

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 8849

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 29-9-1997 nr. 186

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
ELEKTROTECHNISCHE DETAILHANDEL**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Unie van Elektrotechnische Ondernemers als partij te ener zijde mede namens de Dienstenbond FNV en de Dienstenbond CNV als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de elektrotechnische detailhandel, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Nederlandse Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bezwaren zijn ingebracht;

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

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

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 december 1997 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de

elektrotechnische detailhandel, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

I. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Werkgever

Onder werkgever in deze overeenkomst wordt verstaan de in Nederland wonende natuurlijke persoon of de in Nederland gevestigde rechtspersoon, dan wel de maatschap, de vennootschap onder firma of de commanditaire vennootschap gevormd door twee of meer zodanige natuurlijke en/of rechtspersonen gezamenlijk, alsmede het in het Rijk in Europa gevestigde filiaal of bijkantoor van een daarbuiten wonende natuurlijke persoon en/of een daarbuiten gevestigde rechtspersoon (al dan niet geconstitueerd naar of vallend onder buitenlands recht), waarvoor op grond van artikel 1, eerste lid onder b, van de Handelsregisterwet 1918 een verplichting tot inschrijving in het Handelsregister bestaat en bij wie het aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers betrokken bij de werkzaamheden als omschreven in artikel 3 groter is dan de bij de overige activiteiten van werkgever en zich derhalve in belangrijke mate bezighoudt met elektrotechnische detailhandel.

Artikel 2

Werknemer

1. Onder werknemer wordt verstaan degene die in dienst van een werkgever tegen salaris arbeid verricht.
2. Deze overeenkomst is niet van toepassing op:
 - a. directeuren en adjunct-directeuren;
 - b. degene die in hoofdzaak werkzaamheden verricht waarvan het functieniveau uitgaat boven het niveau van functiegroep 6 (salarisgroep F);
 - c. degene die, hoewel voorkomend op de salarislijst van de werkgever, in hoofdzaak werkzaamheden verricht die niet in een rechtstreekse relatie staan tot de activiteiten van werkgever;
 - d. vakantiewerkers.
3. Ten aanzien van
 - a. de werknemer wiens functie onregelmatige werktijden meebrengt zijn niet van toepassing de artikelen: 9, 10, 12, 13, 37, 38;
 - b. de werknemer wiens functie niet overeenkomstig het bepaalde in artikel 5 is in te delen, zijn niet van toepassing de artikelen: 5, 25, 27, 28, 28a, 29, 30, 31, 32;

Elektrotechnische Detailhandel 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- c. de werknemer die de 65-jarige leeftijd heeft bereikt zijn niet van toepassing de artikelen: 23, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 35, 55.

Artikel 3

Werkingsfeer

Onder de elektrotechnische detailhandel wordt in deze CAO verstaan: de verkoop en/of verhuur van elektrotechnische artikelen aan consumenten (eindgebruiker) en de verkoop van lokale (gas) verwarmingsapparaten voor huishoudelijk gebruik.

Voor de toepassing van deze CAO worden onder elektrotechnische artikelen verstaan:

- a. toestellen voor het ontvangen, versterken, opslaan of weergeven van geluids- en/of beeldsignalen zoals: (auto)radio's, tuners, versterkers, losse boxen, platenspelers, bandrecorders, cassette-recorders, compact-discspelers, Marc-apparatuur, televisies, videocamera's en -recorders, beeldplaatspelers;
 - b. grote elektrische huishoudelijke apparaten zoals: wasmachines, centrifuges, wasdroogapparaten, koelkasten, diepvrieskasten en -kisten, vaatwasmachines, (gas)fornuizen, boilers, afzuigkappen, magnetron ovens;
 - c. kleine elektrische huishoudelijke apparaten zoals: mixers, waterkettels en frituurpannen, theelichtjes, broodroosters, strijkijzers, stofzuigers, scheerapparaten, koffiemolens, koffiezetapparaten, vruchten- en groentepersen, grills, kookplaten, tafel- en raamventilatoren, tandenborstels, messenslijpers, straalkachels, radiatorkachels, wekkers en klokken;
 - d. verlichtingsartikelen zoals: complete hang- wand- en schemerlampen, bureaulampen, spots, T.L.-armaturen en -buizen, (gloeilampen).
 - e. onbespeelde audio- en videobanden.
- Indien een werkgever zich niet in belangrijke mate bezighoudt met in a t/m e genoemde activiteiten, doch zich daarnaast met één of meer van de volgende activiteiten bezighoudt, waarbij het belang van de in a t/m e genoemde activiteiten groter is dan onderomschreven activiteiten, wordt hij tevens geacht werkgever in de elektrotechnische detailhandel te zijn indien hij zich in totaal in belangrijke mate met de omschreven werkzaamheden bezighoudt.
- f. de verkoop/verhuur van geluids- en beelddragere, zoals bespeelde audio- en videobanden, beeldplaten en compactdiscs (cd, cd-i en cd-rom);
 - g. reparatie van de in a t/m e genoemde artikelen;
 - h. de verkoop en reparatie van elektrische kantoormachines en homecomputers en communicatie apparatuur;

- i. de verkoop/verhuur en reparatie van installaties en lampen voor cosmetisch gebruik zoals solarium, UV-lampen en -buizen;
- j. de verkoop van onderdelen en accessoires van de in a t/m j genoemde artikelen en installatiemateriaal.

Artikel 4

Veiligheid

1. De werkgever zal die maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming, zulks met inachtneming van de wettelijke voorschriften.
2. De werknemer kan niet worden verplicht tot het verrichten van werkzaamheden waarbij niet aan de wettelijke voorschriften omtrent veiligheid is voldaan.
Aantekening:
Zie in dit verband artikel 38 van de Arbeidsomstandighedenwet.
3. Indien werkzaamheden het gebruik van veiligheidsmiddelen noodzakelijk maken, zal de werkgever deze aan de werknemer verstrekken.
4. De werknemer is verplicht eigen veiligheid en die van anderen in acht te nemen, door de werkgever gegeven voorschriften op te volgen, veiligheidsmiddelen te gebruiken en voorgeschreven beveiligingen toe te passen.

II. BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND

Artikel 5

Bevestiging van aanstelling

De werkgever verstrekt aan de werknemer een schriftelijke bevestiging van zijn aanstelling waarin in elk geval is opgenomen:

- a. de datum van indiensttreding;
- b. de functie-indeling;
- c. de salarisgroep waarin de werknemer is ingedeeld;
- d. het aantal bij indiensttreding toegekende functie jaren;
- e. het overeengekomen salaris;
- f. de voor de werknemer geldende (gemiddelde) arbeidsduur;
- g. onder welke pensioenregeling de werknemer ressorteert.

Aantekening:

In voorkomende gevallen dient het in e gebruikte begrip salaris te worden onderscheiden in een overeengekomen vast salaris over een maand (c.q. een vierwekenperiode) en overige salarisbestanddelen zoals provisie of toeslagen.

Elektrotechnische Detailhandel 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 6

Proeftijd

1. De eerste twee maanden van de dienstbetrekking zullen over en weer als proeftijd gelden, tenzij schriftelijk een kortere proeftijd is overeengekomen.
2. Gedurende de proeftijd kunnen zowel de werkgever als de werknemer de dienstbetrekking beëindigen tegen het einde van de werkdag.

Artikel 7

Dienstbetrekking voor onbepaalde tijd

1. De dienstbetrekking wordt, tenzij anders is overeengekomen, geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. De dienstbetrekking voor onbepaalde tijd eindigt:
 - a. tijdens de proeftijd door beëindiging als bedoeld in artikel 6;
 - b. na de proeftijd door opzegging (na verkregen toestemming van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening);
 - c. met wederzijdse instemming;
 - d. bij ontslag wegens een dringende reden (zgn. ontslag op staande voet);
 - e. met ingang van de eerste dag van de kalendermaand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt;
 - f. door het overlijden van de werknemer;
 - g. door ontbinding door de kantonrechter.

Artikel 8

Dienstbetrekking voor bepaalde tijd

1. In afwijking van het in artikel 7 bepaalde kan een dienstbetrekking voor bepaalde tijd uitsluitend schriftelijk worden aangegaan.
2. Is met inachtneming van het bepaalde in het voorgaande lid een dienstbetrekking aangegaan voor een bepaalde tijd, dan eindigt deze dienstbetrekking op het moment dat de overeengekomen tijd is verstreken, en zulks zonder dat voorafgaande toestemming van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening nodig is.
3. Wanneer een dienstbetrekking voor (on)bepaalde tijd voor bepaalde

tijd wordt voortgezet én de dienstbetrekkingen te zamen niet langer duren dan 18 maanden, eindigt de voortgezette dienstbetrekking van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging en zonder dat toestemming van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening nodig is.

4. Ongeacht andere mogelijkheden van tussentijdse beëindiging kan de overeenkomst voor bepaalde tijd tussentijds, na verkregen toestemming van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening, worden opgezegd en beëindigd.

III. ARBEIDSTIJDEN

Artikel 9

Definities

1. Onder „dagelijkse werktijd” wordt verstaan de tijd waarin de werknemer volgens zijn dienstrooster arbeid verricht.
2. Onder „dienstrooster” wordt verstaan het schema, waarin de voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd en de ADV-tijd zijn vastgelegd.
3. Onder „ADV-tijd” wordt verstaan: de tijd waarop ten gevolge van arbeidsduurverkorting niet wordt gewerkt.
4. Onder „overuren” wordt verstaan: uren waarin wordt gewerkt buiten het dienstrooster. Als overuren worden echter niet beschouwd verschoven uren als bedoeld in lid 5.
5. Onder „verschoven uren” wordt verstaan:
 - a. uren gedurende welke een werknemer werkt buiten zijn dienstrooster, voor zover de werknemer in vier achtereenvolgende weken, met inbegrip van genoemde uren, niet langer werkt dan het aantal werkuren volgens zijn dienstrooster;
uren gedurende welke een werknemer werkt buiten zijn dienstrooster in de periode november t/m februari, voor zover de werknemer in deze periode met inbegrip van genoemde uren, niet langer werkt dan het aantal werkuren volgens zijn dienstrooster.
 - b. uren gedurende welke, in overleg met de personeelsvertegenwoordiging of, bij gebreke hiervan, met de werknemers, buiten het dienstrooster wordt gewerkt, met het tevoren vaststaande doel om bepaaldelijk aangewezen uren, waarop niet wordt gewerkt of waarop niet zal worden gewerkt ten gevolge van buiten de verantwoordelijkheid van werkgever liggende oorzaken zoals wateroverlast, brand e.d., in te halen.

Elektrotechnische Detailhandel 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

6. Onder „jaar” wordt verstaan een aaneengesloten periode van 365 dagen; ingeval van een schrikkeljaar 366 dagen.
7. Onder „week” wordt verstaan een periode van 7 aaneengesloten dagen.

Artikel 10

Arbeidsduur

1. De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt, berekend over een periode van maximaal 6 maanden, gemiddeld 38 uren, met inachtneming van het gestelde in artikel 9.
Voor de werknemer die op grond van een bestaande regeling minder dan dit gemiddelde aantal uren per week werkt, geldt het overeengekomen aantal uren.
2. Voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gelden ook de uren die volgens het dienstrooster zouden worden gewerkt op nieuwjaarsdag, de 2e paasdag, de Hemelvaartsdag, de 2e pinksterdag, de beide Kerstdagen, de nationale feestdag (30 april) en de dagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt is, voor zover deze dagen vallen op een dag binnen het dienstrooster, evenals de uren die volgens het dienstrooster zouden worden gewerkt op de kort-verlofdagen als bedoeld in artikel 50, en op de vakantiedagen.
3. Ter verwezenlijking van een vijfdaagse werkweek wordt door de werknemer op 52 dagen per vakantiejaar geen arbeid verricht, los van de overige vrije dagen zoals bedoeld in artikel 14.
4. De werkgever stelt de in het voorgaande lid genoemde 52 vrije dagen vast, waarbij hij rekening houdt met de wensen van de werknemer. De vrije dagen worden in ieder geval zodanig vastgesteld, dat deze zoveel mogelijk als gehele dagen en over het jaar verspreid, kunnen worden genoten.
5. De werknemer, die gedurende het gehele vakantiejaar wekelijks een vaste vrije dag heeft, wordt geacht zijn vrije dag te hebben genoten, indien deze dag samenvalt met een feestdag als bedoeld in artikel 14.

