van loon gedurende 24 werkdagen of gedurende 182,4 uur per jaar (1 dag heeft bij een normale arbeidstijd voor een fulltime werknemer van 38 uur per week een waarde van 7,6 uur).
- 6.1.3 Indien de fulltime werknemer bij de aanvang van het vakantiejaar de 50, de 55 of de 60-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft hij in afwijking van het gestelde in artikel 6.1.2 recht op 25, 26 respectievelijk 27 werkdagen vakantie.
- 6.1.4 Indien de fulltime werknemer bij de aanvang van het vakantiejaar tenminste 25 jaar respectievelijk 40 jaar in dienst is geweest bij werkgever, heeft hij in afwijking van het gestelde in artikel 6.1.2 recht op 26 respectievelijk 28 werkdagen vakantie.
- 6.1.5 Indien zowel artikel 6.1.3 en 6.1.4 van toepassing is, geldt alleen het gestelde in dat artikel dat het hoogste recht op vakantiedagen toekent.
- 6.1.6 Het tijdstip van de vakantie en het verlof wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer.
- 6.1.7 De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de in artikel 6.1.2 genoemde vakantie.
- 6.1.8 De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden (bijvoorbeeld bij onbetaald verlof) geen aanspraak op loon heeft.
- 6.1.9 In afwijking van het bepaalde in artikel 6.1.8 verwerft de werknemer echter wel aanspraak op vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht

wegens:

- a. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte;
- b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- c. het opnemen van verlof gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven, doch niet genoten vakantie;
- d. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de werknemersvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- e. het tegen zijn wil - anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid - niet in staat zijn arbeid te verrichten (werktijdvermindering);
- f. het genieten van verlof als bedoeld in artikel 7:643 BW

6.1.10 De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantie over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

6.1.11 Van de in artikel 6.1.2, 6.1.3 en 6.1.4 genoemde vakantie zullen tenminste 2 weken aaneengesloten worden verleend.

6.1.12 De werkgever kan voor de onderneming ten hoogste 3 dagen als verplichte collectieve vakantiedagen aanwijzen. Het vaststellen van deze dagen geschiedt na overleg met de personeelsvertegenwoordiging en voor 31 januari van een jaar. Afwijkingen per vestiging zijn mogelijk.

Artikel 6.2 Samenloop vakantie met andere dagen waarop geen werk wordt verricht

6.2.1 Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één van de redenen genoemd in artikel 6.1.9 en 6.1.10 alsmede in artikel 6.6.2 gelden niet als vakantie.

6.2.2 Indien de werknemer arbeidsongeschikt is op één of meer vastgestelde vakantiedagen, zullen de dagen waarop en voor zover deze verhindering zich voordoet, niet als vakantiedagen worden geteld met in achtneming van het gestelde in artikel 6.2.3.

6.2.3 Indien één van de in artikel 6.2.1 en 6.2.2 genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of verlofdag, dient de werknemer daarvan mededeling te doen conform de bij de

werkgever geldende regels.

Artikel 6.3 Vakantie bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst

- 6.3.1 Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - in overleg met de werkgever in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, tenzij dat redelijkerwijs niet van de werknemer mag worden verlangd.
- 6.3.2 Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen zal de resterende vakantie bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.
- 6.3.3 Teveel genoten vakantie zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden verrekend.

Artikel 6.4 Uitbetalen van vakantierechten

Behoudens in het geval als bedoeld in artikel 6.3.2 kan vakantie slechts worden vervangen door een schadevergoeding in geld, voor zover dit niet wettelijk is verboden (artikel 7:640 BW), en voor zover daarover overeenstemming bestaat tussen de werkgever en de betrokken werknemer.

Artikel 6.5 Niet opgenomen vakantie en verjaring

Vakantierechten die niet zijn opgenomen, verjaren na de daarvoor wettelijk gestelde periode. Deze termijn wordt voor de met ingang van 1 januari 2012 opgebouwde wettelijke vakantiedagen (art. 7:640a BW) gewijzigd in 5 jaar.

Artikel 6.6 Buitengewoon verlof

- 6.6.1 Met betrekking tot de wettelijke verlofregelingen gelden als uitgangspunt de standaardregels uit de Wet arbeid en zorg. Afwijkingen op die wet zijn in overleg met de personeelsvertegenwoordiging slechts daar mogelijk waar de genoemde Wet arbeid en zorg daartoe ruimte biedt. Een korte samenvatting van de verlofvormen uit de Wet arbeid en zorg is opgenomen in bijlage 5 van deze cao.
- 6.6.2 Een werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om de in artikel 6.6.3 genoemde gebeurtenissen bij te wonen, indien hij hiertoe niet in de gelegenheid zou zijn, omdat hij op de betreffende dag(en) is ingeroosterd. In deze gevallen kan de werknemer aanspraak maken op betaald buitengewoon verlof met inachtneming van de eventueel daarbij vermelde regels.
- 6.6.3 Een werknemer heeft bij de volgende gebeurtenissen - indien wordt voldaan

aan de in artikel 6.6.2 gestelde voorwaarden - 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: twee dagen;
- c. bij zijn/haar 25-, 40- en 50-jarig huwelijksfeest dan wel dienstjubileum: één dag;
- d. het 25- of 40-jarig dienstjubileum van de partner, ouders of schoonouders: één dag;
- e. bij het 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van een der ouders, schoonouders of grootouders: één dag;
- f. bij bevalling van zijn echtgenote: 2 werkdagen na de dag van bevalling ;
- g. bij huwelijk van kinderen, broers of zusters, schoonzusters of zwagers, ouders, en schoonouders: één dag, op de dag van de plechtigheid;
- h. bij het overlijden van zijn/haar echtgenote/echtgenoot of zijn/haar kinderen: de sterfdag en voorts tot en met de dag van de begrafenis;
- i. bij overlijden van een van zijn/haar ouders of schoonouders: één dag, alsmede voor het bijwonen van de begrafenis: één dag; indien de medewerker belast is met de regeling van de uitvaart: vier dagen inclusief de dag van de begrafenis;
- j. voor het bijwonen van de begrafenis van een van zijn/haar grootouders, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: één dag;
- k. Bij verhuizing op verzoek van de werkgever: één dag; geschiedt de verhuizing op eigen initiatief van de werknemer: één dag met een maximum van eenmaal per drie kalenderjaren.

6.6.4 Bovendien wordt aan de werknemer buitengewoon verlof met behoud van loon verleend:

- a. voor het deelnemen als kaderlid of afgevaardigde van werknemersorganisaties aan vakbondsactiviteiten: maximaal vijf werkdagen per jaar buitengewoon verlof met behoud van loon, tenzij de belangen van de onderneming zich aantoonbaar daartegen verzetten en mits de werkgever op een redelijke termijn tevoren door de betreffende vakbond op de hoogte is gesteld.
- b. voor het eenmaal in de periode van drie jaar voor zijn/haar pensionering deelnemen aan een cursus ter voorbereiding op de pensionering: gedurende ten hoogste vijf dagen.
- 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.

- 6.6.5 Onder ouders, kinderen, broers en zusters, bedoeld in artikel 6.6.3, worden mede begrepen stiefouders, stiefkinderen, stiefbroers en stiefzusters, alsmede pleegouders, pleegkinderen, pleegbroers en pleegzusters. Duurzame samenlevingsvormen, die van tevoren aan de werkgever schriftelijk kenbaar zijn gemaakt, worden voor de toepassing van artikel 6.6.3 met huwelijk gelijkgesteld, evenals het wettelijk geregistreerd partnerschap.

HOOFDSTUK 7 BELONING

Artikel 7.1 Functiegroepen

Het loon dat aan een werknemer wordt betaald, is gekoppeld aan een functiegroep. Die koppeling is rechtstreeks. Dat wil zeggen dat indien een functie bijvoorbeeld is ingedeeld in functiegroep II, voor een werknemer in die functie groep II uit de loonschalen geldt. Er zijn zes functiegroepen onderscheiden. De functiegroepen met voorbeeldbenamingen zijn weergegeven in bijlage 1. De loonschalen zijn weergegeven in bijlage 2.

Artikel 7.2 Het loon

- 7.2.1 Iedere werknemer wordt een salaris toegekend dat ligt binnen de grenzen van de voor hem geldende salarisschaal. De loonbedragen gelden steeds voor een maand en zijn gebaseerd op de normale arbeidstijd voor een fulltime werknemer van 38 uur per week. Voor de berekening van loonbedragen per periode van weken dienen de genoemde bedragen te worden vermenigvuldigd met 12 en gedeeld door 13. Voor de berekening van het uurloon dienen de bedragen uit de tabel uit bijlage 2 te worden gedeeld door de in artikel 2.5 genoemde deelfactoren.
- 7.2.2 Indien de werknemer wordt overgeplaatst naar een andere functie, wordt hij met ingang van de dag van overplaatsing ingedeeld in de functiegroep behorende bij die functie en ontvangt hij een salaris binnen de daarbij behorende salarisschaal, tenzij een functionele proeftijd wordt afgesproken. Deze proeftijd duurt maximaal 3 maanden. Bij plaatsing in een hogere functiegroep heeft de werknemer recht op tenminste het naastgelegen

hogere loonbedrag in de nieuwe functiegroep.

- 7.2.3 Verhoging van het loon in verband met leeftijd gaat in op de eerste dag van de betalingsperiode waarin de werknemer zijn verjaardag viert. Verhoging van het loon in verband met functiejaren gaat in op de eerste dag van de betalingsperiode waarin de werknemer na zijn 23-ste verjaardag in die schaal het betreffende aantal dienstjaren in dienst is geweest.
- 7.2.4 De bedragen van schaal 1 zijn gelijk aan de bedragen van het voor de betreffende leeftijden geldende wettelijk minimum-(jeugd)loon (WML).
- 7.2.5 Per 1 juli 2012 zullen de schaallonen en de feitelijke lonen van werknemers, ingedeeld in de functiegroepen II en hoger worden verhoogd met 1,25%.
- 7.2.6 Per 1 juli 2012 is de loonschaal voor 16-jarige werknemers vervallen.
- 7.2.7 Per april 2013 ontvangen de werknemers, ingedeeld in groep II en hoger, die op die datum in dienst zijn een uitkering ineens van 0,6% van het in het kalenderjaar 2012 verdiende loon, zoals gedefinieerd in artikel 2.4 van de cao.

Artikel 7.3 Loonspecificatie

Werknemers krijgen per betalingsperiode een schriftelijke loonspecificatie, waaruit blijkt: de periode waarop de betaling betrekking heeft, het bruto totaalbedrag nader gespecificeerd in vaste periodesalaris, toeslagen, overwerk, bijzondere beloningen enz., de daarop ingehouden bedragen nader gespecificeerd in belasting, premies en andere inhoudingen en de wijze van betaling.

HOOFDSTUK 8 OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN

Artikel 8.1 Overwerk

- 8.1.1 Van overwerk is sprake wanneer is voldaan aan het gestelde in artikel 5.2.
- 8.1.2. Per gewerkt overuur ontvangt de werknemer in totaal de volgende vergoeding:
- 125% van het uurloon voor elk der eerste twee uren aansluitend op het dienstrooster;
 - 150% van het uurloon voor elk der overige uren.
- 8.1.3 Voor bedrijfsleiders, die tot 1 april 2001 niet onder de werkingssfeer van de cao vielen en aan wie geen overwerkvergoeding werd betaald,

kan er op individuele basis sprake zijn van verrekening met andere arbeidsvoorwaarden, voor zover die waren overeengekomen als compensatie voor het niet ontvangen van de overwerkvergoeding. Voor nieuw aan te stellen bedrijfsleiders kan in de individuele arbeidsovereenkomst m.b.t. overwerk een andere afspraak worden gemaakt (bijvoorbeeld een “all-in” loon).