Artikel 11

Deeltijdwerk

Op werknemers, voor wie krachtens gemaakte afspraken een werkweek geldt van minder dan gemiddeld 38 uren per week berekend over een periode van maximaal zes maanden per jaar, zijn de bepalingen van deze CAO naar evenredigheid van dit mindere aantal uren ten opzichte van de gemiddelde 38-urige werkweek van toepassing.

Artikel 12

Vormen van arbeidsduurverkorting

1. Een werknemer heeft aanspraak op 104 roostervrije uren. Ten aanzien van een werknemer die gedurende minder dan de normale wekelijkse arbeidstijd van 40 uur werkzaam is, wordt het aantal roostervrije uren naar evenredigheid verminderd. Voor een werknemer, die in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt of van wie de dienstbetrekking eindigt, geldt deze bepaling eveneens naar evenredigheid.
2. De werkgever stelt aan het begin van het jaar of van een kwartaal een rooster op waarin voor elk van zijn werknemers de roostervrije uren zijn aangegeven. De roostervrije uren kunnen, verdeeld over de periode, danwel in blokken van twee of meerdere uren worden ingeroosterd. Ingeval van ziekte of verhindering anderszins op roostervrije tijd, heeft de werknemer geen aanspraak op vervangende roostervrije tijd.
3. In overleg tussen werkgever en werknemer(s) kan van de in voorgaande leden vermelde systematiek van roosteren worden afgeweken. Indien in de onderneming een ondernemingsraad is ingesteld zal dit overleg gevoerd moeten worden met de Ondernemingsraad, conform de bepalingen van de Wet op Ondernemingsraden.
4. Het bepaalde in de voorgaande leden is niet van toepassing indien de werkgever de 40-urige werkweek voor werknemers in volledige dienstbetrekking met 2 uur verkort tot gemiddeld 38 uur. Ten aanzien van een werknemer die gedurende minder dan de normale wekelijkse arbeidstijd van 40 uur werkzaam is, geldt een evenredige verkorting.
5. Indien op ADV-tijd arbeid wordt verricht wordt in overleg met de werknemer vervangende ADV-tijd vastgesteld. Uiterlijk in het volgende kalenderkwartaal dient de vervangende ADV-tijd te worden genoten.

Elektrotechnische Detailhandel 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 13

Verrekening arbeidsduurverkorting bij einde dienstbetrekking

Indien bij het einde van de dienstbetrekking de werknemer nog recht heeft op ADV-tijd dan wel te veel ADV-tijd heeft genoten wordt dit in tijd dan wel in geld verrekend.

Artikel 14

Arbeid op zondagen en feestdagen

1. Op zondagen, zomede op nieuwjaarsdag, 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 2e pinksterdag, beide kerstdagen en de nationale feestdag (30 april) zal als regel geen arbeid worden verricht.
2. Indien een werknemer voor of bij een desbetreffende opdracht tegenover de werkgever of diens gemachtigde verklaart gewetensbezwaren te hebben tegen arbeid op zondagen of algemeen erkende christelijke feestdagen, kan hij tot die arbeid niet worden verplicht.

Artikel 15

Overwerk

In de gevallen waarin zulks bij of krachtens de Arbeidswet geoorloofd is, is de werknemer van 18 jaar of ouder verplicht op verlangen van de werkgever langer te werken dan zijn dienstrooster bepaalt.

**IV. BIJZONDERE BEPALINGEN TEN AANZIEN VAN DE
ARBEIDSOVEREENKOMST**

Artikel 16

Algemeen

1. De werknemer is gehouden de werktijden stipt in acht te nemen en op tijd met de hem opgedragen werkzaamheden te beginnen.
2. De werknemer is verplicht hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden welke zich in diens onderneming voordoen, of werkzaamheden welke met deze onderneming verband houden, naar beste krachten te verrichten; hij zal de werkgever of diens ver-

tegenwoordiger terstond kennis geven van enige fout in een hem verstrekte opdracht of van andere feiten en omstandigheden waarvan een goed werknemer kan veronderstellen dat de wetenschap voor de werkgever van belang is.

3. Indien in de onderneming resp. de vestiging tijdelijk onvoldoende aanbod van werk waarvoor de werknemer is aangenomen aanwezig is, danwel indien in een andere vestiging een tijdelijk tekort aan werknemers is, dan is de werknemer gehouden andere hem opgedragen vervangende bedrijfswerkzaamheden te verrichten in de onderneming resp. een andere vestiging, mitsdien deze vestiging niet verder dan 40 km verwijderd is van de vestiging waar de werknemer normaliter te werk is gesteld.
4. De werknemer is verplicht zich zodanig te kleden en te gedragen dat dit past in de commerciële uitstraling van werkgever.
5. De werkgever kan de werknemer verplichten werkstaten bij te houden en deze in te leveren op een door de werkgever te bepalen tijdstip (zie tevens art. 25).

Artikel 17

Geheimhouding

Het is de werknemer verboden aan derden bijzonderheden betreffende het bedrijf van de werkgever mede te delen waarvan hij weet of redelijkerwijze kan vermoeden dat hij deze geheim behoort te houden.

Artikel 18

Betalingsverkeer

1. Werknemer is verplicht bij financiële handelingen de vereiste zorgvuldigheid te betrachten en ten aanzien van de acceptatie van betalingsmiddelen de instructies van werkgever strikt op te volgen.
2. Het is de werknemer niet toegestaan, anders dan met uitdrukkelijke toestemming van de werkgever kortingen te verlenen op produkten danwel goederen in te ruilen danwel in te nemen.

Artikel 19

Vergoeding van schaden

De werknemer, die jegens werkgever gehouden is tot schadevergoeding, vergoedt deze schade in termijnen van ten hoogste 1/5 deel van het salaris.

Elektrotechnische Detailhandel 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Aantekening:

Bij beëindiging van het dienstverband is de schade in haar geheel opeisbaar.

Artikel 20

Arbeid voor derden

1. Het is de werknemer niet toegestaan anders dan met schriftelijke toestemming van zijn werkgever voor, dan wel ten behoeve van derden arbeid te verrichten, welke concurrerend is te achten voor de branche omschreven in artikel 3.
2. Ook is het de werknemer niet toegestaan arbeid te verrichten waarvan de werkgever aan de werknemer schriftelijk en gemotiveerd te kennen heeft gegeven dat het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.

Artikel 21

Arbeidsongeschiktheid

De werknemer dient, indien hij arbeidsongeschikt is of wordt, daarvan de werkgever ten spoedigste op de wijze als bepaald in artikel 54 op de hoogte te stellen.

Artikel 22

Snipperdagen

De werknemer dient voor het opnemen van een snipperdag ten minste twee werkdagen tevoren aan de werkgever toestemming te vragen, tenzij hiervan in overleg tussen werkgever en werknemer wordt afgeweken.

Artikel 23

Terugkeer uit militaire dienstplicht

Minimaal één maand voor het einde van de militaire dienstplicht dient de werknemer zich aan te melden bij de werkgever waar hij in dienst is, opdat de laatste kan vaststellen wanneer de werknemer zijn werkzaamheden zal hervatten.

Artikel 24

Beëindiging van de dienstbetrekking

De werknemer dient bij beëindiging van de dienstbetrekking de opzeggingstermijnen in acht te nemen.

V. SALARISSEN EN TOESLAGEN

Artikel 25

Salarisbetaling

1. Onder salaris wordt verstaan het vast overeengekomen bedrag per periode.
2. De salarisbetaling vindt uitsluitend plaats hetzij per maand, hetzij per vierwekenperiode, hetzij per week.
3. De uitbetaling van het overeengekomen vaste salaris geschiedt uiterlijk op de laatste werkdag van de betalingsperiode waarover dit salaris verschuldigd is.
4. De afrekening van overige salarisbestanddelen, zoals eventuele provisie, alsmede van eventuele reis-, verblijf- en andere kosten en van verstrekte voorschotten geschiedt uiterlijk op de laatste werkdag van de volgende maand c.q. vierwekenperiode.
5. Ter zake van reis-, verblijf- en andere kosten zullen, indien de werknemer zulks verzoekt, voorschotten worden verstrekt.
6. Niet tijdig en behoorlijk verantwoorde werkuren, provisie, reis-, verblijf- en andere kosten, worden niet afgerekend.
7. De werkgever verstrekt de werknemer per betalingsperiode een specificatie van de betalingen bedoeld in lid 2, alsmede van de inhoudingen daarop.
8. De werkgever verstrekt op verzoek een schriftelijke berekening van de betalingen bedoeld in lid 3.
9. De werkgever verstrekt binnen twee maanden na afloop van het kalenderjaar c.q. bij beëindiging van het dienstverband, aan de werknemer een schriftelijke opgave van hetgeen deze in dat jaar uit de dienstbetrekking heeft genoten en van de inhoudingen daarop.

Elektrotechnische Detailhandel 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 26

Doorbetaling van salaris

Waar in deze overeenkomst sprake is van doorbetaling van salaris wordt daarmee bedoeld het bedrag dat de werknemer zou hebben verdiend, indien hij had gewerkt, waarbij met overwerk, provisie, tijdelijke werktijdverkorting en vergoeding voor gemaakte kosten geen rekening wordt gehouden.

Artikel 27

Toepassing van salaristabellen

1. De tabellen genoemd in dit artikel gelden bij een voor de werknemer geldend dienstrooster op basis van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uren berekend over een periode van maximaal één jaar, voor werknemers die de leeftijd van 65 jaar nog niet hebben bereikt. Bij een voor de werknemer geldend dienstrooster op basis van een kortere gemiddelde wekelijkse arbeidsduur heeft de werknemer recht op een salaris naar evenredigheid.
2. De werkgever betaalt aan de werknemer tot 21 jaar ten minste het salaris zoals vermeld onder „Jeugdgroepen” dat correspondeert met de leeftijd van de werknemer.
3. De werknemer van 21 jaar of ouder wordt op grond van de door hem uitgeoefende functie ingedeeld in één van de salarisgroepen.
4. De vakvolwassen leeftijd is de leeftijd waarop de werknemer geacht kan worden de functie te vervullen en hij derhalve niet wordt ingedeeld naar leeftijd.
5. Onder functiejaren worden verstaan de jaren gedurende welke de werknemer na de vakvolwassen leeftijd zijn functie in het bedrijf van de werkgever uitoefent. Onder functiejaren worden mede begrepen de fictieve functiejaren welke de werkgever aan de werknemer heeft toegekend.
6. De werkgever betaalt aan de werknemer die is ingedeeld in één van de salarisgroepen en die de vakvolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, ten minste het salaris dat, in aanmerking nemende de leeftijd van de werknemer, is vastgesteld in zijn salarisgroep.

7. De werkgever betaalt aan de werknemer die is ingedeeld in één van de salarisgroepen en die de vakvolwassen leeftijd heeft bereikt, tenminste het salaris dat, in aanmerking nemende het aantal aan de werknemer toegekende functie jaren, in zijn salarisgroep is vastgesteld.

Artikel 28

Indeling van functies

1. De werkgever deelt, met behulp van de functieniveaubladen voor de elektrotechnische detailhandel, de werknemer in in een functiegroep. Aan de hand van de indeling in een functiegroep wordt de salarisgroep van de werknemer vastgesteld. De functieniveaubladen zijn opgenomen in bijlage III.
2. Oefent de werknemer een functie uit welke een samenstelling is van functies dan wordt de werknemer ingedeeld in de salarisgroep die behoort bij de werkzaamheden die de werknemer in meerderheid vervult.
3. Van waarneming is sprake indien de werknemer op verzoek van werkgever tijdelijk de taken van een andere functie daadwerkelijk vervult tenzij deze waarneming geschiedt tengevolge van vakantie. Indien de werknemer de functie meer dan 24 maanden waarneemt, wordt hij ingedeeld in de nieuwe salarisgroep.

Artikel 29

Tabellen¹⁾

De in de tabellen 1 en 2 genoemde salarissen zijn garantiesalarissen. Tabel 1 is van toepassing op werknemers die als regel werkzaam zijn op uren waarop werkgever op basis van de Winkelsluitingswet geopend mag zijn en derhalve ook werkzaamheden verricht op de koopavond en de zaterdagmiddag. Tabel 2 is van toepassing op werknemers die als regel niet werkzaam zijn op de koopavond en zaterdagmiddag.

¹⁾ Het wettelijk minimumloon blijft onverkort van toepassing.

Elektrotechnische Detailhandel 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Tabel 1

Betaling per maand vanaf 1 januari 1997

Jeugdgroepen
 16 jaar 795.40
 17 jaar 910.70
 18 jaar 1049.10
 19 jaar 1210.40
 20 jaar 1417.95

	A	B	C	D	E	F
21	1671.50	1863.20	1938.60	2015.10	2095.00	2179.60
22	1959.70	2185.20	2272.10	2362.30	2457.10	2554.20
23	2305.55	2569.10	2673.10	2779.30	2890.00	3005.40
0	2305.55	2569.10	2673.10	2779.30	2890.00	3005.40
1	2305.55	2645.60	2753.00	2862.60	2976.10	3096.90
2		2725.60	2835.30	2948.30	3061.00	3189.30
3			2919.20	3043.70	3158.50	3285.30
4				3066.50	3253.40	3383.60
5					3352.70	3485.20
6						3590.40

Tabel 1: betaling per maand is tabel 2: betaling per maand + 6.58%.
 De bedragen in de jeugdgroepen en salarisgroep A zijn de bedragen conform de Wet op het Minimumloon per 1 januari 1995.

Tabel 1

Betaling per 4 weken

Jeugdgroepen
 16 jaar 734.10
 17 jaar 840.70
 18 jaar 968.20
 19 jaar 1117.40
 20 jaar 1308.80

	A	B	C	D	E	F
21	1542.95	1713.60	1782.90	1853.30	1926.80	2004.50
22	1808.90	2009.70	2089.60	2172.60	2259.80	2349.10
23	2128.20	2362.80	2458.50	2556.10	2658.00	2764.10
0	2128.20	2362.80	2458.50	2556.10	2658.00	2764.10
1	2128.20	2433.20	2531.90	2632.80	2737.80	2848.20
2		2506.70	2607.60	2711.60	2819.80	2933.20
3			2684.80	2799.30	2904.90	3021.50
4				2820.30	2992.10	3111.90
5					3083.50	3205.30
6						3302.10

Tabel 1: (betaling per 4 weken) is tabel 1: (betaling per maand) x 0.9197. De bedragen in de jeugdgroepen en salarisgroep A zijn conform de bedragen van de Wet op het Minimumloon per 1 januari 1995. Bij deze bedragen wordt voor tabel 1 6.58% opgeteld.

Tabel 2

Betaling per maand

Jeugdgroepen
16 jaar 746.30
17 jaar 854.50
18 jaar 984.30
19 jaar 1135.70
20 jaar 1330.40

	A	B	C	D	E	F
21	1.568.30	1748.20	1818.90	1890.70	1965.70	2045.00
22	1.838.70	2050.30	2131.80	2216.50	2305.40	2396.50
23	2.163.20	2410.50	2508.10	2607.70	2711.60	2819.90
0	2.163.20	2410.50	2508.10	2607.70	2711.60	2819.90
1	2.163.20	2482.30	2583.00	2685.90	2793.10	2905.70
2		2557.30	2660.20	2766.30	2876.70	2992.40
3			2739.00	2849.90	2963.50	3082.50
4				2877.20	3052.50	3174.70
5					3145.70	3270.00
6						3368.70

Deze tabel is de tabel die gold vanaf 1 januari 1996 tot 1 januari 1997, waarvan de bedragen van de salarisgroepen B t/m F zijn verhoogd met 2.25%. De bedragen in de jeugdgroepen en salarisgroep A zijn conform de bedragen van de Wet op het Minimumloon per 1 januari 1995.

Elektrotechnische Detailhandel 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Tabel 2

Betaling per 4 weken

Jeugdgroepen
 16 jaar 688.80
 17 jaar 788.80
 18 jaar 908.40
 19 jaar 1048.40
 20 jaar 1228.05

	A	B	C	D	E	F
21	1447.60	1607.80	1672.80	1738.90	1807.90	1880.80
22	1697.20	1885.70	1960.60	2038.50	2120.30	2204.10
23	1996.80	2216.90	2306.70	2398.30	2493.90	2593.50
0	1996.80	2216.90	2306.70	2398.30	2493.90	2593.50
1	1996.80	2283.00	2375.60	2470.20	2568.80	2672.40
2		2351.90	2446.60	2544.20	2645.70	2752.10
3			2519.10	2621.10	2725.50	2835.00
4				2646.20	2807.40	2919.80
5					2893.10	3007.40
6						3098.20

Tabel 2: (betaling per 4 weken) is tabel 2: (betaling per maand) x 0.9197.

Tabel 1

Betaling per maand vanaf 1 oktober 1997

Jeugdgroepen
 16 jaar 825.00
 17 jaar 944.60
 18 jaar 1088.10
 19 jaar 1255.50
 20 jaar 1470.70

	A	B	C	D	E	F
21	1733.80	1881.90	1958.00	2035.30	2116.00	2201.40
22	2032.70	2207.10	2294.80	2386.00	2481.70	2579.70
23	2391.40	2594.80	2699.90	2807.10	2918.90	3035.50
0	2391.40	2594.80	2699.90	2807.10	2918.90	3035.50
1	2391.40	2672.10	2780.50	2891.30	3006.70	3127.90
2		2752.80	2863.60	2977.80	3096.60	3221.20
3			2948.40	3067.80	3190.10	3318.20
4				3159.10	3285.90	3417.40
5					3386.20	3520.00
6						3626.30

Tabel 1: (betaling per maand) is tabel 2: (betaling per maand) + 6.58%. De bedragen in de jeugdgroepen en salarisgroep A zijn de bedragen conform de Wet op het Minimumloon per 1 juli 1997. Bij deze bedragen wordt voor tabel 1 6.58% opgeteld.

Tabel 1

Betaling per 4 weken vanaf 1 oktober 1997

Jeugdgroepen
16 jaar 758.80
17 jaar 868.80
18 jaar 1000.70
19 jaar 1154.70
20 jaar 1352.60

	A	B	C	D	E	F
21	1594.60	1730.75	1800.70	1871.80	1946.10	2024.60
22	1869.50	2029.80	2110.50	2194.40	2282.40	2372.60
23	2199.40	2386.40	2483.10	2581.70	2684.50	2791.80
0	2199.40	2386.40	2483.10	2581.70	2684.50	2791.80
1	2199.40	2457.50	2557.20	2659.10	2765.20	2876.70
2		2531.80	2633.70	2738.70	2848.00	2962.50
3			2711.70	2821.50	2933.90	3051.70
4				2905.40	3022.00	3143.00
5					3114.30	3237.40
6						3335.10

Tabel 1: (betaling per 4 weken) is tabel 1: (betaling per maand) x 0.9197. De bedragen in de jeugdgroepen en salarisgroep A zijn conform de bedragen van de Wet op het Minimumloon per 1 juli 1997. Bij deze bedragen wordt voor tabel 1 6.58% opgeteld.

Elektrotechnische Detailhandel 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Tabel 2

Betaling per maand vanaf 1 oktober 1997

Jeugdgroepen
16 jaar 774.10
17 jaar 886.30
18 jaar 1020.90
19 jaar 1178.00
20 jaar 1379.90

	A	B	C	D	E	F
21	1.626.80	1765.70	1837.10	1909.60	1985.40	2065.50
22	1.907.20	2070.80	2153.10	2238.70	2328.50	2420.50
23	2.243.80	2434.60	2533.20	2633.80	2738.70	2848.10
0	2.243.80	2434.60	2533.20	2633.80	2738.70	2848.10
1	2.243.80	2507.10	2608.80	2712.80	2821.00	2934.80
2		2582.90	2686.80	2794.00	2905.50	3022.30
3			2766.40	2878.40	2993.10	3113.30
4				2964.00	3083.00	3206.40
5					3177.20	3302.70
6						3402.40

Deze tabel is de tabel die gold vanaf 1 juli 1997 tot 1 oktober 1997, waarvan de bedragen van de salarisgroepen B t/m F zijn verhoogd met 1,0%. De bedragen in de jeugdgroepen en salarisgroep A zijn conform de bedragen van de Wet op het Minimumloon per 1 juli 1997.

Tabel 2

Betaling per 4 weken vanaf 1 oktober 1997

Jeugdgroepen
16 jaar 714.40
17 jaar 818.00
18 jaar 942.40
19 jaar 1087.20
20 jaar 1273.60

	A	B	C	D	E	F
21	1501.60	1623.90	1689.60	1756.30	1825.90	1899.60
22	1760.40	1904.50	1980.20	2058.90	2141.50	2226.10
23	2071.20	2239.10	2329.80	2422.30	2518.80	2619.40
0	2071.20	2239.10	2329.80	2422.30	2518.80	2619.40
1	2071.20	2305.80	2399.30	2494.90	2594.50	2699.10
2		2375.50	2471.10	2569.60	2672.20	2779.60
3			2544.20	2647.30	2752.80	2863.30
4				2726.00	2835.50	2949.00
5					2922.00	3037.50
6						3129.20

Tabel 2: (betaling per 4 weken) is tabel 2: (betaling per maand) x 0.9197. De bedragen in de jeugdgroepen en salarisgroep A zijn de bedragen conform de Wet op het Minimumloon per 1 juli 1997.

Artikel 30

Salarisverhoging in verband met leeftijd

De verhogingen welke verband houden met de leeftijd, worden verleend met ingang van de betalingsperiode waarin de verjaardag van de betrokken werknemer valt. Indien een werknemer in enig jaar aantoonbaar onvoldoende functioneert en de werkgever hem dit schriftelijk en gemotiveerd mededeelt kan de werkgever besluiten de toekenning van de leeftijdsverhoging over het betreffende jaar niet te doen plaatsvinden e.e.a. met inachtneming van art. 27.6.

Het vorenstaande geldt niet indien voor alle werknemers eenzelfde afwijkende regeling van kracht was, dan wel, in overleg met de personeelsvertegenwoordiging wordt vastgesteld.

Artikel 31

Salarisverhoging in verband met functie jaren

1. Verhogingen op grond van functie jaren worden eenmaal per jaar toegekend, doch uiterlijk in de betalingsperiode waarin een nieuw functiejaar begint, een en ander totdat het maximum aantal functie jaren in de betreffende salarisgroep is bereikt. Indien een werknemer in enig jaar aantoonbaar onvoldoende functioneert en de werkgever hem dit schriftelijk en gemotiveerd mededeelt kan de werkgever besluiten de toekenning van een functiejaar over het betreffende jaar niet te doen plaatsvinden e.e.a. met inachtneming van artikel 27.6. Indien voor alle werknemers eenzelfde afwijkende regeling van kracht was, dan wel in overleg met de personeelsvertegenwoordiging wordt vastgesteld, kan een functie jaren verhoging worden toegekend in een periode van uiterlijk 6 maanden na, en met terugwerkende kracht tot, de betalingsperiode waarin een nieuw functiejaar begint.