Artikel 8.2 Werken op bijzondere uren

- 8.2.1. a. Voor werk op avonden, zaterdagen en zon- en feestdagen wordt per gewerkt uur een toeslag toegekend. De toeslagpercentages zijn daarbij:
- maandag tot en met zaterdag van 00.00 tot 06.00 uur: 50%;
 - maandag tot en met vrijdag van 21.00 tot 24.00 uur: 50%;
 - zaterdag 18.00 uur tot zondag 24.00 uur alsmede op feestdagen: 100%.
- b. Indien er niet gewerkt wordt in de bouwmarkt/doe-het-zelfwinkel op een feestdag, waarop de medewerker volgens rooster zou werken indien de bouwmarkt/doe-het-zelfwinkel als gevolg van een feestdag niet gesloten zou zijn, en die in zijn periodeloon zit verwerkt (bijvoorbeeld op een eerste Paasdag, waar de betreffende werknemer om de week standaard op zondag werkt en deze zondag normaliter aan de beurt zou zijn als standaard werkdag) krijgt de werknemer 100% doorbetaald.
- c. Indien een werknemer wel werkt op een feestdag, waarop de medewerker volgens rooster zou werken indien de bouwmarkt/doe-het-zelfwinkel als gevolg van een feestdag niet gesloten zou zijn, en die standaard in zijn periodeloon is verwerkt (bijvoorbeeld op Hemelvaartsdag, waar de betreffende werknemer standaard op donderdag werkt) ontvangt hij 200% extra, dus in totaal 300%. 100% zit in zijn periodeloon (en zou hij ook krijgen als hij op Hemelvaartsdag niet zou werken) 100% voor het werken op die dag en 100% ontvangt hij als toeslag voor die feestdag.
- d. Indien een werknemer werkt op een feestdag, die niet in zijn periodeloon is verwerkt (die dus niet valt op zijn normale werkdag), ontvangt hij 200%, namelijk 100% voor het werken zelf en 100% als toeslag voor de feestdag.
- 8.2.2 a. Deze regeling is niet van toepassing voor werknemers met een loon boven € 33.918,75 op jaarbasis.
- b. De toeslagen uit lid 1 van dit artikel gelden ook voor de bedrijfsleider/ bouwmarkt-leider met een inkomen onder € 33.918,75 op jaarbasis. In individuele gevallen mag er een verrekening plaatsvinden met de in individuele arbeidsovereenkomsten van bedrijfsleiders/ bouwmarktmanagers opgenomen compensatie voor het niet ontvangen van toeslagen bijzondere uren.

Ook kan in nieuwe arbeidsovereenkomsten anders worden overeengekomen. Zie ook artikel 5.2.4.

- 8.2.3 Een incidentele overschrijding van de dagelijkse ingeroosterde arbeidsduur van een kwartier of minder leidt niet tot het verkrijgen van de in artikel 8.2.1 genoemde toeslag.
- 8.2.4 M.b.t. het werken op zondag geldt vrijwilligheid, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Met gewetensbezwaren wordt rekening gehouden. Een werknemer kan nooit worden verplicht tot het werken op meer dan 6 zondagen per jaar. In het verband van dit artikel worden tot zwaarwegende bedrijfsbelangen gerekend ernstige problemen van financiële aard en aantoonbare formatieproblemen van tijdelijke aard.
- 8.2.5 Een werknemer kan niet worden verplicht tot het werken op meer dan 2 avonden per week of op zaterdagmiddag gecombineerd met meer dan 1 avond per week.
- 8.2.6 Toeslagen kunnen worden uitgekeerd in geld of gecompenseerd in vrije tijd.
- 8.2.7 Artikel 8.1.3. is voor bedrijfsleiders m.b.t. de vergoeding voor het werken op bijzondere uren van overeenkomstige toepassing.

Artikel 8.3 Arbeidsongeschiktheid

- 8.3.1 Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering WAO/Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen WIA, voor zover hierna niet anders is bepaald.
- 8.3.2 Bij ziekte of ongeval waardoor de werknemer de arbeid niet kan verrichten wordt het in de onderneming vastgestelde verzuimreglement nageleefd. Ontbreekt een dergelijk reglement, dan is het verzuimreglement van toepassing, zoals dit is opgenomen in bijlage 4 bij deze cao. Afwijkingen daarvan zijn mogelijk met instemming van de personeelsvertegenwoordiging.
- 8.3.4 Bij de eerste 2 ziektegevallen per jaar zal geen wachtdag worden ingehouden. Daarna geldt 1 wachtdag. Per jaar mogen maximaal 4 wachtdagen worden ingehouden. Wachtdagen gelden echter niet indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een bedrijfsongeval of van een

beroepsziekte als bedoeld in artikel 9 van de Arbowet.

- 8.3.5 Bij arbeidsongeschiktheid zal, met inachtneming van bovengenoemde wachtdagen, aan de werknemer die zich houdt aan de wettelijke verplichtingen met betrekking tot ziekte en arbeidsongeschiktheid, gedurende een periode van maximaal 52 weken 100% van het laatstverdiende periodeloon worden doorbetaald.
- In de daarop volgende maximaal 52 weken van arbeidsongeschiktheid zal 80% van het laatstverdiende periodeloon worden doorbetaald, indien de werknemer zich actief inzet of heeft ingezet voor zijn re-integratie.
- In het kader van de wettelijke re-integratieverplichtingen geldt dat onder passende arbeid wordt verstaan alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd. Deze definitie geeft aan dat elk geval ook aan de hand van de omstandigheden moet worden beoordeeld.
- Zo kan het meer uren laten werken in een lagere functie tegen een lager uurloon in het kader van re-integratie ook tot passend werk wordt gerekend, tenzij er sprake is van een urenbeperking.
- 8.3.5 De loondoorbetalingverplichting van artikel 8.3.4 wordt in het kader van de Wet verbetering poortwachter verlengd indien de werkgever naar de mening van de UWV onvoldoende inspanning heeft gepleegd om de arbeidsongeschikte werknemer te re-integreren en op grond daarvan de toekenning van een WIA-uitkering aan de werknemer wordt geweigerd. De loondoorbetaling wordt ook verlengd wanneer werkgever en werknemer gezamenlijk besluiten de WIA-keuring uit te stellen omdat re-integratie binnen redelijke termijn mogelijk wordt geacht.
- Het tijdvak van loondoorbetaling zal bij verlenging in totaal maximaal 156 weken bedragen.
- 8.3.6 De werkgever heeft het recht de loondoorbetaling van artikel 8.3.4 te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
- door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte.
- Hierbij dient het besluit van de werkgever in overeenstemming te zijn met de beoordeling van de Arbodienst.
- 8.3.7 Uitgangspunt bij re-integratie is dat de werkgever, wanneer vaststaat dat er geen passende arbeid (zie artikel 8.3.4) in zijn bedrijf beschikbaar is, dient

te bevorderen dat de werknemer wordt ingeschakeld in voor hem passende arbeid in het bedrijf van een andere werkgever. De werknemer dient aan deze re-integratie bij een andere werkgever mee te werken. De werkgever biedt de arbeidsongeschikte werknemer daarvoor adequate faciliteiten aan. Wanneer de werknemer het niet eens is met de voorgestelde re-integratie, kan hij bij het UWV een deskundigenoordeel vragen.

Bij de keuze van een re-integratiebedrijf gelden de volgende voorwaarden:

- het bedrijf moet beschikken over een privacyreglement dat door het College bescherming persoonsgegevens is erkend en via deze openbaar toegankelijk is;
- het bedrijf moet beschikken over een klachtenregeling met beroepsprocedure;
- er moet worden vastgelegd dat bij aanvang van de dienstverlening aan de werknemer een exemplaar van de klachtenregeling wordt overhandigd;
- het bedrijf zal de cliënt/werknemer actief voorlichten en tevoren aantoonbaar informeren over doel en inhoud van elk traject, welke eisen aan cliënt gesteld worden en op welke ondersteuning hij mag rekenen van de kant van het re-integratiebedrijf;
- het behoort tot de vaste werkwijze dat afspraken met cliënten/werknemers schriftelijk worden vastgelegd. De cliënt/werknemer ontvangt zo snel mogelijk een afschrift hiervan.

- 8.3.8 Wanneer de werknemer weigert mee te werken aan de re-integratie zoals de werkgever op grond van de probleemanalyse en het advies van de Arbodienst bij vaststelling van het plan van aanpak heeft aangeboden, heeft de werkgever het recht loon in te houden. Indien de werknemer er voor kiest, vanwege dit verschil van inzicht, een zogenaamde second opinion of deskundigenoordeel aan te vragen bij de UWV, zal de werkgever niet daadwerkelijk overgaan tot inhouding van het loon alvorens de UWV tot een uitkomst komt, tenzij dit langer duurt dan een maand gerekend vanaf de bespreking van het plan van aanpak en de vaststelling van het verschil van inzicht. Wanneer de UWV gelijkloidend adviseert aan het re-integratievoorstel van de werkgever, zal het loon met terugwerkende kracht alsnog worden ingehouden.
- 8.3.9 Op de loonbetalingen worden in mindering gebracht de eventuele uitkeringen krachtens sociale verzekeringswetten, die via de werkgever betaalbaar zullen worden gesteld (zie ook artikel 8.3.11).
- 8.3.10 De uitkeringen genoemd in dit hoofdstuk eindigen bij het einde van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemer.
- 8.3.11 Indien en voor zover de kosten van de betalingen als bedoeld in artikel 8.3.9

en artikel 8.5.4 door de werkgever worden gedragen, dient de werknemer zijn rechten jegens derden (incl. uitkeringsinstellingen sociale zekerheid) wegens loonderving ter zake van arbeidsongeschiktheid ten belope van het bedrag van deze kosten aan de werkgever over te dragen.

Artikel 8.4 Uitkering bij overlijden

- 8.4.1 Indien de werknemer overlijdt zal de werkgever aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering verstrekken op grond van het bepaalde in artikel 7:674 BW.
- 8.4.2 Op deze uitkering wordt in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen toekomt op grond van de Ziektewet en de Wet op de arbeidsongeschiktheid/Wet inkomen en arbeid naar arbeidsvermogen.
- 8.4.3 De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 7:629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon, of door eigen toedoen geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten.

Artikel 8.5 Vakantietoeslag

- 8.5.1 Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
- 8.5.2 De werknemer die het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, ontvangt uiterlijk in de maand juni daaropvolgend een bedrag aan vakantietoeslag van 8% over het in het vakantietoeslagjaar feitelijk genoten loon.
- 8.5.3 De werknemer die niet het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest respectievelijk onbetaald verlof heeft genoten, ontvangt de vakantietoeslag naar rato.
- 8.5.4 Op de vakantietoeslag wordt in mindering gebracht de eventuele vakantieuitkering krachtens de sociale verzekeringswetten, die via de werkgever betaalbaar zullen worden gesteld (zie ook artikel 8.3.11).

Artikel 8.6 Vergoeding van studiekosten

- 8.6.1 De werkgever voert een regeling voor de vergoeding of betaling door de werkgever van studiekosten in die tenminste voldoet aan onderstaande bepalingen. Een reeds bestaande regeling mag van deze bepalingen niet ten

nadele van de werknemer afwijken.

8.6.2 Opleiding op verzoek van de werkgever

Wanneer naar het oordeel van de werkgever voor de uitoefening van de huidige of een toekomstige functie noodzakelijk is, dat een bepaalde opleiding of cursus wordt gevolgd geldt de volgende regeling.

- a. De noodzakelijk aan de opleiding verbonden kosten en de reiskosten, gebaseerd op openbaar vervoer, van en naar de cursusplaats, worden geheel vergoed. De werkgever kan de kosten voor een periode van ten hoogste één jaar vooruitbetalen.
- b. De voor de opleiding noodzakelijke hulpmiddelen blijven in beginsel voor rekening van de werknemer, tenzij in overleg met de werkgever een vergoeding wordt vastgesteld.
- c. Voor zover de werkzaamheden het toelaten, zal de werknemer de mogelijkheid worden geboden om de opleiding binnen de normale dagelijkse arbeidsduur te volgen, met behoud van inkomen.
- d. Indien lesuren of examens buiten de normale dagelijkse arbeidsduur vallen, wordt deze tijd niet als arbeidstijd beschouwd.

8.6.3 Opleiding op verzoek van de werknemer

- a. De opleiding vindt in principe plaats buiten de normale dagelijkse arbeidsduur.
- b. Werknemers die op eigen initiatief een opleiding volgen, die wordt ondernomen na overleg en met toestemming van de werkgever en die naar het oordeel van de werkgever van belang is voor de huidige of - volgens afspraak - toekomstige functie van de werknemer, kunnen in aanmerking komen voor een gedeeltelijke vergoeding van 50% van de noodzakelijke studiekosten, niet zijnde hulpmiddelen.
- c. Werknemers die op eigen initiatief een opleiding volgen van een algemeen vormende aard, gericht op de persoonlijke ontplooiing van de werknemer, en die wordt ondernomen na overleg en met toestemming van de werkgever en moet zijn gericht op het behalen van een landelijk erkend diploma, kunnen in aanmerking komen voor een gedeeltelijke vergoeding van 25% van de noodzakelijke studiekosten, niet zijnde hulpmiddelen.

8.6.4 Niet met goed gevolg afronden of staking van de studie

- a. Indien (een deel van) de studie niet met goed gevolg wordt afgerond, zonder dat er sprake is van staking, zal de werkgever de verleende studiefaciliteiten intrekken en de studiekostenvergoeding beëindigen. Een uitzondering geldt het eventuele examengeld, verschuldigd voor een tweede of herexamen, dat echter pas wordt vergoed nadat (het

- onderdeel van) de studie alsnog met goed gevolg is afgerond.
- b. Indien de studie voortijdig wordt gestaakt, worden de faciliteiten ingetrokken en de vergoeding beëindigd. De werkgever kan de reeds toegekende vergoeding terugvorderen.

Indien toepassing van bovenstaande regels tot voor de werknemer onredelijke uitkomsten leidt, zullen werkgever en werknemer overleggen om in redelijkheid en billijkheid een voor beide partijen verantwoorde oplossing te vinden.

Artikel 8.7 Terugvordering van vergoedingen voor studiekosten

- 8.7.1 De werkgever voert een regeling voor de terugvordering van door de werkgever betaalde of vergoede studiekosten in die tenminste voldoet aan onderstaande bepalingen. Een reeds bestaande regeling mag van deze bepalingen niet ten nadele van de werknemer afwijken.
- 8.7.2 Wanneer de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werknemer wordt beëindigd, heeft de werkgever het recht om:
- a. bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen een jaar nadat de opleidingskosten zijn vergoed, 75% van de vergoede opleidingskosten terug te vorderen;
 - b. bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen twee jaar nadat de opleidingskosten zijn vergoed, 50% van de vergoede opleidingskosten terug te vorderen en
 - c. bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen drie jaar nadat de opleidingskosten zijn vergoed, 25% van de vergoede opleidingskosten terug te vorderen.
- 8.7.3 Indien toepassing van bovenstaande regels tot voor de werknemer onredelijke uitkomsten leidt, zullen werkgever en werknemer overleggen om in redelijkheid en billijkheid een voor beide partijen verantwoorde oplossing te vinden.

Artikel 8.8 Maaltijdregeling

Wanneer er door de werkgever geen maaltijd in natura wordt verstrekt, geldt voor de werknemers, die hun werkdag begonnen zijn vóór of op 13.00 uur en die doorwerken tot na 19.00 uur, op vertoon van een bon voor de aankoop van een maaltijd een vergoeding van maximaal € 6,25.

Artikel 8.9 Vakbondscontributie

Op verzoek van de werknemer zal de werkgever medewerking verlenen om – binnen de daarvoor gestelde fiscale grenzen – de vakbondscontributie te betalen uit het

brutoloon.

Artikel 8.10 Pensioenregeling

De werkgever is verplicht een pensioenregeling te hebben waarin de werknemer deelnemer is. In zijn algemeenheid geldt de pensioenregeling van het Bedrijfstakpensioenfonds Detailhandel of een gedispenseerde pensioenregeling die gelijkwaardig moet zijn aan de regeling van het Bedrijfstakpensioenfonds Detailhandel.

Artikel 8.11 Overige vergoedingen

Cao-partijen adviseren de werkgever nadere vergoedingsregelingen met zijn personeelsvertegenwoordiging op te stellen en in te voeren. Het kan daarbij bijvoorbeeld gaan om regelingen voor een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer, voor de kosten van het zakelijke gebruik van de privé-auto of voor telefoonkosten.

HOOFDSTUK 9 OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 9.1 Vaste Commissie

- 9.1.1 Partijen stellen een Vaste Commissie in, bestaande uit 4 leden en 4 plaatsvervangende leden, waarvan de partij ter ene zijde en partijen ter andere zijde bij deze overeenkomst elk de helft benoemen.
- 9.1.2 De Commissie kiest uit haar midden een voorzitter, zodanig dat deze functionaris beurtelings door één van beide partijen wordt geleverd. De secretaris wordt geleverd door de werkgeverspartij en voert het secretariaat van de Vaste Commissie.
- 9.1.3 De taken van de Vaste Commissie bestaan uit:
- het op verzoek van een werkgever en/of werknemer verlenen van dispensatie van het in deze cao bepaalde;
 - het nemen van een beslissing over alle zaken die haar bij cao schriftelijk ter behandeling zijn of zullen worden opgedragen;
 - het desgewenst geven van advies over de uitleg en/of toepassing van de cao aan de participerende organisaties;
 - het op verzoek toetsen van voorstellen tot wijziging van per individuele onderneming bestaande regelingen van arbeidsvoorwaarden die niet in deze cao zijn geregeld of daar bovenuit gaan, aan strijdigheid met bepalingen uit de cao;
 - het geven van een bindend advies bij geschillen over de uitleg en/of toepassing van deze cao wanneer beide partijen daarom schriftelijk

verzoeken.

Verzoeken als bedoeld in dit artikel kunnen slechts in behandeling worden genomen wanneer zij schriftelijk en gemotiveerd bij de Commissie zijn ingediend.

Artikel 9.2 Veiligheid

De werkgever zal een veiligheidsbeleid voor de onderneming en de vestigingen opstellen. Daartoe dient in ieder geval regelmatig een risicoanalyse te worden gemaakt, gericht op veiligheid, agressie en geweld in verband met het werk. In het op basis van de inventarisatie te ontwikkelen beleid dient in ieder geval aandacht te worden gegeven aan de opening- en sluitingsprocedures en -omstandigheden, het beleid met betrekking tot het tegenhouden en aanhouden van winkeldieven, het beleid inzake intern en extern geldtransport, het technisch veiliger maken van de winkels, het beleid inzake het handelen in geval van overvallen en aan slachtofferhulp en -begeleiding. De ondernemingen worden dringend aanbevolen de in bijlage 3 opgenomen veiligheidsmaatregelen waar mogelijk toe te passen of uit te voeren. Zie ook protocol 2.

Artikel 9.3 Sociaal Fonds

De cao-partijen in de doe-het-zelfbranche onderkennen het belang van een fonds om cao-voorlichtingsactiviteiten te financieren en arbeidsmarkt- en opleidingsactiviteiten voor de branche mee te bevorderen. Partijen hebben daarvoor een Sociaal Fonds ingesteld waarvoor op jaarbasis een premie van 0,1% van het SV-loon van de werknemers, die onder de cao vallen, zal worden geheven bij de werkgever. De statuten, reglementen en andere bepalingen met betrekking tot het Sociaal Fonds zijn opgenomen in een aparte Cao Sociaal Fonds DHZ-branche.

Artikel 9.4 Loopbaanbeleid

De werkgever zal tijdens de looptijd van deze cao starten met de ontwikkeling en invoering van een loopbaanbeleid dat is gericht op het zich in staat stellen van werknemers om zich aan te passen aan veranderingen binnen de organisatie en de daaruit voortvloeiende (nieuwe) functie-eisen.

In het loopbaanbeleid wordt aandacht besteed aan het op peil houden en verbeteren van de kennis en de inzetbaarheid van werknemers, rekening houdend met hun persoonlijke omstandigheden zoals fysieke belastbaarheid, leeftijd en dergelijke. Het aanpassen van taken, functie-inhoud of het laten volgen van opleidingen en scholing kunnen deel uitmaken van te nemen maatregelen.

Voor werkgevers zullen handleidingen en hulpmiddelen beschikbaar worden gesteld voor het effectief voeren van personeels- en functioneringsgesprekken.

Artikel 9.5 Werkomstandigheden en werkplezier

Werkgevers worden geadviseerd om gebruik te maken van een werkdrukinstrument ter bevordering van het werkplezier, goede werkomstandigheden en goede

werkverhoudingen binnen de onderneming.

PROTOCOLLEN

Protocol 1

Employability – het opleidingshuis voor de doe-het-zelf-branche

Partijen in de dhz-branche zijn van mening dat het van groot belang is de inzetbaarheid en werkzekerheid van medewerkers te bevorderen, niet alleen binnen de dhz-branche, maar ook daarbuiten.

In dat verband vinden partijen dat het gewenst is de startkwalificaties in de branche te verhogen en vast te leggen. Door het aanbieden van scholingsmogelijkheden wordt de kwaliteit van de medewerkers in de branche en daarmee ook van de branche als geheel, bevorderd. Door investeringen in kennis ontstaan ook betere loopbaanmogelijkheden voor de medewerkers en wordt de werkzekerheid vergroot.

Partijen spannen zich in om te komen tot een effectieve opzet en inrichting van het beroepsonderwijs in en voor de dhz-branche en een integrale vernieuwing van de vakopleiding voor de dhz-branche: het opleidingshuis voor de dhz-branche.

Het streven is de drempel voor deelname aan de vakopleiding zo laag mogelijk te maken door de inschrijvings- en examenkosten voor medewerkers die onder de werkingssfeer van de dhz-cao vallen, zoveel mogelijk (in relatie tot de beschikbare financiële mogelijkheden) voor rekening te laten komen van het Sociaal Fonds.

In de dhz-branche zullen op ruime schaal mogelijkheden voor stages worden aangeboden. Na afloop van stages zullen branchestagecertificaten worden uitgereikt.

In het kader van loopbaan- en levensfasebeleid kunnen EVC-trajecten (Erkenning van Verworven Competenties) een belangrijke rol spelen. Nader zal worden afgesproken hoe die trajecten zullen worden bevorderd. Tevens zal nader worden overlegd hoe het ter beschikking stellen van instrumenten en hulpmiddelen als modellen voor functioneringsgesprekken, een loopbaanscan, een workability-index en een actieve informatie over subsidiemogelijkheden een belangrijke invulling gaan leveren aan dat beleid.

Een belangrijk positief effect op de inzetbaarheid binnen de branche verwachten partijen ook van een op internet in te richten job- en vacaturemarkt voor de dhz-branche. In de komende tijd zal aan de inrichting van een dergelijke site worden gewerkt.

Doel van partijen is gedurende de looptijd van de cao al een deel van de beoogde maatregelen en/of afspraken van kracht te laten zijn.

Een belangrijk element bij de adviezen is het zoveel mogelijk waarborgen van toegankelijkheid, het waar redelijk en mogelijk belonen van initiatieven, maar ook het betaalbaar en beheersbaar houden van het opleidingshuis door het - waar nodig -

stellen van toetredingsregels op grond van redelijke en objectieve criteria.