Elektrotechnische Detailhandel 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. De werknemer ingedeeld in salarisgroep A die na het bereiken van de leeftijd van 23 jaar zijn functie 2 jaar heeft uitgeoefend heeft recht op een maandelijks toeslag op zijn salaris van bruto f 50,- (per 4 weken f 46,-).

Artikel 32

Salariswijziging in verband met functiewijziging

1. De werknemer die een functie gaat vervullen welke in een hogere salarisgroep is ingedeeld, zal in zijn salaris ten minste gelijk blijven.
2. Het in lid 1 bepaalde is van overeenkomstige toepassing op de werknemer die een andere functie gaat vervullen die in dezelfde salarisgroep is ingedeeld.
3. De werknemer die een functie gaat vervullen, welke in een lagere salarisgroep is ingedeeld, zal ten minste drie betalingsperioden nog het salaris blijven ontvangen dat hij in de vorige functie verdiende. Vervolgens kan al dan niet getemporeerd in de nieuwe salarisgroep worden ingedeeld.
Indien inschaling in een lagere salarisgroep plaatsvindt, om redenen aantoonbaar buiten de schuld van de werknemer, zal de afbouw van het salaris na 3 betalingsperioden getemporeerd gebeuren.
4. Indien de werknemer een functie meer dan twee maanden waarneemt heeft hij recht op een toeslag welke gelijk is aan het verschil tussen het salaris bij 0 functie jaren in de salarisgroep van de functie die hij waarneemt en het salaris bij 0 functie jaren van de salarisgroep waarin zijn functie is ingedeeld.

Artikel 33

1. De werkgever kan met een werknemer die een cursus of opleiding volgt overeenkomen, dat de dienstbetrekking niet door werknemer zal worden beëindigd binnen drie jaar, nadat de scholing al dan niet met goed gevolg is beëindigd. Een overeenkomst, als bedoeld in de vorige zin, dient schriftelijk te worden aangegaan.
2. De werknemer die de dienstbetrekking beëindigt voor het in lid 1 bedoelde tijdstip, is schadeplichtig. De schadeloosstelling blijft beperkt tot het salaris, vermeerderd met de kosten welke de werkgever eventueel ten behoeve van de werknemer heeft gemaakt in verband met diens deelneming aan de cursus, zoals boeken, reisgeld, e.d.

Artikel 35

Toepassing salariswijziging

Voor de werknemer ingedeeld in de salarisgroepen B t/m F wordt het geldende vaste salaris verhoogd, per 1 januari 1997 met 2,25%¹⁾ en per 1 oktober 1997¹⁾ met 1,0%.

Artikel 36

Ziektekostenverzekering

1. De werkgever verstrekt aan een werknemer voor wie de deelneming aan de verplichte ziekenfondsverzekering is geëindigd een bijslag op het salaris als tegemoetkoming in de premiekosten voor een ziektekostenverzekering indien en voor zover hem niet een zodanige toeslag eerder was verstrekt.
2. De bijslag als bedoeld in lid 1 bedraagt de helft van de premiekosten van de door de werknemer gesloten verzekering, zulks tot ten hoogste een bedrag overeenkomend met het werkgeversdeel in de voor de werknemer tot dan geldende ziekenfondspremie.
3. Het bepaalde in lid 1 geldt indien en voor zover hierin niet op andere wijze is voorzien.

VI. BETALING VAN BIJZONDERE UREN

Artikel 37

Betaling van bijzondere uren

1. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing indien de onderhavige vergoedingen zijn begrepen in de beloning, hetgeen moet blijken uit een door de werkgever afgegeven schriftelijke verklaring. Indien de overuren worden opgenomen in de beloning dient het overeengekomen salaris hoger te zijn dan het van toepassing zijnde tabelsalaris.
2. De werkgever betaalt aan de werknemer de volgende vergoedingen: indien buiten het dienstrooster en op meer uren dan de in artikel 10 genoemde gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, wordt gewerkt op een dag die niet is een zondag of een feestdag:
 - een toeslag van 25% per uur voor de eerste twee overuren direct voorafgaande aan, of direct aansluitend op het dienstrooster,

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Elektrotechnische Detailhandel 1997 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

- waarbij onder „direct voorafgaand aan” of „direct aansluitend op” mede worden verstaan die overuren welke van het dienstrooster zijn gescheiden door een wettelijk verplichte of door de plaatselijke omstandigheden geboden rusttijd;
- een toeslag van 50% voor alle overige uren.
3. Geen betaling is verschuldigd voor overwerk dat wordt verricht aansluitend aan de dagelijkse werktijd, wanneer dit overwerk dient tot afsluiting van de normale dagtaak, zich slechts incidenteel voordoet en niet langer duurt dan een kwartier.
Is dit overwerk van langere duur, dan is de vergoeding over de gehele duur ervan verschuldigd.
 4. De werkgever betaalt aan een werknemer, die werkzaamheden verricht op een zon- of feestdag, een toeslag van 100%.
 5. Indien een werknemer door de werkgever verplicht wordt om meer dan 12 dagdelen per jaar buiten zijn dienstrooster produkt- en/of verkooptrainingen te volgen, zullen de extra trainingsdagdelen worden gecompenseerd.

Artikel 38

Betaling van verschoven uren

De verschoven uren, genoemd in artikel 9 lid 5 sub a en b, komen niet voor een toeslag in aanmerking.

VII. VERGOEDING VAN REIS- EN VERBLIJFKOSTEN

Artikel 39

Vergoeding van reiskosten

1. Indien de werknemer voor het verrichten van werkzaamheden waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan moet reizen, zal de werkgever hem, met inachtneming van hetgeen is bepaald in lid 2 van dit artikel, ter zake van reiskosten de volgende vergoeding geven:
 - a. bij gebruikmaking van openbare middelen van vervoer: de werkelijk gemaakte kosten in de laagste klasse;
 - b. bij gebruikmaking van vervoer waarin door de werkgever wordt voorzien: geen vergoeding;
 - c. bij gebruikmaking van een eigen vervoermiddel van de werknemer: geen vergoeding.

mer, mits dit gebeurt in opdracht en/of met toestemming van de werkgever: een redelijke vergoeding.
Van de werkgever wordt verwacht dat hij zich ervan overtuigt dat het vervoermiddel in deugdelijke staat verkeert en verzekerd is volgens de normen van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering Motorrijtuigen.

2. Van de onder lid 1 sub a en c bedoelde reiskosten komen alleen voor vergoeding in aanmerking de meerdere kosten die de werknemer heeft moeten maken boven de kosten die hij normaal maakt om te komen op de plaats waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan.

Artikel 40

Vergoeding van verblijfkosten

Indien de werknemer als gevolg van hem plotseling opgedragen overwerk des avonds twee uur of langer na het einde van de dagelijkse werktijd het werk verlaat vergoedt de werkgever de verblijfkosten, in redelijke omvang al naar gelang de omstandigheden, tenzij door de werkgever voor een maaltijd wordt gezorgd.

VIII. VAKANTIE

Artikel 41

Vakantierechten

1. De werknemer voor wie een dienstrooster van vijf dagen per week geldt op basis van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uren berekend over een periode van maximaal één jaar, ontvangt 174,8 werkuren vakantie per jaar.
2. Bij een voor de werknemer geldend dienstrooster op basis van een kortere gemiddelde wekelijkse arbeidsduur heeft de werknemer recht op vakantie naar evenredigheid.
3. Bij een dienstverband gedurende een gedeelte van het kalenderjaar heeft de werknemer recht op vakantie naar evenredigheid.
4. De werknemer als bedoeld in lid 1 verwerft, aan het einde van een kalenderjaar, recht op 7,6 extra vakantie-uren indien hij in het betreffende kalenderjaar bij de werkgever waarbij hij op dat moment in dienst is geen werkdag verzuimd heeft ten gevolge van arbeidsongeschiktheid.

Elektrotechnische Detailhandel 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 42

Vakantie

Onder een vakantie-uur wordt in de volgende artikelen verstaan een uur waarop de werknemer volgens zijn dienstrooster arbeid zou verrichten indien hij op dat uur geen vakantie zou hebben.

Artikel 43

Extra vakantierechten voor oudere werknemers

Indien een werknemer de leeftijd van 50, 55 dan wel 60 jaar heeft bereikt, heeft hij recht op 7,6, 15,2 resp. 22,8 extra vakantie-uren per vakantiejaar met behoud van loon.

Artikel 44

Niet als vakantie aan te merken tijd

Ten aanzien van de werknemer die niet werkt wegens arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 53, kunnen de dagen of gedeelten van dagen waarop niet wordt gewerkt wegens deze reden, niet als vakantiedagen worden aangemerkt.

Artikel 45

Aaneengesloten vakantie

De aaneengesloten vakantie wordt als regel genoten tussen 30 april en 1 oktober en omvat, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, 21 of meer kalenderdagen. Indien het bedrijfsbelang zich verzet tegen een aaneengesloten vakantie van 21 of meer kalenderdagen, omvat de aaneengesloten vakantie tenminste 14 kalenderdagen. De vaststelling van de aaneengesloten vakantie geschiedt door de werkgever na overleg met de betrokken werknemer, mits de werknemer deze tijdig aanvraagt en zijn aanspraken toereikend zijn.

Artikel 46

Verlof

1. De vaststelling van de individuele vakantie-uren geschiedt door de werkgever na overleg met de werknemer, waarbij de werkgever

zoveel mogelijk rekening houdt met de wensen van de werknemer, mits de werknemer deze vakantie tijdig heeft aangevraagd en zijn aanspraken toereikend zijn.

2. De werkgever is bevoegd om na overleg met de personeelsvertegenwoordiging ten hoogste 24 collectieve verlofuren vast te stellen. De vaststelling van collectieve vakantie-uren geschiedt zo tijdig mogelijk.

Artikel 47

Doorbetaling van salaris tijdens vakantie

De werknemer behoudt gedurende het genot van de hem toekomende vakantie aanspraak op doorbetaling van het salaris.

Artikel 48

Afwikkeling van te veel of te weinig genoten vakantie-uren

1. Tijdens de dienstbetrekking kan de werkgever de door de werknemer te veel genoten vakantie doen inhalen of in mindering brengen op te verdienen vakantie.
2. Nog niet genoten vakantie kan tijdens de dienstbetrekking niet worden vervangen door een uitkering in geld.
3. Bij het einde van de dienstbetrekking kan de werkgever de door de werknemer te veel genoten vakantie, verrekenen met hetgeen hij aan deze werknemer verschuldigd is.
4. Bij het einde van de dienstbetrekking verstrekt de werkgever aan de werknemer een schriftelijke verklaring waaruit blijkt hoeveel vakantie-uren de werknemer niet heeft opgenomen doch wel heeft uitbetaald gekregen.

Artikel 49

Verval van vakantie-aanspraken

De werkgever kan de in een bepaald jaar verdiende, maar nog niet opgenomen vakantie, in overleg met werknemer, op zodanige wijze vaststellen dat het restant voor april van het volgende jaar wordt genoten. Maakt de werknemer hiervan geen gebruik dan vervallen de betreffende aanspraken.

Elektrotechnische Detailhandel 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

IX. VERLOF

Artikel 50

Kort verlof

Met uitsluiting van het bepaalde in het derde en vierde lid van artikel 1638c van het Burgerlijk Wetboek wordt bij verzuim, voor zover dit binnen de dagelijkse werktijd noodzakelijk is, met doorbetaling van salaris in de hierna te noemen gevallen en over de daarbij vermelde duur vrijaf gegeven:

- a. over vier dagen aaneengesloten bij:
 - overlijden van de levenspartner, een inwonend kind of pleegkind;
- b. over twee dagen aaneengesloten bij:
 - huwelijk van de werknemer;
- c. over één dag bij:
 - bevalling van de levenspartner;
 - huwelijk van een ouder, ouder van de levenspartner, kind, kleinkind, broer, zuster, broer en/of zuster van de levenspartner;
 - overlijden van een ouder, levenspartner van de ouder, ouder van de levenspartner, niet-inwonend kind of pleegkind, broer of zuster;
 - bijwoning van de begrafenis of crematie van een ouder, levenspartner van de ouder, ouder van de levenspartner, niet-inwonend kind of pleegkind, broer of zuster;
 - overlijden of bijwoning van de begrafenis of crematie van een grootouder van de werknemer of van diens levenspartner, kleinkind, schoonzoon, schoondochter, broer en/of zuster van de levenspartner;
 - 25-jarig en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer;
 - keuring voor verplichte militaire dienst, waarbij doorbetaling van salaris slechts behoeft plaats te vinden wanneer de werknemer geen tegemoetkoming van het Ministerie van Defensie ontvangt;
 - 25-, 40-, 50-, en 60-jarig huwelijksfeest van de ouders, c.q. van de ouders van de levenspartner;
- d. – over de tijd nodig voor het doen van een examen waaronder begrepen maximaal één herexamen voor een diploma of getuigschrift krachtens de Wet op het Leerlingwezen;
 - over de tijd nodig voor het doen van een vakexamen voor een ander erkend diploma – mits dit in het belang van het bedrijf is – indien een verzuim van niet langer dan twee dagen nodig is;
 - over een door de werkgever naar redelijkheid te bepalen langere tijd indien een examen als bedoeld in de vorige zin een verzuim van meer dan twee dagen nodig maakt;

- e. over een door de werkgever naar redelijkheid te bepalen tijd tot ten hoogste één dag bij:
 - vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen;

Onder levenspartner als in het voorafgaande bedoeld onder a en c wordt verstaan de echtgenoot c.q. echtgenote van de werkneemster c.q. werknemer, dan wel degene, geen ouder, broer of zuster van de werkneemster c.q. werknemer zijnde, met wie de werkneemster c.q. werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert en waarvan de naam door de werkneemster c.q. werknemer vooraf aan de werkgever bekend is gemaakt.

Onder levenspartner van de ouder als bedoeld in het voorafgaande bij het derde en vierde gedachtenstreepje onder c, wordt verstaan de echtgenoot c.q. echtgenote van de ouder dan wel degene, geen ouder, broer of zuster van de ouder zijnde, met wie de ouder duurzaam een gezamenlijke huishouding voert.

Artikel 51

Verlof voor eigen rekening

1. De werknemer, die in het bezit is van een verklaring waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen hij nog te goed had bij een vorige werkgever, heeft aanspraak op verlof voor eigen rekening over dat aantal dagen.
3. De werknemer dient dokters- en tandartsbezoek zoveel mogelijk te doen plaatsvinden op tijden buiten zijn dienstrooster.

Artikel 53

Gedwongen verzuim

1. Bij gedwongen verzuim als bedoeld in artikel 1638d van het Burgerlijk Wetboek, wordt de doorbetaling van het dientengevolge verschuldigde salaris beperkt tot vijf dagen, tenzij het verzuim aan de schuld van de werkgever te wijten is.
2. Bij invoering door de werkgever van een door de bevoegde instantie goedgekeurde tijdelijke werktijdverkorting (verkorting tot een 0-uren week daaronder begrepen) betaalt de werkgever geen salaris over de tijd waarin geen arbeid is verricht.

X. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 54

Definitie

1. Onder arbeidsongeschiktheid in dit hoofdstuk wordt verstaan het ongeschikt zijn tot werken ten gevolge van ziekte, ongeval, gebrek, zwangerschap en/of bevalling, een en ander zoals omschreven in de Ziektewet (Z.W.), de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (W.A.O.) en de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (A.A.W.).
2. Als eerste dag van de arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd de dag, waarop niet is gewerkt of het werken tijdens de werktijd is gestaakt.

Artikel 55

Melding

1. Ingeval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht hiervan ten spoedigste kennis te geven of te doen geven aan de werkgever. Indien de werknemer op de eerste dag van de ongeschiktheid tot werken niet op het werk verschijnt, dient de in de vorige zin bedoelde kennisgeving uiterlijk te 09.30 uur des voormiddags te geschieden.
2. De werkgever meldt zo spoedig mogelijk de arbeidsongeschiktheid aan bij de bedrijfsvereniging waarbij hij is aangesloten.
3. Ter voorkoming van misbruik is de werkgever bevoegd om, ingeval hij aannemelijk maakt dat de werknemer zich ten onrechte arbeidsongeschikt heeft gemeld, hetzij de tweede dag van de arbeidsongeschiktheid aan te merken als een door de werknemer opgenomen verlofdag, hetzij over die dag de doorbetaling van het salaris achterwege te laten. De in de vorige zin omschreven bevoegdheid komt de werkgever, voor zover van toepassing in afwijking van het bepaalde in artikel 1638c BW, eveneens toe ingeval de werknemer verzuimd heeft zich tijdig, overeenkomstig het bepaalde in lid 1, bij de werkgever arbeidsongeschikt te melden.
4. Werknemer dient zich te houden aan de in bijlage IV omschreven gedragsregels.

Artikel 56

Aanvulling van salaris

1. De werkgever is verplicht gedurende de eerste 12 maanden van arbeidsongeschiktheid het salaris van de werknemer door te betalen onder aftrek van de uitkeringen, die de geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer van de Bedrijfsvereniging ontvangt op grond van de Z.W., W.A.O. en/of A.A.W., danwel op grond van een andere verplichte verzekering. Onder salaris wordt in dit lid verstaan het salaris als bedoeld in artikel 26.
De werkgever is gerechtigd ten hoogste de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid als wachtdag in mindering te brengen, resp. te verrekenen met het vakantietegoed.
2. Het bepaalde in lid 1 is niet van kracht indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden jegens derden. In dat geval zal de werkgever echter een voorschot op de schadevergoeding verstrekken ter hoogte van het salaris dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend.
De werknemer is verplicht, op daartoe strekkend verzoek van de werkgever, door middel van een akte van cessie zijn aanspraken op schadevergoeding tegen derden aan de werkgever over te dragen.
3. Het bepaalde in artikel 1638c BW inzake de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever gedurende de eerste zes weken van arbeidsongeschiktheid van de werknemer is niet van toepassing indien de werknemer ten gevolge van zijn handelen of nalaten geen of slechts een gedeeltelijke uitkering van de Bedrijfsvereniging ontvangt.
4. De werknemer dient zich te houden aan de gedragsregels als genoemd in bijlage IV en kan de werkgever de in deze bijlage genoemde sancties toepassen.

XI. ONDERWIJS

Artikel 57

Partieel leerplichtige werknemer

1. Tussen de werkgever en de jeugdige werknemer, die ingevolge paragraaf 2a van de Leerplichtwet partieel leerplichtig is, geldt een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur als bedoeld in artikel 10, zulks onder aftrek van het aantal dagen per week waarop de werknemer

Elektrotechnische Detailhandel 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

verplicht is onderwijs te volgen, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

2. De in het vorige lid bedoelde werknemer heeft aanspraak op een salaris respectievelijk op een vakantie waarvan de hoogte respectievelijk de duur in evenredige verhouding staan tot het salaris respectievelijk de vakantierechten bij een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur zoals bedoeld in artikel 10.¹⁾

Aantekening:

De partiële leerplicht begint als de reguliere leerplicht afloopt. De reguliere leerplicht eindigt wanneer tenminste 12 volledige schooljaren zijn volgemaakt óf aan het einde van het schooljaar waarin de minderjarige de leeftijd van 16 jaar heeft bereikt. De partiële leerplicht eindigt na twee jaar vanaf vorenbedoelde tijdstippen. Partieel leerplichtigen zijn dus in de regel leerlingen van 16 en 17 jaar.

Artikel 58

Parttime-onderwijs

1. De werkgever kan met een werknemer die niet partieel leerplichtig is en die een opleiding volgt in het kader van de Wet op het Leerlingwezen een leerarbeidsovereenkomst sluiten met een normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, zoals bedoeld in artikel 10, dan wel met een kortere wekelijkse arbeidsduur.
2. De werkgever kan met de in lid 1 bedoelde werknemer overeenkomen dat de dienstbetrekking voor een bepaalde tijd wordt aangegaan, met dien verstande dat het verbod tot opzegging niet langer kan gelden dan tot uiterlijk één jaar na het – al dan niet met goed gevolg – afleggen van het examen voor het diploma leerlingwezen. Een overeenkomst als bedoeld in de vorige zin dient schriftelijk te worden aangegaan en wel voor de feitelijke deelneming van de leerling aan de cursus.
3. De werknemer die de dienstbetrekking beëindigt voor het in lid 2 bedoelde tijdstip, is schadelplichtig. De schadeloosstelling blijft beperkt tot het uit hoofde van lid 1 doorbetaalde salaris, vermeerderd met de kosten welke de werkgever eventueel ten behoeve van de werknemer heeft gemaakt in verband met diens deelneming aan de cursus, zoals boeken, reisgeld e.d.

¹⁾ Artikel 635 lid 4 van het Burgerlijk Wetboek blijft onverkort van toepassing.

Artikel 60

Vrijwillig Vervroegd Uittreden

1. Er is een Stichting Vervroegd Uittreden uit de elektrotechnische detailhandel.

Artikel 63

Dispensatie

Aanvragen tot een vergunning om af te wijken van hetgeen in de CAO is bepaald kunnen worden ingediend bij één van de contracterende CAO-partijen. Ingediende aanvragen tot een vergunning worden door de gezamenlijke CAO-partijen behandeld.

Elektrotechnische Detailhandel 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE I ZORG TEN AANZIEN VAN BEDRIJFSMIDDELEN

1. Van de door de werkgever verstrekte bedrijfsmiddelen wordt een lijst opgemaakt, welke door de werknemer moet worden ondertekend.
2. De werknemer zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen oordeelkundig en overeenkomstig de bestemming daarvan gebruiken en behandelen en in het algemeen daarvoor de zorg hebben van een goed werknemer.
3. Hij is verplicht aan de werkgever of diens vertegenwoordiger terstond kennis te geven van een gebrek aan of verlies van enig bedrijfsmiddel waarvan een goed werknemer kan veronderstellen dat de wetenschap voor de werkgever van belang is.

Aantekeningen:

1. Onder bedrijfsmiddelen worden onder meer verstaan: gereedschappen, materialen, voertuigen en geld.
2. De door de werkgever ter beschikking gestelde bedrijfsmiddelen dienen in deugdelijke staat te verkeren.

BIJLAGE II VOORBEELDEN VAN ARBEIDSOVEREENKOMSTEN
ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAAALDE TIJD

Ondergetekenden:
gevestigd te
verder aangeduid als „werkgever”

en.....
geboren te op 19..
verder aangeduid als „werknemer”

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan.

- b. werkgever neemt werknemer in dienst als
welke dienstbetrekking werknemer aanvaardt.
- c. de dienstbetrekking vangt aan op 19..
en is aangegaan voor onbepaalde tijd.
- d. de proeftijd bedraagt maanden.
- e. de functie is ingedeeld in functiegroep en salarisgroep
- f. het aantal toegekende functiejaren bedraagt
- g. 1* de werknemer verricht als regel werkzaamheden op uren waarop
werkgever op basis van de Winkelsluitingswet geopend mag zijn,
derhalve ook op de koopavond en de zaterdagmiddag.
2* de werknemer verricht als regel geen werk op de koopavond en
zaterdagmiddag.
- h. het salaris bedraagt *f* bruto per maand/4 weken*.
- i. werknemer heeft recht op vakantie-uren per jaar.
- j. de arbeidsduur is per half jaar gemiddeld uren per week.
- k. de pensioenregeling van het bedrijfspensioenfonds voor de detail-
handel is van toepassing.
- m. eventuele extra bepaling.