Protocol 2

Arbocatalogus

Gedurende de looptijd van de cao zullen partijen overleggen over de ontwikkeling van een arbocatalogus voor de dhz-branche. Daarbij wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van elders, maar ook in de branche ontwikkelde onderdelen.

Protocol 3

Levensfasenbeleid

Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao overleggen over een levensfasenbeleid. In dat overleg zullen leeftijdsgerelateerde cao-bepalingen worden meegenomen evenals de mogelijkheden voor demotie en daarbij geldende voorwaarden. De resultaten zullen worden meegenomen bij het overleg over het verlengen van de cao per 1 juli 2011.

Protocol 4

Veiligheid

Partijen achten veiligheid in de ondernemingen van het grootste belang voor werkgever en werknemer. In dit verband zullen partijen gedurende de looptijd van de cao overleggen over het in de ondernemingen bevorderen van veiligheid, het leren omgaan met criminaliteit en agressie en overvalpreventie, onder andere door het opzetten en organiseren van cursussen en trainingen en het stimuleren van deelname daaraan. Mogelijkheden van financiële ondersteuning door het Sociaal Fonds worden daarbij betrokken. Ook zal het veiligheidsprotocol uit de cao worden geactualiseerd.

Protocol 5

Jaarurenmodel

Over de uitwerking van de proeven met het jaarurenmodel en de praktijkproblemen die zich daarbij eventueel voordoen alsmede over de wijze van rapporteren zullen tussen partijen nog nadere afspraken worden gemaakt.

BIJLAGEN

Bijlage 1: Functielijst, waarop de functies zijn aangegeven, waarop deze cao van toepassing is

De werknemer wordt op grond van de door hem te verrichten werkzaamheden ingedeeld in één van de volgende functiegroepen:

Groep I

Omschrijving: werkzaamheden van eenvoudige aard die volgens

nauwkeurige instructies op aanwijzing en/of onder directe leiding worden verricht. Functiebenamingen: vulkracht, vulploegmedewerker, medewerker algemeen, aankomend verkoopmedewerker, aankomend caissière, aankomend administratief medewerker en seizoenhulp.

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. Functiebenamingen: bezorger, medewerker goederenverwerking, medewerker goederenontvangst, administratief medewerker, kassamedewerker, caissière, verkoopmedewerker, servicemedewerker, medewerker infobalie en medewerker verhuur.

Groep III

Omschrijving: werkzaamheden waarvoor bepaalde vak- en bedrijfskennis nodig is en die onder beperkt toezicht worden uitgevoerd. Tevens wordt leiding gegeven aan, afhankelijk van de functie, minder dan 5 of minder dan 3 FTE's (Full Time Equivalenten). Tevens valt in deze functiegroep de allround medewerker, waaronder wordt verstaan de medewerker met aantoonbare kennis van en ervaring met alle productgroepen die op grond daarvan inzetbaar is op alle afdelingen. Ook valt (met ingang van 1 juli 2012) onder deze groep de werknemer (met in de praktijk diverse functiebenamingen) waarvan de functie in ieder geval wordt gekenmerkt door:

- een expertrol op het gebied van een enkele assortimentsgroep en beschikt daarvoor over de meest geactualiseerde vakkennis op het gebied van product, technische aspecten, trends en uitvoering van de gerelateerde klus en
- advies- en verkoopvaardigheden op senior-niveau, blijktend uit ervaring en adequate training en
- de rol van mentor en coach naar verkoopmedewerkers in de onderhavige assortimentsgroep en
- verantwoordelijkheid voor professionele uitstraling van de assortimentsgroep.

Functiebenamingen: hoofdcaissière (< 5 FTE), hoofdverkoopmedewerker (< 5 FTE), hoofd goederenverwerking (< 3 FTE), hoofd goederenontvangst (< 3 FTE), hoofd magazijn (< 3 FTE), hoofd informatie en verhuur (< 3 FTE) en allround medewerker. Onder het begrip “hoofd” in de naam dient te worden verstaan “afdelingsverantwoordelijke”.

Groep IV

Omschrijving: werkzaamheden waarvoor veel vak- en bedrijfskennis nodig is en die zelfstandig worden uitgevoerd. Tevens wordt leiding gegeven aan 3 of meer, 5 of meer en aan minder dan 15 FTE's, afhankelijk van de specifieke functie.

Functiebenamingen: hoofdcaissière (³ 5 FTE), hoofdverkoopmedewerker (³ 5 FTE), hoofd informatie en verhuur (³ 3 FTE), hoofd magazijn (³ 3 FTE), assistent bedrijfsleider (< 15 FTE), en assistent bouwmarktmanager (< 15 FTE).

Onder het begrip “hoofd” in de naam dient te worden verstaan “afdelingsverantwoordelijke”.

Groep V

Omschrijving: werkzaamheden waarvoor veel vak- en bedrijfskennis nodig is en die zelfstandig worden uitgevoerd. Tevens wordt leiding gegeven aan 15 of meer FTE's.

Functiebenamingen: assistent bedrijfsleider (³ 15 FTE), en assistent bouwmarktmanager (³ 15 FTE).

Groep VI

Zelfstandig beheer over een doe-het-zelfwinkel of bouwmarkt.

Functiebenamingen: bedrijfsleider en bouwmarktmanager.

BIJLAGE 2: LOONSCHALEN

Loonschalen per 1 juli 2012 Aanpassing lonen per 1 juli met 1,25%

leeftijd/ functiejr.	groep 1	groep 2	groep 3	groep 4	groep 5	groep 6
17	575,20	592,00				
18	662,55	682,13	701,66			
19	764,50	787,10	809,96			
20	895,55	921,64	948,56	975,46		
21	1.055,75	1.086,46	1.118,07	1.149,70		
22	1.237,75	1.274,14	1.311,14	1.348,15		
23/0	1.456,20	1.498,83	1.542,57	1.586,29	1.661,04	1.860,37
23/1		1.521,72	1.573,51	1.625,98	1.712,87	1.904,48
23/2		1.552,15	1.605,13	1.666,34	1.764,69	1.948,60
23/3			1.637,22	1.708,06	1.816,51	1.992,72
23/4			1.669,01	1.748,75	1.868,34	2.036,84
23/5				1.789,67	1.920,16	2.081,48
23/6				1.831,13	1.971,98	2.126,13

bedragen per 4 weken

leeftijd/ functiejr.	groep 1	groep 2	groep 3	groep 4	groep 5	groep 6
17	530,95	546,46				
18	611,58	629,66	647,69			
19	705,69	726,55	747,66			
20	826,66	850,74	875,59	900,43		
21	974,54	1.002,88	1.032,07	1.061,26		
22	1.142,54	1.176,13	1.210,29	1.244,44		
23/0	1.344,18	1.383,53	1.423,91	1.464,27	1.533,27	1.717,26
23/1		1.404,66	1.452,47	1.500,90	1.581,11	1.757,98
23/2		1.432,75	1.481,66	1.538,16	1.628,94	1.798,71
23/3			1.511,28	1.576,67	1.676,78	1.839,43
23/4			1.540,63	1.614,23	1.724,62	1.880,16
23/5				1.652,01	1.772,46	1.921,37
23/6				1.690,27	1.820,29	1.962,58

bedragen per uur

leeftijd/ functiejr.	groep 1	groep 2	groep 3	groep 4	groep 5	groep 6
17	3,49	3,60				
18	4,02	4,14	4,26			
19	4,64	4,78	4,92			
20	5,44	5,60	5,76	5,92		
21	6,41	6,60	6,79	6,98		
22	7,52	7,74	7,96	8,19		
23/0	8,84	9,10	9,37	9,63	10,09	11,30
23/1		9,24	9,56	9,87	10,40	11,57
23/2		9,43	9,75	10,12	10,72	11,83
23/3			9,94	10,37	11,03	12,10
23/4			10,14	10,62	11,35	12,37
23/5				10,87	11,66	12,64
23/6				11,12	11,98	12,91

N.B. De bedragen van groep 1 zijn de wettelijke minimumlonen per **1 juli 2012**

Loonschalen per 1 januari 2013

Aanpassing WML per 1 januari

leeftijd/ functiejr.	groep 1	groep 2	groep 3	groep 4	groep 5	groep 6
17	580,40	592,00				
18	668,60	682,13	701,66			
19	771,45	787,10	809,96			
20	903,70	921,64	948,56	975,46		
21	1.065,30	1.086,46	1.118,07	1.149,70		
22	1.249,00	1.274,14	1.311,14	1.348,15		
23/0	1.469,40	1.498,83	1.542,57	1.586,29	1.661,04	1.860,37
23/1		1.521,72	1.573,51	1.625,98	1.712,87	1.904,48
23/2		1.552,15	1.605,13	1.666,34	1.764,69	1.948,60
23/3			1.637,22	1.708,06	1.816,51	1.992,72
23/4			1.669,01	1.748,75	1.868,34	2.036,84
23/5				1.789,67	1.920,16	2.081,48
23/6				1.831,13	1.971,98	2.126,13

bedragen per 4 weken

leeftijd/ functiejr.	groep 1	groep 2	groep 3	groep 4	groep 5	groep 6
17	535,75	546,46				
18	617,17	629,66	647,69			
19	712,11	726,55	747,66			
20	834,18	850,74	875,59	900,43		
21	983,35	1.002,88	1.032,07	1.061,26		
22	1.152,92	1.176,13	1.210,29	1.244,44		
23/0	1.356,37	1.383,53	1.423,91	1.464,27	1.533,27	1.717,26
23/1		1.404,66	1.452,47	1.500,90	1.581,11	1.757,98
23/2		1.432,75	1.481,66	1.538,16	1.628,94	1.798,71
23/3			1.511,28	1.576,67	1.676,78	1.839,43
23/4			1.540,63	1.614,23	1.724,62	1.880,16
23/5				1.652,01	1.772,46	1.921,37
23/6				1.690,27	1.820,29	1.962,58

bedragen per uur

leeftijd/ functiejr.	groep 1	groep 2	groep 3	groep 4	groep 5	groep 6
17	3,52	3,60				
18	4,06	4,14	4,26			
19	4,68	4,78	4,92			
20	5,49	5,60	5,76	5,92		
21	6,47	6,60	6,79	6,98		
22	7,58	7,74	7,96	8,19		
23/0	8,92	9,10	9,37	9,63	10,09	11,30
23/1		9,24	9,56	9,87	10,40	11,57
23/2		9,43	9,75	10,12	10,72	11,83
23/3			9,94	10,37	11,03	12,10
23/4			10,14	10,62	11,35	12,37
23/5				10,87	11,66	12,64
23/6				11,12	11,98	12,91

N.B. De bedragen van groep I zijn de wettelijke minimumlonen per **1 januari 2013**

Bijlage 3: Veiligheidsprotocol

De ondernemingen wordt aanbevolen waar mogelijk en toepasbaar onderstaande veiligheidsmaatregelen in hun onderneming en/of filialen uit te voeren of toe te passen.

1. Geldafhandeling

Vanaf het moment dat de klant betaalt tot de aflevering van het geld bij de bank:

- Groot geld wordt bij de kassa afgeroomd in een afroombbox of afroombkuis, conform een daartoe opgestelde instructie.
- Intern geldtransport vindt buiten openingstijd plaats. Aanvullen van wisselgeld is wel toegestaan.
- Geld tellen geschiedt op een veilige plaats.
- Opslag van geld geschiedt in een kluis. Indien nieuwe kluisen worden geplaatst dient ten minste een kluis voorzien te zijn van tijdvertraging of een tijdslot.
- Het externe geldtransport voldoet aan de nodige veiligheidseisen.

(Vanzelfsprekend gelden niet alle genoemde maatregelen bij aanwezigheid van bijvoorbeeld buizenpost).