Elektrotechnische Detailhandel 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend te
..... op 19..

Handtekening werkgever

handtekening werknemer

handtekening ouder/voogd

* doorhalen wat niet van toepassing is.

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

Ondergetekenden:

gevestigd te

verder aangeduid als „werkgever”

en

geboren te op 19..

verder aangeduid als „werknemer”

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan.

- b. werkgever neemt werknemer in dienst als
welke dienstbetrekking werknemer aanvaardt.
- c. de dienst betrekking vangt aan op 19.. en is aangegaan voor
bepaalde tijd die eindigt op (datum).
- d. de proeftijd bedraagt maanden.
- e. de functie is ingedeeld in functiegroep en salarisgroep
- f. het aantal toegekende functie jaren bedraagt
- g. 1* de werknemer verricht als regel werkzaamheden op uren waarop
werkgever op basis van de Winkelsluitingswet geopend mag zijn,
derhalve ook op de koopavond en de zaterdagmiddag.
2* de werknemer verricht als regel geen werk op de koopavond en
zaterdagmiddag.
- h. het salaris bedraagt *f* bruto per maand/4 weken*.
- i. werknemer heeft recht op vakantie-uren per jaar.
- j. de arbeidsduur is per half jaar gemiddeld uren per week.
- k. de pensioenregeling van het bedrijfspensioenfonds voor de detail-
handel is van toepassing.
- l. ongeacht andere mogelijkheden van tussentijdse beëindiging kan
deze overeenkomst tussentijds na verkregen toestemming van de
Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening worden opgezegd
en beëindigd.

Elektrotechnische Detailhandel 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

n. eventuele extra bepaling

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend te
..... op 19..

Handtekening werkgever

handtekening werknemer

handtekening ouder/voogd

* doorhalen wat niet van toepassing is.

ARBEIDSOVEREENKOMST LEERLINGEN

Werkgever

Gevestigd te

en werknemer

De heer/mevrouw geboortedatum 19..

Wonende te

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan:

Artikel 1

1. De arbeidsovereenkomst, welke aanvangt op 19.. en waarvan de eerste twee maanden als proeftijd zullen gelden, wordt aangegaan voor de duur van de tegelijkertijd dan wel vóór 1 oktober *) van dit jaar afgesloten leerovereenkomst. De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege op 1 oktober*) van dit jaar, indien geen leerovereenkomst is gesloten, danwel tegen het einde van de dag waarop een leerovereenkomst is beëindigd.
2. Ongeacht andere mogelijkheden van tussentijdse beëindiging kan deze overeenkomst tussentijds na verkregen toestemming van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening worden opgezegd en beëindigd.

Artikel 2

Partijen zullen naar beste vermogen alle verplichtingen nakomen, welke voor hen voortvloeien uit deze overeenkomst.

Daarnaast zal de werknemer naar beste vermogen de verplichtingen uit de leerovereenkomst nakomen en redelijkerwijs alles doen om de overeenkomst met goed gevolg te kunnen afsluiten.

*) voor deze datum kan, afhankelijk van de praktische situatie, een andere datum worden ingevuld.

Artikel 3

De werktijd bedraagt gemiddeld uren per 2 weken.

Artikel 4

Het overeengekomen salaris voor de in artikel 3 genoemde werktijd bedraagt bruto f per maand/ 4 weken.

Elektrotechnische Detailhandel 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Aldus gedaan en afgegeven te d.d. 19..

(firmastempel)

Voor akkoord getekend
(handtekening werknemer)

(handtekening werkgever)

Voor akkoord getekend
(handtekening ouder/voogd)

BIJLAGE III FUNCTIENIVEAUBLADEN

DETAILVERKOOP ELEKTROTECHNISCHE ARTIKELEN

Functie-niveau	1 (Leerling Verkoper)	2 (Hulpverkoper)
<i>Karakteristieken:</i>		
<i>Complexiteit</i>	<p>Commercieel gerichte functie, met het oog op het leren verkopen van elektrotechnische artikelen en assistentie bij een aantal overige werkzaamheden (goederenstroomverwerking, schoonmaak en onderhoud e.d.). Het werk is overheersend routinematig van aard en vereist regelmatig omschakelen van klant naar klant en van verkoop naar ander werk. Het niveau van de functie vraagt een opleiding die naar aard en niveau overeenkomt met minimaal MAVO met pakket- en niveau-eisen, alsmede een interne verkooptraining.</p>	<p>Commerciële functie, gericht op het onder toezicht verkopen van elektrotechnische artikelen en deelname aan een aantal overige werkzaamheden (goederenstroomverwerking, schoonmaak en onderhoud e.d.). Het werk betreft eenvoudig routinewerk en vereist regelmatig omschakelen van klant naar klant en van verkoop naar ander werk. Het niveau van de functie vraagt een opleiding die naar aard en niveau overeenkomt met minimaal MAVO met pakket- en niveau-eisen, een interne verkooptraining en een grondige oriëntatie op de productenrange.</p>

Elektrotechnische Detailhandel 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Functie-niveau	1 (Leerling Verkoper)	2 (Hulpverkoper)
<i>Karakteristieken: Regelcapaciteit</i>	De volgorde van werken wordt volledig bepaald door de zich aandienende klanten en de instructies voor andere werkzaamheden. Werkt aan de hand van vaste procedures of voorgeschreven werkwijzen. De chef is bereikbaar en ongewone problemen kunnen aan deze worden voorgelegd. De contacten met collega's en leiding betreffen de dagelijkse zaken en de vereiste leereffecten.	Voor de volgorde van werken heeft de functionaris slechts een beperkte vrijheid van handelen, deze wordt nagenoeg volledig bepaald door de zich aandienende klanten en de instructies voor andere werkzaamheden. Werkt onder toezicht en/of aan de hand van vaste procedures of voorgeschreven werkwijzen. De chef is bereikbaar en ongewone problemen kunnen aan deze worden voorgelegd. De contacten met collega's en leiding betreffen de dagelijkse zaken waarbij soepele communicatie en verstandhouding vereist is.
<i>Afbreukverantwoordelijkheid</i>	De contacten met klanten betreffen standaardsituaties. Fouten kunnen de relatie met of de koopintentie van de klant nadelig beïnvloeden. Al snel zullen zich ook anderen ermee bemoeien, zodat de fout tijdig wordt hersteld.	De contacten met klanten betreffen standaardsituaties en routineprocedures. Fouten kunnen de relatie met of de koopintentie van de klant nadelig beïnvloeden. Leiding of collega's kunnen er voor zorgen dat de fout tijdig wordt hersteld.
<i>Fysieke Aspecten</i>	Praktisch schone werkomgeving, soms wisselende omstandigheden (andere ruimten, binnen/buiten). Veel staan en lopen. Bijvullen, laden en lossen, controleren, schoonmaakwerk e.d. brengt extra lichamelijke inspanning met zich mee.	Praktisch schone werkomgeving, soms wisselende omstandigheden (andere ruimten, binnen/buiten). Veel staan en lopen. Bijvullen, laden en lossen, controleren, schoonmaakwerk e.d. brengt extra lichamelijke inspanning met zich mee.

Functie-niveau	3 (Aankomend Verkoper)	4 (Verkoper)
<i>Karakteristieken:</i>		
<i>Complexiteit</i>	<p>Commerciële functie, gericht op het onder toezicht verkopen van elektrotechnische artikelen en deelname aan een aantal overige werkzaamheden (goederenstroomverwerking, schoonmaak en onderhoud e.d.) en de administratieve afhandeling. Het werk betreft veelal hetzelfde soort onderwerpen die enige variatie vertonen. Regelmatig omschakelen van klant naar klant en van verkoop naar ander werk. Het niveau van de functie vraagt een opleiding die naar aard en niveau overeenkomt met minimaal MAVO met pakket- en niveau-eisen, een interne verkooptraining en een grondige oriëntatie op de productenrange.</p>	<p>Commerciële functie, gericht op het zelfstandig verkopen van elektrotechnische artikelen en verrichten van alle overige werkzaamheden (goederenstroomverwerking, schoonmaak en onderhoud e.d.) alsmede de complete administratieve afhandeling. Het werk betreft aan elkaar verwante onderwerpen. In beginsel kan de gedragslijn hetzelfde blijven. Regelmatig omschakelen van klant naar klant en van verkoop naar ander werk. Het niveau van de functie vraagt een opleiding die naar aard en niveau overeenkomt met MAVO met pakket- en niveau-eisen, een interne verkooptraining en een diepgaande oriëntatie op specifieke aspecten van de productenrange.</p>

Elektrotechnische Detailhandel 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Functie-niveau	3 (Aankomend Verkoper)	4 (Verkoper)
<i>Karakteristieken: Regelcapaciteit</i>	<p>Voor de volgorde van werken gelden deels richtlijnen, deels gerichte instructies. Overigens wordt de werkvolgorde bepaald door de zich aandienende klanten. Werkt met een zekere mate van zelfstandigheid eenvoudige verkoophandelingen en/of administratieve handelingen af aan de hand van vaste procedures of voorgeschreven werkwijzen. Soms moeten minder eenvoudige zaken beoordeeld worden. Ongewone problemen kunnen aan de leiding of (1^e Verkopers) worden voorgelegd. De contacten met anderen in het bedrijf zijn gericht op de eigen directe en specifieke taak en betreffen een ongehaperde doorstroming van goederen of informatie binnen de zaak.</p>	<p>Voor de volgorde van werken gelden in het algemeen niet vergaand gespecificeerde voorschriften of eventuele algemene richtlijnen. Voor het overige wordt de werkvolgorde bepaald door de zich aandienende klanten. Werkt zelfstandig, conform de voorschriften. Voor de aanpak bestaat een zekere mate van vrijheid. het werk brengt concrete problemen met zich mee, waarbij regelmatig minder eenvoudige zaken beoordeeld moeten worden. De contacten met anderen in het bedrijf hebben betrekking op de normale gang van zaken (informatie-overdracht, afstemmen van zaken e.d.) en betreffen een ongehaperde doorstroming van goederen of informatie binnen het bedrijf. Eventueel kan er sprake zijn van bepaalde vormen van leidinggeven aan enkele collega's.</p>

Functie-niveau	3 (Aankomend Verkoper)	4 (Verkoper)
<i>Karakteristieken: Afbreukverantwoordelijkheid</i>	De contacten met klanten betreffen standaardartikelen en normale procedures. Fouten kunnen de relatie met of de koopintentie van de klant nadelig beïnvloeden. Hun eventuele reactie vereist herstel van de fouten. De normale procedures en de zelfcontrole maken het redelijk waarschijnlijk dat de fout tijdig wordt ontdekt en nog hersteld kan worden.	De contacten met klanten betreffen standaardartikelen en veelal de normale procedures. Ook kunnen ze betrekking hebben op bijzondere aspecten van de transacties. Fouten kunnen de relatie met of de koopintentie van de klant nadelig beïnvloeden. Hun eventuele reactie vereist herstel van de fouten. De normale procedures en de zelfcontrole maken het redelijk waarschijnlijk dat de fout tijdig wordt ontdekt en nog hersteld kan worden.
<i>Fysieke Aspecten</i>	Praktisch schone werkomgeving, soms wisselende omstandigheden (andere ruimten, binnen/buiten). Veel staan en lopen. Bijvullen, laden en lossen, controleren, schoonmaakwerk e.d. brengt extra lichamelijke inspanning met zich mee.	Praktisch schone werkomgeving, soms wisselende omstandigheden (andere ruimten, binnen/buiten). Veel staan en lopen. Bijvullen, laden en lossen, controleren, schoonmaakwerk e.d. brengt extra lichamelijke inspanning met zich mee.