2. Openen en sluiten

- Er worden afspraken gemaakt over een veilige aankomst en vertrek van het personeel en het openen en sluiten van de winkel (ten minste twee personen).
- Een eventuele personeels- of goedereningang beveiligen en goed verlichten.

3. Overvallen

Ter verkleining van het risico:

- De mogelijke buit minimaliseren door het grote geld onbereikbaar te maken.
- Kenbaar maken dat de winkel beveiligd is.
- Kassa's zodanig plaatsen dat de winkelingang te overzien is.
- Instructie van het personeel hoe te handelen bij een overval.
- Alle werknemers dienen de plaats van de kluis te kennen.
- Bij overvallen, ernstige bedreiging van personeel of geweld tegen personeel professionele slachtofferhulp aanbieden.

4. Winkeldiefstal

- De winkel zo inrichten dat klanten zoveel mogelijk zichtbaar zijn voor het personeel.
- Tegen- of aanhouden van winkeldieven is alleen een taak voor daarin getraind personeel.
- De medewerker neemt bij deze taak de beslissing over wel of niet tegen- of aanhouden.
- Uitgangspunt is: "je eigen veiligheid gaat voor".

5. Overige maatregelen

- In iedere winkel is een telefoon aanwezig om in noodgevallen hulp in te roepen.
- Het aanbrengen van een alarmsysteem wanneer een medewerker alleen in de winkel staat.
- Alle medewerkers krijgen instructie over veilig werken in het belang van hun eigen veiligheid, die van collega's en die van klanten.
- Alle medewerkers trainen in het omgaan met allerlei vormen van winkelcriminaliteit.
- Het toepassen van een behoorlijke inbraakbeveiliging.
- Jaarlijks opstellen c.q. actualiseren van een risico-inventarisatie.
- Waar mogelijk deelnemen aan gezamenlijke veiligheidsactiviteiten in winkelcentra.

Bijlage 4: Model verzuimreglement

Als je wegens ziekte niet kunt werken, houd je dan aan de volgende regels:

1. Op tijd ziekmelden

- Meld je voor aanvang van de werktijd, echter uiterlijk om 9.00 uur 's ochtends telefonisch ziek bij je werkgever, namelijk bij, telefoon In geval van diens afwezigheid bij telefoon.....
- Wanneer je daar zelf niet toe in staat bent, laat je iemand anders bellen.
- Als je in de loop van de dag ziek wordt en pas later hoeft te beginnen, bijvoorbeeld bij een middag- of avonddienst, dan meld je je zo snel mogelijk ziek.
- Als je tijdens werktijd ziek wordt, meld je dit, voordat je naar huis gaat, bij de bovengenoemde personen.
- Let op: in verband met het recht op loondoorbetaling of een uitkering van de Ziektewet is het belangrijk dat je je op de eerste ziektedag ziek meldt. Een voorbeeld: je staat ingeroosterd op donderdag, vrijdag en zaterdag. Op maandag word je ziek. Dan geef je uiterlijk dinsdag door dat je ziek bent.

2. Informatie geven

Bij de ziekmelding word je gevraagd de volgende informatie te verstrekken:

- Sinds wanneer je ziek bent (eerste ziektedag);
- Of je de huisarts al hebt geraadpleegd of wanneer je dat gaat doen*;
- Welke gezondheidsklachten je hebt *;
- Of er mogelijk een verband is tussen de arbeidsongeschiktheid en de arbeidsomstandigheden*;
- Wanneer je denkt weer hersteld te zijn;
- Op welk adres je tijdens de ziekte verblijft en onder welk telefoonnummer je bereikbaar bent;
- Of er werkzaamheden zijn die je wel kunt uitvoeren;
- Of er zakelijke afspraken met klanten, leveranciers, collega's en dergelijke zijn die moeten worden overgenomen of worden uitgesteld.

Bij de ziekmelding kunnen afspraken worden gemaakt over de controle en over dag en tijdstip waarop wij wekelijks contact met je zullen hebben.

Voor de vragen waar het teken * achter staat geldt het privacyrecht. Je hoeft daar dus geen informatie aan ons (werkgever of collega's) over te verstrekken. Aan de Arbodienst moet je deze informatie wel verstrekken. Zonder jouw toestemming geeft de Arbodienst geen vertrouwelijke informatie aan ons door. Persoonlijke en vertrouwelijke informatie die je aan ons verstrekt, behandelen wij natuurlijk ook met gepaste vertrouwelijkheid en discretie.

Tijdens de verdere ziekteperiode geldt:

- Je bent verplicht om een wijziging van het verpleegadres onmiddellijk aan ons door te geven. Wij berichten de Arbodienst hierover.
- Ook vragen we je telefonisch te melden wanneer je voor controle naar de Arbodienst gaat. We willen ook dat je laat weten welke adviezen je gekregen hebt met betrekking tot een mogelijke werkhervatting.

3. Controle

- Tijdens ziekte moet je tijdens werktijd bereikbaar zijn voor een controlebezoek door de werkgever en/of de Arbodienst (naam). Daarom is het nodig dat je hen in de gelegenheid stelt om je thuis of op het verpleegadres te bezoeken. Is er – terwijl je thuisbent – iets bijzonders aan de hand (bijvoorbeeld de bel is defect of er is niemand thuis die de deur kan opendoen), tref dan maatregelen waardoor werkgever of Arbodienst toch toegang tot de woning kunnen krijgen.
- De controle kan ook telefonisch worden uitgevoerd. Daarom moet je thuis of op het verpleegadres telefonisch bereikbaar zijn op het nummer dat je tijdens je ziekmelding hebt doorgegeven.
- Je moet thuis (of op het verpleegadres) blijven totdat het eerste contact met de Arbodienst/werkgever heeft plaatsgevonden. Daarna mag je buitenshuis gaan, maar moet je de eerste zes weken thuis zijn op de volgende tijdstippen: 's morgens tot 10:00 uur en 's middags van 12:00 tot 14:30 uur (hier kunnen andere tijden ingevuld worden, mits dit redelijk blijft; de wetgever beschouwt verplicht de hele dag thuisblijven niet als redelijk!).
- Na 6 weken worden nieuwe afspraken gemaakt over je bereikbaarheid thuis. Dit gebeurt in het plan van aanpak (zie onder punt 9).
- Tijdens de controle door de Arbodienst moet je de informatie verstrekken over de aard en de oorzaken van de klachten, de inschakeling van de huisarts en de medische behandeling. Ook word je gevraagd of er een verband is tussen je ziekte en de werkomstandigheden.
- Tijdens het controlebezoek kan je gevraagd worden om een schriftelijke verklaring in te vullen.
- De Arbodienst kan ook een schriftelijke controle uitvoeren. Dan krijg je een formulier toegestuurd. Dit formulier vul je in en zend je nog diezelfde dag terug naar de Arbodienst.

4. Begeleiding door de werkgever

- Je werkgever (in de persoon vannaam/functie) zal regelmatig contact met je opnemen en informeren naar je situatie. Je wordt dan ook op de hoogte gebracht van eventuele belangrijke zaken die in het bedrijf spelen.
- Wij maken van elk gesprek een kort schriftelijk verslag. Hiervan ontvang je een kopie.
- Na 6 weken zullen nieuwe afspraken worden gemaakt over regelmaat en tijdstip van de begeleidingsgesprekken. Dit gebeurt in het plan van aanpak (zie onder punt 9).

5. Controle en begeleiding door de Arbodienst

- Door de Arbodienst kun je opgeroepen worden voor het spreekuur bij de Arbodienst.
- Je bent verplicht om op dit spreekuur te verschijnen. Ook indien je van plan bent de volgende dag weer aan het werk te gaan.
- Als je inmiddels weer aan het werk bent, hoef je niet naar het spreekuur te komen. Wel moet je de afspraak telefonisch afzeggen bij de Arbodienst (uiterlijk 24 uur van tevoren).

- Als je verhinderd bent (bijvoorbeeld omdat je bedlegerig bent), moet je dat direct zelf melden en een nieuwe afspraak maken met de Arbodienst.
- Je reiskosten worden vergoed op basis van het openbaar vervoer tweede klasse, tenzij deze kosten normaal gesproken ook gemaakt worden voor woon-werkverkeer.
- Je kan ook zelf een afspraak bij de Arbodienst maken, een zogenoemd Arbospreekuur. Dit is verstandig als je uitval ziet aankomen of je je werkomstandigheden wil bespreken met een Arbodeskundige.

6. Vakantie of verblijf in het buitenland

- Als je tijdens je vakantie ziek wordt, moet je dit zo spoedig mogelijk (dus telefonisch, telegrafisch, per fax of e-mail) aan de werkgever doorgeven onder vermelding van het vakantieadres. Na terugkeer moet je een medische verklaring (tijdens de ziekte opgesteld door een arts) overleggen aan de Arbodienst. In deze medische verklaring moet de duur, de aard en behandeling van de arbeidsongeschiktheid vermeld zijn. Op basis van deze verklaring adviseert de Arbodienst aan de werkgever over teruggave van vakantiedagen.
- Als je gedurende de ziekteperiode met vakantie wilt gaan, dan heb je daar een 'verklaring van geen bezwaar' van de Arbodienst voor nodig. Samen met die verklaring dien je vervolgens een verzoek in om op vakantie te mogen. Wij beslissen daarna of we de vakantie toekennen. Toestemming wordt gegeven als de Arbodienst meent dat de vakantie geen belemmering oplevert voor de genezing.

7. Meewerken aan genezing en herstel

- Je moet tijdens de periode van ziekte meewerken aan je genezing en herstel.
- Je moet je houden aan de voorschriften van de arts(en) .
- Je moet je zo gedragen dat de genezing niet belemmerd of vertraagd wordt.
- Je stelt je binnen redelijke termijn onder behandeling van je huisarts. De voorschriften van je huisarts moet je opvolgen, tenzij met de Arbodienst andere afspraken worden gemaakt die tot sneller herstel kunnen leiden.

8. (Tijdelijk) ander werk: passende arbeid

Wanneer je door ziekte (gedeeltelijk) ongeschikt bent voor het werk dat je normaal doet, maar je wel geschikt bent om andere werkzaamheden uit te voeren, kan de werkgever je (tijdelijk) ander werk aanbieden:

- Als dit passende arbeid is, ben je verplicht om dit te accepteren.
- Als passende arbeid niet binnen het bedrijf beschikbaar is, gaan wij op zoek naar passende arbeid buiten het bedrijf.
- Wij kunnen dit in overleg met je bespreken. Wij vragen de Arbodienst om advies over het voorstel. Redelijke voorstellen ben je verplicht om te accepteren.
- Heeft de Arbodienst verklaard dat je wel of niet in staat bent om je eigen werk of andere passende arbeid geheel of gedeeltelijk te hervatten, maar ben je het er niet mee eens, dan moet je je bezwaar direct aan de Arbodienst meedelen. Ook moet je je bezwaar direct aan ons meedelen. Als de werkgever en de Arbodienst het bezwaar niet delen, kun je een second opinion aanvragen bij de Uitvoeringsorganisatie Werknemers Verzekeringen UWV (zie punt 15).