Elektrotechnische Detailhandel 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Functie-niveau	5 (Eerste Verkoper)	6 (Filiaalhouder)
<i>Karakteristieken:</i>		
<i>Complexiteit</i>	<p>Commerciële functie, deels gericht op het zelfstandig verkopen van elektrotechnische artikelen, het verrichten van alle overige werkzaamheden en de complete administratieve afhandeling, deels op assistentie en vervanging van de filiaal-leiding. Moet inspelen op diverse situaties en problemen.</p> <p>Regelmatig tot voortdurend omschakelen van klant naar klant, naar andere werkzaamheden, alsmede in verband met vragen van anderen.</p> <p>Het niveau van de functie vraagt een opleiding die naar aard en niveau overeenkomt met HAVO/MBO met een diepgaande oriëntatie op specifieke aspecten van de productenrange.</p>	<p>Commerciële functie, gericht op de leiding aan een filiaal of aan een grote zelfstandige afdeling in het kader van de verkoop van elektrotechnische artikelen.</p> <p>De functionaris moet inspelen op diverse situaties en problemen. Ook kunnen onderwerpen optreden van duidelijk verschillende aard en kan confrontatie plaatsvinden met geheel nieuwe problemen.</p> <p>Regelmatig tot voortdurend omschakelen van klant naar klant, naar andere werkzaamheden, alsmede in verband met vragen van anderen.</p> <p>Het niveau van de functie vraagt een opleiding die naar aard en niveau overeenkomt met HAVO/MBO, een diepgaande oriëntatie op specifieke aspecten van de productenrange en op de leidinggevende aspecten (eventueel via een cursus).</p>

Functie-niveau	5 (Eerste Verkoper)	6 (Filiaalhouder)
<i>Karakteristieken: Regelcapaciteit</i>	<p>Werkt zelfstandig. De tijdsindeling wordt deels gedicteerd door de aanwezigheid van klanten, deels door de urgentie van de overige werkzaamheden. Voor de aanpak en de vormgeving bestaat een redelijk grote vrijheid van handelen. Het werk brengt problemen met zich mee, die kunnen uitstijgen boven een routinematige afhandeling, meestal van concrete aard, maar eventueel ook van minder concrete aard. Soms zijn slechts de middelen aangegeven.</p> <p>De contacten met anderen in het bedrijf hebben betrekking op de normale gang van zaken (informatieoverdracht, afstemmen van zaken e.d.) en betreffen een ongehaperde doorstroming van goederen of informatie binnen het bedrijf.</p> <p>Geeft leiding aan 1–5 medewerkers en neemt regelmatig de leiding van een filiaal of een grote afdeling waar.</p>	<p>Moet de eigen tijd efficiënt en doelgericht indelen, rekening houdend met het dictaat van de aanwezigheid van klanten. De vrijheid van handelen ten aanzien van de vormgeving is vrij hoog, gegeven de beperktheid van de instructies. Het toezicht is niet intensief, deels zelfs van indirecte aard. Er kan confrontatie plaatsvinden met minder concrete problemen van normaal tot aanmerkelijk niveau, waarbij diverse factoren onderling moeten worden afgestemd. De contacten met anderen in het bedrijf hebben voor het merendeel betrekking op de normale gang van zaken (informatieoverdracht, afstemmen van zaken e.d.), gericht op een ongehaperde doorstroming van goederen of informatie binnen het bedrijf. Soms kunnen zaken uitstijgen boven een normale afwikkeling.</p> <p>Geeft leiding aan een filiaal of aan een grote afdeling (tot 12 medewerkers).</p>

Elektrotechnische Detailhandel 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Functie-niveau	5 (Eerste Verkoper)	6 (Filiaalhouder)
<i>Karakteristieken: Afbreukverantwoordelijkheid</i>	<p>De contacten met klanten betreffen standaardartikelen en veelal de normale procedures. Ook kunnen ze betrekking hebben op bijzondere aspecten van de transacties.</p> <p>Fouten kunnen de relatie met of de koopintentie van de klant nadelig beïnvloeden. Hun eventuele reactie vereist herstel van de fouten. De normale procedures en de zelfcontrole maken het redelijk waarschijnlijk dat de fout tijdig wordt ontdekt en nog hersteld kan worden.</p> <p>Kan door onjuist optreden de sfeer in een filiaal negatief beïnvloeden.</p>	<p>De contacten met klanten betreffen alle aspecten van de relatie en de transactieafwikkeling.</p> <p>Fouten veroorzaken duidelijke voortgangsstagnatie in het filiaal/eigen afdeling, vertroebelen externe relaties zodat omzetverlies kan ontstaan, verstoren het verstrekken van juiste min of meer vitale gegevens of beïnvloeden de sfeer in een filiaal in negatieve zin.</p> <p>De zelfcontrole kan de fout aan het licht brengen, maar deze zelfcontrole kan door de omstandigheden bemoeilijkt worden.</p>
<i>Fysieke Aspecten</i>	<p>Praktisch schone werkomgeving, soms wisselende omstandigheden (andere ruimten, binnen/buiten).</p> <p>Veel staan en lopen.</p> <p>Deelname aan bijvullen, laden en lossen, controleren, schoonmaakwerk e.d. brengt extra lichamelijke inspanning met zich mee.</p>	<p>Praktisch schone werkomgeving, soms wisselende omstandigheden (andere ruimten, binnen/buiten).</p> <p>Veel staan en lopen. Eventuele deelname aan bijvullen, laden en lossen, controleren, schoonmaakwerk e.d. brengt extra lichamelijke inspanning met zich mee.</p>

Functie-niveau	1 (Bijrijder)	2 (Bijrijder/ Plaatsvervangend Chauffeur)
<i>Karakteristieken:</i>		
<i>Complexiteit</i>	<p>Bezorgfunctie, gericht op het uitvoeren van een aantal ondersteunende taken ten behoeve van de bezorgende Chauffeur. Het betreft over het algemeen iets afwisselende taken met gedeeltelijk een servicegericht karakter (installeren van apparatuur, instrueren over gebruik en afrekenen). Accuratesse kan vereist zijn bij het lossen en plaatsen van apparatuur. Het niveau van de functie vereist vervulling van de leerplicht.</p>	<p>Bezorgfunctie, gericht op ondersteuning van de Chauffeur in brede zin. Voert naast laden/lossen ook werkzaamheden uit met een dienstverlenend karakter (installeren van apparatuur, instrueren over gebruik en afrekenen). Accuratesse kan vereist zijn bij het lossen en plaatsen van apparatuur. Het niveau van de functie vereist vervulling van de leerplicht en eventueel een rijbewijs.</p>
<i>Regelcapaciteit</i>	<p>Strikte aanwijzingen vormen het kader voor de tijdsindeling en handelwijze. Ontvangt duidelijke instructies en richtlijnen. Werkt voortdurend in de nabijheid van de Chauffeur. Valt bij onduidelijkheden, klachten van klanten, specifieke vragen of problemen terug op de Chauffeur. Heeft normale werkcontacten met de directe collega's en de Voorman en/of Planner.</p>	<p>De bezorg-route vormt het kader voor de tijdsindeling. Handelt alle voorkomende werkzaamheden af in samenspraak met de Chauffeur. Valt bij klachten van klanten, specifieke vragen of problemen terug op de Chauffeur. Heeft normale werkcontacten met de directe collega's en de Voorman en/of Planner.</p>
<i>Afbreukverantwoordelijkheid</i>	<p>De beperkte contacten met klanten bij het bezorgen van apparaten zijn gericht op een vlotte en servicegerichte afhandeling. Fouten of onachtzaamheden kunnen leiden tot beschadiging van apparaten en eventueel tot irritatie bij de klant.</p>	<p>De doorgaans beperkte contacten met klanten bij het bezorgen van apparaten zijn gericht op een vlotte en servicegerichte afhandeling. Fouten of onachtzaamheden kunnen leiden tot beschadiging van apparaten en tot irritatie bij de klant.</p>

Elektrotechnische Detailhandel 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Functie- niveau	1 (Bijrijder)	2 (Bijrijder/ Plaatsvervangend Chauffeur)
<i>Karakteristieken: Fysieke Aspecten</i>	Verblijft/werkt afwisselend in bedrijfswagen, buiten, bij klanten en in magazijn. Moet veel tillen en zware apparaten versjouden. Versjouden van zware apparaten via een trap e.d., alsmede de intensieve verkeersdeelname brengen persoonlijke risico's met zich mee.	Verblijft/werkt afwisselend in bedrijfswagen, buiten, bij klanten en in magazijn. Moet veel tillen en zware apparaten versjouden. Versjouden van zware apparaten via een trap e.d., alsmede de intensieve verkeersdeelname brengen persoonlijke risico's met zich mee.

Functie-niveau	3 (Bezorger)	4 (Chauffeur)
<i>Karakteristieken:</i>		
<i>Complexiteit</i>	<p>Chauffeursfunctie, gericht op het vervoeren en bezorgen van uiteenlopende wit- en bruingoed- produkten. Bezorgt voornamelijk bij particulieren. Zorgt voor het laden, lossen, incasso en incidenteel afhandelen van overige (administratieve-)formaliteiten. Installeert apparatuur en instrueert (globaal) over het gebruik. Accuratesse is vereist bij verkeersdeelname en het lossen en plaatsen van apparatuur.</p> <p>Het niveau van de functie vereist kennis die naar aard en niveau overeen moet komen met een VBO-opleiding (bij voorkeur Elektro), aangevuld met een rijbewijs (B).</p>	<p>Chauffeursfunctie, gericht op het vervoeren en bezorgen van uiteenlopende wit- en bruingoed- produkten. Bezoekt naast particulieren eventueel ook winkels, reparateurs of importeurs. Zorgt voor het laden, lossen, betalen en afhandelen van overige (administratieve-)formaliteiten. Installeert apparatuur, instrueert over het gebruik en verricht eventuele kleine reparaties. Accuratesse is vereist bij verkeersdeelname en het lossen en plaatsen van apparatuur.</p> <p>Het niveau van de functie vereist kennis die naar inhoud en niveau overeen moet komen met een VBO-Elektro opleiding (C-niveau), aangevuld met een rijbewijs (B).</p>

Elektrotechnische Detailhandel 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Functie-niveau	3 (Bezorger)	4 (Chauffeur)
<i>Karakteristieken: Regelcapaciteit</i>	De bezorg-route vormt het kader voor de tijdsindeling. Verlegt eventueel prioriteiten. Handelt de voorkomende werkzaamheden zelfstandig af volgens geldende richtlijnen. Is verantwoordelijk voor het hem toegewezen materiaal en de door hem te bezorgen goederen. Enig initiatief en vindingrijkheid kan vereist zijn bij installatiewerkzaamheden en het verstrekken van produktinformatie. Door ervaring verkregen routine kan een effectieve handelwijze bevorderen. Heeft normale werkcontacten met directe collega's en de Voorman en/of Planner. Begeleidt eventueel een Bijrijder.	De bezorg-route vormt het kader voor de tijdsindeling. Bepaalt daarbinnen eventueel afwijkende prioriteiten. Handelt alle voorkomende werkzaamheden zelfstandig af volgens geldende richtlijnen en eigen inzicht. Is verantwoordelijk voor het hem toegewezen materieel en de door hem te bezorgen goederen. Initiatief en vindingrijkheid is vereist bij installatiewerkzaamheden en het verstrekken van produktinformatie. Door ervaring verkregen routine bevordert een effectieve handelwijze. Heeft naast de normale werkcontacten met de directe collega's en de Voorman en/of Planner, af en toe ook contacten met overige afdelingen en functionarissen. Geeft functioneel leiding aan een medewerker (Bijrijder).
<i>Afbreukverantwoordelijkheid</i>	De contacten met klanten en eventueel anderen zijn gericht op een vlotte en servicegerichte afhandeling. Fouten of onachtzaamheden kunnen leiden tot beschadiging van apparaten, vertragingen en onvrede bij de klant.	De contacten met klanten en anderen zijn gericht op een vlotte en servicegerichte afhandeling. Fouten of onachtzaamheden kunnen leiden tot beschadiging van apparaten, vertragingen en ernstige onvrede bij de klant.