9. Plan van aanpak

- Bij langer durend ziekteverzuim zal de Arbodienst onderzoeken wat er aan gedaan kan worden om weer zo snel mogelijk aan het werk te gaan: geheel of gedeeltelijk, voor het eigen werk of ander werk. Deze probleemanalyse wordt uiterlijk in de 6e week van ziekte opgesteld. Je bent verplicht daaraan je medewerking te verlenen. Je ontvangt een kopie van deze probleemanalyse en het advies van de Arbodienst.
- Bij het opmaken van de probleemanalyse ontvang je informatie van de Arbodienst over de wettelijke rechten en plichten in het kader van ziekteverzuim en re-integratie. Daarnaast verstrekt de Arbodienst informatie over de klachtenprocedure van de Arbodienst.
- Op basis van de probleemanalyse moet een plan van aanpak worden gemaakt, tenzij de probleemanalyse uitwijst dat er geen re-integratiemogelijkheden zijn. Uiterlijk in de 8e week van ziekte word je door ons uitgenodigd voor een gesprek, waarin de inhoud van het plan van aanpak wordt besproken.
- In het plan van aanpak wordt vastgelegd:
- Wat de doelstelling is van het re-integratietraject (terugkeer naar je eigen functie, een andere functie in het bedrijf of uitplaatsing naar een ander bedrijf).
- Welke maatregelen worden getroffen om herstel en werkhervatting te bevorderen.
- Hoe vaak en op welke manier werkgever en werknemer contact hebben (minimaal eens in de 6 weken begeleidingsgesprekken).
- Hoe vaak en op welke manier werknemer en Arbodienst contact hebben (minimaal eens in de 6 weken).
- Wie de uitvoering van het plan van aanpak coördineert en de vaste contactpersoon is voor de werknemer (ofwel: wie is de 'casemanager').
- Daarnaast worden schriftelijke afspraken gemaakt over:
- Op welke tijdstippen je bereikbaar moet zijn voor ons en de Arbodienst.
- De informatie die je ontvangt om bij het werk betrokken te blijven (bijvoorbeeld verslagen van werkoverleg of bedrijfsmededelingen) en de manier waarop dit gebeurt.
- Het definitieve plan van aanpak wordt door werkgever en werknemer ondertekend. De werknemer ontvangt een kopie van het ondertekende plan van aanpak.
- Als op een later tijdstip de gezondheidssituatie van de werknemer wijzigt, zal op initiatief van de Arbodienst het plan van aanpak worden herzien. Je wordt dan opnieuw uitgenodigd voor een gesprek, waarin de aanpassingen in het plan van aanpak worden besproken. Ook deze herziene versie wordt door werkgever en werknemer ondertekend. De werknemer ontvangt een kopie van het herziene plan.
- Als je het niet eens bent met bepaalde onderdelen of afspraken in het plan van aanpak, moet je dit mondeling en schriftelijk mededelen. Ook kan je de Arbodienst nogmaals vragen om een oordeel over het plan van aanpak. Vervolgens maak je een afspraak met ons om het plan van aanpak opnieuw te bespreken. Als dan nog geen overeenstemming wordt bereikt, kan een second opinion worden aangevraagd bij de UWV (zie punt 15).

10. Verzuimdossier

Wij houden voor iedere zieke werknemer een dossier bij met daarin alle documenten die relevant zijn in het kader van het ziekteverzuim.

- Minimaal worden hierin opgenomen: de probleemanalyse, het plan van aanpak, niet-medische rapportages van de Arbodienst en de schriftelijk vastgelegde afspraken uit het overleg tussen werkgever en werknemer.
- Het verzuimdossier wordt vertrouwelijk behandeld en bewaard, conform de Wet bescherming persoonsgegevens. Het verzuimdossier is alleen toegankelijk voor (invullen: de leidinggevende, de afdeling P&O, de casemanager).
- Je hebt te allen tijde het recht om het verzuimdossier in te zien, na een afspraak te hebben gemaakt met (naam of functionaris).
- Je hebt het recht om ons te vragen onjuiste gegevens uit het dossier te verwijderen.
- Je hebt recht op kopieën van documenten die in het verzuimdossier zijn opgenomen.
- Medische informatie wordt bewaard in een apart verzuimdossier bij de Arbodienst. Ook dit medische dossier mag je te allen tijde inzien, na een afspraak te hebben gemaakt met de Arbodienst.

11. Geheel of gedeeltelijk herstel

Zodra je weer in staat bent om geheel of gedeeltelijk aan het werk te gaan:

- Hoef je niet af te wachten op toestemming van de bedrijfsarts of de behandelend arts.
- Meldt je dit direct bij je werkgever.

Weet je niet zeker of je weer in staat bent om aan het werk te gaan, dan vraag je advies aan de Arbodienst. Bel de Arbodienst voor een afspraak. Bij een negatief advies van de Arbodienst volgen wij het standpunt van de Arbodienst. Je hoeft dan nog niet aan het werk.

12. Re-integratieverslag en WIA-aanvraag

- Uiterlijk de 85e week van ziekte word je opgeroepen voor een gesprek met de Arbodienst. Op basis van dit gesprek stelt de Arbodienst een zogenaamd actueel oordeel op. Je ontvangt van de Arbodienst een kopie van dit actueel oordeel.
- Uiterlijk in de 87e week van ziekte gaan we met jou in overleg over het re-integratieverslag, dat gemaakt moet worden voor je WIA-aanvraag. Op basis van dit gesprek en de informatie uit het verzuimdossier stellen wij dit re-integratieverslag op.
- Uiterlijk in de 91e week ontvang je het re-integratieverslag en de medische informatie van de Arbodienst en moet je deze aan de UWV sturen. De UWV heeft dit verslag nodig om te kunnen beslissen of je werkgever en jij vanaf het begin van je ziekte genoeg gedaan hebben om je re-integratie de beste kansen te bieden.
- Als je het niet eens bent met onderdelen in het re-integratieverslag en opmerkingen hebt over de re-integratie-inspanningen van de Arbodienst en/of van de werkgever, kun je je eigen oordeel formuleren als onderdeel van het re-integratieverslag.

13. Frequent verzuim

Na een ... (vierde) ziekmelding binnen één jaar vindt er een gesprek plaats met (naam persoon of functienaam).

14. Verplichting naleving reglement

Het is belangrijk dat je de voorschriften uit dit verzuimreglement opvolgt. Hou je je niet aan dit reglement, dan hebben wij het recht om sancties op te leggen.

Deze sancties kunnen bestaan uit:

- het gedeeltelijk of geheel stopzetten van de loonbetaling.
- in ernstige gevallen, waaronder het weigeren mee te werken aan herstel of werkhervatting, kun je worden ontslagen.

Voordat sancties worden toegepast, vragen wij advies aan de Arbodienst.

Let op: de UWV kan daarnaast (achteraf) nog sancties opleggen, als je niet voldoende hebt meegewerkt aan je herstel of werkhervatting. Dan bestaat de mogelijkheid dat je een WIA-uitkering wordt geweigerd.

15. Bezwaren: second opinion en uiteindelijk kantonrechter.

Als je het niet eens bent met uitspraken van de Arbodienst of acties en voorstellen van de werkgever of de casemanager, dan ben je verplicht om dit direct te bespreken met de Arbodienst. Ook kun je gebruik maken van de klachtenprocedure van de Arbodienst of het betrokken re-integratiebedrijf. Vervolgens kun je een 'second opinion' (deskundigenoordeel) aanvragen bij de UWV. De kosten hiervan (50 euro) zijn voor eigen rekening. Een second opinion is een advies. Blijven werkgever en werknemer het vervolgens nog steeds met elkaar oneens, dan kan een procedure bij de kantonrechter worden gestart.

16. Overleg tussen werkgever en Arbodienst

We voeren (regelmatig) overleg met de Arbodienst over het ziekteverzuim in ons bedrijf. Daarbij bespreken we ook welke algemene maatregelen we kunnen nemen om het verzuim te beperken. We vragen je problemen of situaties die te maken hebben met het verzuim in ons bedrijf, aan te kaarten in de gesprekken met de Arbodienst of in het werkoverleg. We zijn dan beter in staat om de juiste acties te ondernemen.

Voor de gevolgen van de arbeidsongeschiktheid na het tweede ziektejaar kun je o.a. nadere informatie vinden op de speciale website www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wia.

Uitgebreidere informatie over de regelingen van de Wet arbeid en zorg is te vinden op de website van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid .

- **ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF**

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

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

- **KRAAMVERLOF VOOR DE PARTNER**

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

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

- **ADOPTIEVERLOF**

De werknemer heeft recht op maximaal 4 weken verlof zonder behoud van loon om aan de nieuwe gezinssituatie te wennen. Hierbij maakt het niet uit of er één of meer kinderen tegelijk geadopteerd worden. Als de werknemer samen met een partner een kind adopteert, heeft elke ouder recht op 4 weken verlof. Het verlof moet worden opgenomen binnen 18 weken vanaf 2 weken voor de feitelijke adoptiedatum. De werknemer heeft recht op een uitkering tijdens de verlofperiode.

De werknemer dient minimaal 3 weken van tevoren de werkgever te melden wanneer hij het verlof wil laten beginnen. De werknemer overhandigt de werkgever een officieel document waaruit blijkt dat hij een kind gaat adopteren of onlangs heeft geadopteerd. Dit kan zijn een verklaring van de bemiddelingsorganisatie, een uittreksel uit het bevolkingsregister of een verklaring van de Vreemdelingenpolitie.

- **OUDERSCHAPSVERLOF**

Ouderschapsverlof is een wettelijk recht op onbetaald verlof van in totaal zesentwintig maal de arbeidsduur per week . Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf maanden. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.

De werknemer dient tenminste een jaar in dienst te zijn bij zijn huidige werkgever. Alleen in heel bijzondere en onvoorziene omstandigheden kan op de gemaakte verlofafspraken worden teruggekomen. Verlof dat is afgebroken, kan later niet meer worden opgenomen.

- **CALAMITEITENVERLOF EN ANDER KORT VERZUIMVERLOF**

Als de werknemer door zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden niet kan werken, heeft hij recht op kort verlof. Dat geldt in principe voor iedereen die in dienstverband werkt; van onbepaalde tijd of op tijdelijke basis. Ook in de proeftijd is er recht op calamiteitenverlof.

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

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

- **KORTDUREND ZORGVERLOF**

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

Gedurende dit zorgverlof wordt 70% van het loon doorbetaald, maar tenminste het wettelijk minimumloon.

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

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

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

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

- **LANGDUREND ZORGVERLOF**

De werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor de verzorging van de echtgenoot, een kind of bloedverwant in de eerste graad een persoon, die levensbedreigend ziek is.

Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf weken en het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.

Onbetaald zorgverlof kan gevolgen hebben voor regelingen als huurtoeslag en kinderopvang, sociale verzekeringen en het pensioen.

Tijdens de uren waarop de werknemer met verlof is, bouwt hij wel vakantiedagen op.

- **EEN TIJD ER TUSSENUIT**

Als de werknemer een periode er tussenuit wil gaan zonder zijn baan op te zeggen, kan hij onbetaald verlof overwegen. Dit is geen wettelijke regeling en er zijn dus geen rechten, maar hierover kunnen in de individuele arbeidsvoorwaarden afspraken worden gemaakt. Een dergelijk verlof vereist goede afspraken met de werkgever.

Door onbetaald verlof op te nemen - en dus vrijwillig afstand te doen van inkomen - kan het recht op bepaalde subsidies verloren gaan. Informeer hiernaar bij de instantie die subsidie verleent.

- **LEVENSLLOOPREGELING**

Sinds 1 januari 2012 is de levensloopregeling niet meer beschikbaar voor nieuwe deelnemers. De levensloopregeling blijft nog wel bestaan wanneer er op 31 december 2011 een saldo op de levensloopregeling stond. Of er verder kan worden gespaard, hangt af van de hoogte van het saldo. Met een saldo van minder dan € 3.000 kan er niet meer worden bijgestort. Het saldo kan dan worden opgenomen voor verlof. Met een saldo van € 3.000 of meer kan er nog wel worden bijgestort. Over deze inleg wordt geen verlofkorting meer opgebouwd.

- **AANPASSING ARBEIDSDUUR**

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

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

Bijlage 6: Relevante artikelen uit het Burgerlijk Wetboek (tekst zoals geldig per 10 december 2012)

Artikel 7:628

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
2. Indien hem krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
3. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.
4. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet verrichten van de arbeid heeft bespaard.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst slechts bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten in de zin van artikel 7:668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 in totaal voor ten hoogste zes maanden worden overeengekomen.
7. Na het verstrijken van de termijn, bedoeld in lid 5, kan van dit artikel slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daar toe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 7:628a

1. Indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, heeft de werknemer voor iedere periode van minder dan 3 uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij 3 uur arbeid zou hebben verricht.
2. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Artikel 7:629

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijk minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. Het in lid 1 bedoelde recht geldt voor een tijdvak van 6 weken voor de werk

nemer die doorgaans op minder dan 4 dagen per week uitsluitend of nage-
noeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de
natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat.

3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet :
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 7:658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
 - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 7:658a lid 4 te verrichten;
 - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:658a lid 3;
 - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg
5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voor zover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts vermindert met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in lid 1 bedongen loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij

hem het vermoeden daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.

8. Artikel 7:628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste 2 dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samen geteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld en met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
 - c. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd;
 - d. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 7:658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst in stand.
13. Voor de toepassing van lid 2 wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.

Artikel 7:629a

1. De rechter wijst een vordering tot betaling van loon als bedoeld in artikel 7:629 af, indien bij de eis niet een verklaring is gevoegd van een deskundige, benoemd door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, omtrent de verhindering van de werknemer om de bedongen of andere passende arbeid te verrichten respectievelijk diens nakoming van de verplichtingen, bedoeld in artikel 7:660a.
2. Lid 1 geldt niet indien de verhindering niet wordt betwist of het overleggen van de verklaring in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevergd.
3. De deskundige, die zijn benoeming heeft aanvaard, is verplicht zijn onderzoek onpartijdig en naar beste weten te volbrengen.

4. De deskundige die de hoedanigheid van arts bezit, kan de voor zijn onderzoek van belang zijnde inlichtingen over de werknemer inwinnen bij de behandelende arts of behandelende artsen. Zij verstrekken de gevraagde gegevens voor zover daardoor de persoonlijke levenssfeer van de werknemer niet onevenredig wordt geschaad.
5. De rechter kan op verzoek van een der partijen of ambtshalve bevelen dat de deskundige zijn verklaring nader schriftelijk of mondeling toelicht of aanvult.
6. De werknemer wordt ter zake van een vordering als bedoeld in het eerste lid slechts in de kosten van de werkgever als bedoeld in artikel 237 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering veroordeeld in geval van kennelijk onredelijk gebruik van het procesrecht.
7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan worden bepaald dat de in het eerste lid bedoelde deskundige door een ander dan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen wordt aangewezen.

Artikel 7:634

1. De werknemer verwerft over ieder jaar waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft gehad, aanspraak op vakantie van ten minste vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week of, als de overeengekomen arbeidsduur in uren per jaar is uitgedrukt, van ten minste een overeenkomstige tijd.
2. De werknemer die over een deel van het jaar recht op loon heeft gehad, verwerft over dat deel aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte be draagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende het gehele jaar recht had op loon over de volledig overeengekomen arbeidsduur.
3. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten aanzien van werknemers wier arbeidsovereenkomst eindigt nadat deze ten minste een maand heeft geduurd, van lid 2 worden afgeweken in die voege dat de aanspraak op vakantie wordt berekend over tijdstippen van een maand.

Artikel 7:635

1. In afwijking van artikel 7: 634 verwerft de werknemer aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, omdat:
 - a. hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
 - b. hij vakantie als bedoeld in artikel 7:641 lid 3 geniet;
 - c. hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
 - d. hij, anders dan ten gevolge van de omstandigheden, bedoeld in de eden 2 en 3, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;

- e. hij verlof als bedoeld in artikel 7:643 geniet;
 - g. hij verlof als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg geniet.
2. In afwijking van artikel 7:634 verwerft de vrouwelijke werknemer die wegens zwangerschap of bevalling niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
 3. In afwijking van artikel 7:634 verwerft de werknemer die wegens adoptie verlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
 4. De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
 5. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 7:634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voor zover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de leden 1 tot en met 4 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 7:636

1. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens een van de redenen, bedoeld in artikel 7:635 leden 1 en 5 kunnen slechts indien in een voorkomend geval de werknemer ermee instemt worden aangemerkt als vakantie, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het in artikel 7:634 bedoelde minimum.
2. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens een van de redenen, bedoeld in artikel 7:635 leden 2 en 3, kunnen niet worden aangemerkt als vakantie.

Artikel 7:637

1. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens ziekte, kunnen slechts indien een voorkomend geval de werknemer ermee instemt, worden aangemerkt als vakantie, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het artikel 7:634 bedoelde minimum.
2. In afwijking van lid 1 kan bij schriftelijke overeenkomst worden bepaald dat dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer in enig jaar de overeengekomen arbeid niet heeft verricht wegens ziekte, worden aangemerkt als vakantie tot ten hoogste het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 7:634 bedoelde minimum is overeengekomen.
3. Indien in enig jaar zowel lid 2, als artikel 7:638, lid 8, tweede volzin, worden toegepast, kunnen in totaal niet meer dan het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 7:634 bedoelde minimum is overeengekomen.

Artikel 7:638

1. De werkgever is verplicht de werknemer ieder jaar in de gelegenheid te stelen de vakantie op te nemen waarop de werknemer op grond van artikel 7:634 ten minste aanspraak heeft.
2. Voor zover in de vaststelling van de vakantie niet is voorzien bij schriftelijke overeenkomst dan wel bij of krachtens collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan of bij wet, stelt de werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.
3. In geval van gewichtige redenen wordt de vakantie op zodanige wijze vastgesteld dat de werknemer desverlangd, voorzover zijn aanspraak daartoe toereikend is, gedurende twee opeenvolgende weken of tweemaal een week geen arbeid behoeft te verrichten.
4. De werkgever stelt de vakantie zo tijdig vast dat de werknemer de gelegenheid heeft tot het treffen van voorbereidingen voor de besteding van de vakantie.
5. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen zijn, na overleg met de werknemer, het vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. De schade die de werknemer leidt ten gevolge van de wijziging van het tijdvak van de vakantie, wordt door de werkgever vergoed.
6. De werkgever is verplicht de werknemer de resterende aanspraak op vakantie in dagen of uren te verlenen, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
7. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 7:634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voor zover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de in lid 2 genoemde termijn worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer tijdens een vastgestelde vakantie ziek is, gelden niet als vakantie, tenzij in een voorkomend geval de werknemer daarmee instemt. In afwijking van de vorige volzin kan bij schriftelijke overeenkomst worden bepaald dat de in enig jaar vakantie dagen of gedeelten daarvan waarop de werknemer ziek is, als vakantie gelden tot ten hoogste het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 7:634 bedoelde minimum is overschreden.

Artikel 7:640

1. De werknemer kan tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst geen afstand doen van zijn aanspraak op vakantie tegen schadevergoeding.
2. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 7:634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voor zover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van lid 1 worden afgeweken.

Artikel 7: 640a

De aanspraak op het minimum, bedoeld in artikel 634, vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. Bij schriftelijke overeenkomst kan ten gunste van de werknemer worden afgeweken van de termijn van zes maanden, bedoeld in de eerste zin.

Artikel 7:641

1. Een werknemer die aan het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft, heeft recht op een uitkering in geld tot een bedrag van het loon over een tijdvak overeenkomend met de aanspraak, tenzij artikel 7:639 lid 2 (vakantiebonnen) van toepassing is.
2. De werkgever is verplicht aan de werknemer een verklaring uit te reiken waaruit blijkt over welk tijdvak de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft.
3. Indien de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, heeft hij tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op vakantie zonder behoud van loon gedurende het tijdvak waarover hij bij lid 2 bedoelde verklaring nog aanspraak op vakantie had.
4. Bij schriftelijke overeenkomst kan van lid 3 worden afgeweken, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het in artikel 7:634 bedoelde minimum.

Artikel 7:642

Onverminderd artikel 7: 640a verjaart een rechtsovereenkomst tot toekenning van vakantie door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 7:643

1. De werknemer kan verlangen dat de werkgever hem verlof zonder behoud van loon verleent voor het als lid bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer der Staten-Generaal, van vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezingen worden samen gesteld, uitgezonderd echter de Tweede Kamer der Staten-Generaal, als mede van commissies uit deze organen. Deze bepaling vindt mede toepassing op de werknemer die deel uitmaakt van een met algemeen bestuur belast orgaan van een waterschap.
2. Indien daarover tussen de werkgever en de werknemer geen overeenstemming bestaat, stelt de rechter op verzoek van de meest gereede partij vast in welke mate dit verlof behoort te worden verleend. De rechter beoordeelt in hoever, gezien het belang dat de werknemer aan de in lid 1 bedoelde vergaderingen kan deelnemen, in redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd dat de werknemer afwezig is. De beschikking van de rechter is uitvoerbaar bij voorraad.
3. De leden 1 en 2 vinden overeenkomstig toepassing op gedeputeerden, wethouders en leden van het dagelijks bestuur van een waterschap, wier functie

niet als een volledige wordt bezoldigd. Bij algemene maatregel van bestuur wordt bepaald, welke gedeputeerdenfuncties en wethoudersfuncties voor de toepassing van dit artikel als volledig bezoldigd worden aangemerkt.

4. Dit artikel blijft buiten toepassing ten aanzien van die groepen werknemers voor wie uit hoofde van verlening van rijksvergoeding bij of krachtens de wet een andere regeling is vastgesteld.

Artikel 7:645

Van de artikelen 7:634 tot en met 7:643 kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken, tenzij zodanige afwijking bij die artikelen is toegestaan.

Artikel 7:652

1. Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.
2. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
4. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
 - a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
 - b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaar of langer.
5. Indien het einde van een overeenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.
6. Van de leden 4, onder a, en 5, kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
7. Elk beding waarbij de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is dan wel op langer dan twee maanden wordt gesteld, alsmede elk beding waarbij door het aangaan van een nieuwe proeftijd de gezamenlijke proeftijden langer dan twee maanden worden, is nietig.

Artikel 7:658a

1. De werkgever bevordert ten aanzien van de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, de inschakeling in de arbeid in zijn bedrijf. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en in het bedrijf van de werkgever geen andere passende arbeid voor handen is, bevordert de werkgever, gedurende het tijdvak waarin de werknemer jegens hem recht op loon heeft op grond van artikel 7:629, artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de inschakeling van de werknemer in voor hem passende arbeid in het bedrijf van een andere werkgever.
2. Uit hoofde van de uitoefening van zijn taak, bedoeld in lid 1, is de werkgever verplicht zo tijdig mogelijke maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is, opdat de werknemer, die in verband met

- ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen of passende arbeid te verrichten.
3. Uit hoofde van de uitoefening van zijn taak, bedoeld in lid 1, stelt de werkgever in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en artikel 25, tweede lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.. Het plan van aanpak wordt met de medewerking van de werknemer regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
 4. Onder passende arbeid als bedoeld in lid 1 en 2 wordt verstaan alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, ten zij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.
 5. De werkgever en degene door wie de werkgever zich op grond van de artikelen 13, 14 en 14a van de Arbeidsomstandighedenwet laat bijstaan, verstrekken een re-integratiebedrijf als bedoeld in artikel 1 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen gegevens voorzover deze noodzakelijk zijn voor de uitvoering de door de werkgever aan dit bedrijf opgedragen werkzaamheden, alsmede het burgerservicenummer of, bij het ontbreken daarvan, het sociaal-fiscaalnummer van de persoon wiens inschakeling in de arbeid door dat re-integratiebedrijf wordt bevorderd. Het re-integratiebedrijf verwerkt deze gegevens slechts voorzover dat noodzakelijk is voor deze werkzaamheden en gebruikt slechts met dat doel het burgerservicenummer of, bij het ontbreken daarvan, het sociaal-fiscaalnummer bij die verwerking.
 6. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de eigenrisicodrager, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel h, van de Ziektewet en de personen, bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdelen a, b en c, van die wet, die laatstelijk met hem een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan, gedurende de periode dat de eigenrisicodrager aan die personen ziekengeld moet betalen.

Artikel 7:660a

De werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, is verplicht:

- a. gevolg te geven aan de door de werkgever of door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 7:658a lid 2;
- b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:658a lid 3;
- c. passende arbeid als bedoeld in artikel 7:658a lid 4 te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.

Artikel 7:668a

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met

ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaanders opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Van de leden 1 tot en met 4 en lid 6 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 7:670

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
 - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of
 - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is ontvangen.Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid ten gevolge van zwangerschap voorafgaande aan het zwangerschapsverlof en perioden van arbeidsongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof, be doeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen, of indien zij voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de arbeidsongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige

verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.

3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met de werknemer die lid is van:
 1. een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad, van een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad of van een personeelsvertegenwoordiging;
 2. een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 3. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE als bedoeld in hoofdstuk 1 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen, dan wel krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiging bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 4. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SCE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SCE als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel krachtens hoofdstuk 2 van die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers.Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing.
5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij de activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 7:643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof

niet heeft beschikt.

7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg, op kort- en langdurend zorgverlof als bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg, dan wel zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.
8. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 7:662, lid 2, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.
9. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 5:6, tweede lid, tweede zin of vierde lid, tweede zin, van de Arbeidstijdenwet.
10. De termijn van twee jaren, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheid heeft vastgesteld.
11. Voor de toepassing van lid 4 en artikel 7:670a lid 1 wordt tevens onder de SE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2001/86 van de Raad van de Europese Unie van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van werknemers (PbEG L 294).
12. Voor de toepassing van het vierde lid en artikel 7:670a lid 1 wordt onder de SCE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SCE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2003/72/EG van de Raad van de Europese Unie van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van de Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 207).
13. Van de leden 1 en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

Artikel 7:670a

1. De werkgever kan zonder voorafgaande toestemming van de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met een werknemer die:
 - a. geplaatst is op een kandidatenlijst voor een ondernemingsraad dan wel een personeelsvertegenwoordiging of korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad of van een commissie van die raden, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad, een SE-ondernemingsraad of een SCE-ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden respectievelijk de hoofdstukken 1 respectievelijk 2 van de Wet rol werknemers bij de Europese vennootschap, dan wel die korter dan twee jaar geleden krachtens een van die wetten is opgetreden als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 - b. lid is van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad of van een groepsondernemingsraad;
 - c. als deskundige werknemer als bedoeld in artikel 13, eerste en tweede lid, of als deskundig persoon als bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet werkzaam is;
 - d. als een functionaris voor de gegevensbescherming als bedoeld in artikel 62 van de Wet bescherming persoonsgegevens werkzaam is.
2. De toestemming van de kantonrechter wordt gevraagd bij verzoekschrift. De kantonrechter verleent de toestemming slechts indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat opzegging geen verband houdt met een omstandigheid als bedoeld in lid 1. Van de uitspraak staat geen hoger beroep of beroep in cassatie open.

Artikel 7:670b

1. De artikelen 7:670 en 7:670a zijn niet van toepassing bij een opzegging gedurende de proeftijd of wegens een dringende reden.
2. De leden 1 tot en met 9 van artikel 7:670 en artikel 7:670a zijn niet van toepassing indien de werknemer schriftelijk met de opzegging instemt of indien de opzegging geschiedt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van het onderdeel van de onderneming, waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is. De opzegging wegens beëindiging van de werkzaamheden kan evenwel niet betreffen de werknemer die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg.
3. Artikel 7:670, lid 1, aanhef en onder a, is niet van toepassing, indien de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, zonder deugdelijke grond weigert:
 - a. gevolg te geven aan de door de werkgever of een door hem aan gewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid

te verrichten;

b. passende arbeid als bedoeld in artikel 7:658a, lid 4, te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;

c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel artikel 71a, tweede lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 7:672

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht een zelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 7:682.

Artikel 7:674

1. De arbeidsovereenkomst eindigt door de dood van de werknemer.
2. Niettemin is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de

werknemer over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag van overlijden, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.

3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
4. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 2, kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.
5. Lid 2 geldt niet indien de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan het overlijden door toepassing van artikel 7:629 lid 3, geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 7:629 lid 1 of indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
6. Van dit artikel kan niet ten nadele van de nagelaten betrekkingen worden afgeweken.

Artikel 7:677

1. Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij. De partij die opzegt zonder een dringende reden of zonder gelijktijdige mededeling van de dringende reden is schadeplichtig.
2. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan die tussen partijen geldt, is schadeplichtig.
3. Eveneens is schadeplichtig de partij die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, indien de wederpartij van die bevoegdheid heeft gebruik gemaakt of de rechter op die grond krachtens artikel 7:685 de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden.
4. Ingeval een der partijen schadeplichtig is, heeft de wederpartij de keus de in artikel 7:680 genoemde gefixeerde schadevergoeding of een volledige schadevergoeding te vorderen.
5. Het niet in acht nemen van artikel 7:670, leden 1 tot en met 9, of van artikel

7:670a maakt de werkgever niet schadeplichtig. De werknemer kan in die gevallen gedurende twee maanden na de opzegging van de arbeidsovereenkomst een beroep doen op de vernietigingsgrond. Het beroep op de vernietigingsgrond geschiedt door kennisgeving aan de werkgever. Artikel 55 van Boek 3 is niet van toepassing.

Artikel 7:678

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 7:677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijker wijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuig schriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
 - b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
 - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronken schap of ander liederlijk gedrag;
 - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
 - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
 - f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of goede zeden;
 - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
 - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
 - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever versterkt;
 - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 7:677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 7:679

1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 7:677 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van

de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten wordt gepleegd;
 - c. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
 - d. wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op een behoorlijke wijze daarin voorziet;
 - e. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
 - f. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
 - g. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - h. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
 - i. wanneer de voortdrijving van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;
 - j. wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 7:677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 7:680

1. De gefixeerde schadevergoeding, bedoeld in artikel 7:677 lid 4, is gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon voor de tijd, dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.
2. Is het loon van de werknemer, hetzij voor het geheel, hetzij gedeeltelijk, niet naar tijdruimte vastgesteld, dan geldt de maatstaf van artikel 7:618.
3. Elk beding waarbij ten behoeve van de werknemer een gefixeerde schadevergoeding tot een lager bedrag wordt bedongen, is nietig.
4. Bij schriftelijke overeenkomst mag een gefixeerde schadevergoeding tot een hoger bedrag worden vastgesteld.
5. De rechter is bevoegd de gefixeerde schadevergoeding, zo deze hem met het oog op de omstandigheden van het geval bovenmatig voorkomt, op een kleinere som te bepalen, doch niet op minder dan het in geld vastgestelde loon voor de duur van de opzeggingstermijn ingevolge van artikel 7:672,

- noch op minder dan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden.
6. Indien de door de werknemer verschuldigde gefixeerde schadevergoeding meer bedraagt dan het in geld vastgestelde loon voor een maand of de door de werkgever verschuldigde schadevergoeding meer bedraagt dan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden, kan de rechter toestaan dat de schadevergoeding op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.
 7. Over het bedrag van de verschuldigde gefixeerde schadevergoeding is de wettelijke rente verschuldigd, te rekenen van de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

Artikel 7:682

1. De rechter kan de werkgever die schadeplichtig is geworden volgens artikel 7:677 of die de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk opzegt, ook veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen.
2. Indien de rechter een zodanige veroordeling uitspreekt, kan hij bepalen voor of op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst moet worden hersteld en kan hij voorzieningen treffen omtrent de rechtsgevolgen van de onderbreking.
3. De rechter kan in het vonnis, houdende de veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst, bepalen dat de verplichting tot herstel vervalt door betaling van een in het vonnis vastgestelde afkoopsom. Is in het vonnis geen afkoopsom vastgesteld, dan zal de rechter deze op verzoek van de werkgever alsnog vaststellen. Een zodanig verzoek schorst de tenuitvoerlegging van het vonnis, voor zover het betreft de veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst, totdat op het verzoek is beslist, met dien verstande dat de werkgever in ieder geval verplicht blijft gedurende de schorsing het loon te betalen.
4. De rechter stelt de hoogte van de afkoopsom met het oog op de omstandigheden van het geval naar billijkheid vast; hij kan toestaan dat de afkoopsom op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.
5. Indien een afkoopsom wegens het niet naleven van een verplichting om een arbeidsovereenkomst te herstellen op andere wijze is vastgesteld, kan de rechter het bedrag van de verschuldigde afkoopsom op verzoek van de meest gerede partij wijzigen in zodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden van het geval billijk zal voorkomen en kan hij toelaten dat de afkoopsom op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.

Artikel 7:685

1. Ieder der partijen is te allen tijde bevoegd zich tot de kantonrechter te wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden. Elk beding waarbij deze bevoegdheid wordt uitgesloten of beperkt, is nietig. De kantonrechter kan het verzoek slechts inwilligen indien hij zich ervan heeft vergewist of het verzoek verband houdt met het bestaan van een opzegverbod als bedoeld in de artikelen 7:647, 7:648, 7:670 en 7:670a of enig ander verbod tot opzegging van de arbeidsovereenkomst.
2. Als gewichtige redenen worden beschouwd omstandigheden die een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 lid 1 zouden hebben opgeleverd indien de arbeidsovereenkomst deswege onverwijld opgezegd

zou zijn, alsook veranderingen in de omstandigheden, welke van dien aard zijn, dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.

3. Het verzoek wordt gedaan aan de ingevolge de artikelen 99, 100, en 107 tot en met 109 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering bevoegde kantonrechter.
4. Het verzoekschrift vermeldt de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, alsmede de naam en woonplaats of bij gebreke van een woonplaats in Nederland het werkelijke verblijf van de wederpartij.
5. De kantonrechter kan, indien het verzoek verknocht is aan een zaak die tussen dezelfde personen reeds voor een andere rechter aanhangig is, de verwijzing naar die andere rechter bevelen. De griffier zendt een afschrift van de beschikking, alsmede het verzoekschrift en de overige stukken van het geding ter verdere behandeling aan de rechter naar wie is verwezen.
6. De behandeling vangt niet later aan dan in de vierde week volgende op die waarin het verzoekschrift is ingediend.
7. Indien de rechter het verzoek inwilligt, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeids overeenkomst eindigt.
8. Indien de rechter het verzoek inwilligt wegens veranderingen in de omstandigheden kan hij, zo hem dat met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voorkomt, aan een van de partijen ten laste van de wederpartij een vergoeding toekennen; hij kan toestaan dat de vergoeding op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.
9. Alvorens een ontbinding waaraan een vergoeding verbonden wordt, uit te spreken, stelt de rechter de partijen van zijn voornemen in kennis en stelt hij een termijn, binnen welke de verzoeker de bevoegdheid heeft zijn verzoek in te trekken. Indien de verzoeker dat doet, zal de rechter alleen een beslissing geven omtrent de proceskosten.
10. Lid 9 is van overeenkomstige toepassing indien de rechter voornemens is een ontbinding uit te spreken zonder daaraan een door de verzoeker verzochte vergoeding te verbinden.
11. Tegen een beschikking krachtens dit artikel kan hoger beroep



VWDHZ

Postbus 182

2260 AD Leidschendam

T (070) 444 25 87

F (070) 317 50 46

E vwdhz@rndweb.nl

I www.rndweb.nl



CNV Dienstenbond

Postbus 3135

2130 KC HOOFDDORP

023 - 565 10 52

www.cnvdibo.nl

cnvdienstenbond@cnvdibo.nl