Functie-niveau	3 (Bezorger)	4 (Chauffeur)
<i>Karakteristieken: Fysieke Aspecten</i>	Verblijft/werkt afwisselend in bedrijfswagen, buiten, bij klanten en in magazijn. Het rijden van vele korte afstanden in voornamelijk regionaal en stadsverkeer vereist een voortdurende concentratie/alertheid. Moet veel tillen en zware apparaten versjouden. Versjouden van zware apparaten via een trap e.d., alsmede de intensieve verkeersdeelname brengen persoonlijke risico's met zich mee.	Verblijft/werkt afwisselend in bedrijfswagen, buiten, bij klanten en in magazijn. Het rijden van vele korte afstanden in voornamelijk regionaal en stadsverkeer vereist een voortdurende concentratie/alertheid. Moet veel tillen en zware apparaten versjouden. Versjouden van zware apparaten via een trap e.d., alsmede de intensieve verkeersdeelname brengen persoonlijke risico's met zich mee.

ADMINISTRATIE ELEKTROTECHNISCHE DETAILHANDEL

Functie-niveau	1 (Administratieve Hulp)	2 (Administratief Assistent/ Data Invoer)
<i>Karakteristieken: Complexiteit</i>	Administratief gerichte hulp-functie met taken die een routinematige en repeterend karakter hebben (coderen, tellen, imputeren). De werkzaamheden worden meestal langdurig achtereenvolgend uitgevoerd. Schakelt enkele malen per dag om tussen werkzaamheden. Het niveau van de functie vereist kennis die naar aard en niveau overeenkomt met een VBO(B). Typevaardigheid is vereist.	Administratief gerichte functie met enigszins heterogene taken die een overwegend repeterend karakter hebben. De beperkte verscheidenheid in werkzaamheden leidt tot af en toe omschakelen. Het niveau van de functie vereist kennis die naar aard en niveau overeenkomt met een VBO/MAVO-niveau. Typevaardigheid is vereist.

Elektrotechnische Detailhandel 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Functie-niveau	1 (Administratieve Hulp)	2 (Administratief Assistent/ Data Invoer)
<i>Karakteristieken:</i>		
<i>Regelcapaciteit</i>	Voor de volgorde van werken gelden instructies en aanwijzingen. De gegeven voorschriften en gebruikte routines laten weinig vrijheid van handelen toe. Kan bij problemen altijd terugvallen op collega's. Heeft voornamelijk contacten binnen de afdeling, gericht op overdracht van informatie en een vlotte afhandeling.	Voor de volgorde en aanpak van het werk gelden voorschriften en routines die een beperkte vrijheid van handelen toelaten. Problemen zijn eenvoudig, praktisch van aard en kunnen doorgaans zelfstandig worden opgelost. Heeft voornamelijk contacten binnen de afdeling (en incidenteel daarbuiten), gericht op overdracht van informatie en een vlotte afhandeling.
<i>Afbreukverantwoordelijkheid</i>	Niet tijdig afhandelen van taken kan tot vertragingen bij anderen leiden. Fouten of onachtzaamheden worden doorgaans (tijdig) ontdekt. Bepaalde gegevens dienen binnen de afdeling te blijven.	Niet tijdig afhandelen van taken kan de doorstroming en tijdige verwerking belemmeren. Fouten of onachtzaamheden worden doorgaans (tijdig) ontdekt. Bepaalde gegevens dienen binnen de afdeling te blijven.
<i>Fysieke Aspecten</i>	Kantooromstandigheden. Er is sprake van langdurig zittend werk. Het werk brengt eenzijdige bewegingen en/of langdurig werken aan het beeldscherm met zich mee.	Kantooromstandigheden. Er is sprake van langdurig zittend werk. Het werk brengt eenzijdige bewegingen en/of langdurig werken aan het beeldscherm met zich mee.

Functie-niveau	3 (Administratief Assistent)	4 (Administratief Medewerker)
<i>Karakteristieken:</i>		
<i>Complexiteit</i>	Administratieve functie, gericht op taken en werkzaamheden met enige verscheidenheid. Naast routinematige taken komen ook ad hoc taken voor. Schakelt af en toe tot regelmatig om. Het niveau van de functie vereist kennis die naar aard en niveau overeenkomt met MAVO tot HAVO. Typevaardigheid is vereist.	Administratieve functie, gericht op een verscheidenheid aan taken. Naast de verscheidenheid in veel verschillende werkzaamheden en verantwoordelijkheden kan ook routine nog een rol spelen. De verscheidenheid in taken en de onderbrekingen voor vragen en ad hoc zaken leiden tot regelmatig omschakelen. De voor de functie vereiste kennis dient naar inhoud en niveau gelijkwaardig te zijn aan een MEO-diploma (of MAVO/HAVO plus Praktijk-diploma Boekhouden).
<i>Regelcapaciteit</i>	Richtlijnen en globale routines laten enige vrijheid van handelen toe. Eigen interpretatie kan van belang zijn, maar niet op essentiële punten. Problemen zijn veelal praktisch van aard en kunnen doorgaans zelfstandig worden opgelost. De contacten binnen de afdeling (en incidenteel daarbuiten) zijn noodzakelijk voor een vlotte en correcte afwikkeling van de taken.	Richtlijnen voor het werk laten een zekere vrijheid van handelen toe. Eigen interpretatie kan van belang zijn. Het oplossen van de voorkomende problemen kan enige ervaring vereisen. Heeft binnen en buiten de afdeling contacten over administratieve en eventueel niet administratieve onderwerpen.

Elektrotechnische Detailhandel 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Functie-niveau	3 (Administratief Assistent)	4 (Administratief Medewerker)
<i>Karakteristieken:</i>		
<i>Afbreukverantwoordelijkheid</i>	Heeft incidenteel (informerende) contacten met relaties. Fouten, onachtzaamheden en niet tijdige verwerking kunnen ook buiten de afdeling tot vervelende gevolgen leiden. Eventueel kunnen ook de relaties met leveranciers negatief beïnvloed worden. Bepaalde gegevens dienen binnen de afdeling te blijven.	Eventuele contacten met relaties hebben doorgaans een nader informerend karakter. Fouten, onachtzaamheden en niet tijdige verwerking kunnen ook buiten de afdeling tot vervelende gevolgen leiden; financiële schade en aantasting van het bedrijfsimago kunnen het gevolg zijn. Dient discretie in acht te nemen ten aanzien van bedrijfsgegevens.
<i>Fysieke Aspecten</i>	Kantooromstandigheden. Vaak is er sprake van langdurig zittend werk. Werkt vele uren per dag aan een beeldscherm (4-6 uur).	Kantooromstandigheden. Enige afwisseling komt voor, vaak langdurig zitten. Werkt vrij regelmatig langdurig aan een beeldscherm.

Functie-niveau	5 (Medewerker Financiële Administratie)	6 (Administrateur)
<i>Karakteristieken:</i>		
<i>Complexiteit</i>	<p>Administratieve functie, gericht op een verscheidenheid van taken. Wordt geconfronteerd met gevarieerde maar onderling samenhangende onderwerpen. Ook routinematige werkzaamheden kunnen voorkomen. Schakelt vrij frequent om tussen onderwerpen en vragen. De voor de functie vereiste kennis dient naar inhoud en niveau gelijkwaardig te zijn aan een MEAO-diploma (of MBA).</p>	<p>Administratieve functie, gericht op een verscheidenheid aan taken. Wordt geconfronteerd met gevarieerde maar onderling samenhangende onderwerpen. Schakelt frequent om tussen vragen en onderwerpen. De voor de functie vereiste kennis dient naar inhoud en niveau gelijkwaardig te zijn aan een MEAO-diploma (of MBA), eventueel aangevuld met specifieke cursussen.</p>
<i>Regelcapaciteit</i>	<p>Geeft binnen de gegeven randvoorwaarden (ondermeer het administratieve systeem) zelf vorm aan de werkvolgorde en handelwijze. Kan met problemen geconfronteerd worden die ervaring vereisen (\pm 1 jaar). Heeft contacten over administratieve en eventueel niet-administratieve onderwerpen binnen en buiten de afdeling. Stuurt eventueel één (of enkele) medewerkers aan.</p>	<p>Geeft binnen de gegeven randvoorwaarden (ondermeer het administratieve systeem) zelf vorm aan de werkvolgorde en handelwijze. Gaat kritisch om met gegeven richtlijnen. Kan met problemen geconfronteerd worden die ervaring vereisen (1 à 2 jaar). Heeft binnen het bedrijf uiteenlopende contacten op verschillende niveaus over wisselende onderwerpen. Stuurt eventueel enkele medewerkers aan.</p>

Elektrotechnische Detailhandel 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Functie-niveau	5 (Medewerker Financiële Administratie)	6 (Administrateur)
<i>Karakteristieken:</i>		
<i>Afbreukverantwoordelijkheid</i>	De vrij regelmatige contacten met diverse relaties zijn gericht op een correcte en vlotte afhandeling van zaken. Fouten, onachtzaamheden en niet tijdige verwerking kunnen ook buiten de afdeling tot vervelende gevolgen leiden; financiële schade en aantasting van het bedrijfsimago kunnen het gevolg zijn. Dient discretie in acht te nemen ten aanzien van bedrijfsgegevens.	De regelmatige contacten met diverse relaties zijn gericht op een correcte en vlotte afhandeling van zaken. Fouten, onachtzaamheden en niet tijdige verwerking kunnen tot problemen leiden binnen verschillende afdelingen en bij het nemen van beleidsbeslissingen. Tevens kunnen financiële schade en aantasting van het bedrijfsimago het gevolg zijn. Dient discretie in acht te nemen ten aanzien van bedrijfsgegevens.
<i>Fysieke Aspecten</i>	Kantooromstandigheden. Enige afwisseling komt voor, vaak langdurig zitten. Werkt soms langdurig aan een beeldscherm.	Kantooromstandigheden. Enige afwisseling komt voor, vaak langdurig zitten. Werkt soms langdurig aan een beeldscherm.

BIJLAGE IV GEDRAGSREGELS BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

GEDRAGSREGELS BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID GEDURENDE DE EERSTE TWEE TOT ZES WEKEN

Ingevolge de wet Terugdringing Ziekteverzuim (TZ) berust de doorbetalingsverplichting gedurende de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, afhankelijk van de loonsom van de onderneming, tijdens de eerste twee dan wel zes weken bij de werkgever en verstrekt de Bedrijfsvereniging geen uitkeringen krachtens de Ziektewet over deze periode van respectievelijk twee of zes weken. De wet TZ is per januari 1994 in werking getreden.

Tijdige ziekmelding

Op grond van artikel 21 juncto 54 van de CAO dient de werknemer indien hij arbeidsongeschikt is of wordt, daarvan de werkgever zo spoedig mogelijk en, indien de werknemer niet verschijnt op het werk uiterlijk 9.30 uur 's-ochtends, op de hoogte te stellen op een door de werkgever voorgeschreven wijze.

Sancties

Bij niet tijdige melding is de werkgever bevoegd, hetzij de tweede dag van de arbeidsongeschiktheid aan te merken als een door de werknemer opgenomen verlofdag, hetzij over die dag de doorbetaling van het salaris achterwege te laten. Indien de werknemer zich meer dan een dag te laat meldt, kan de werkgever in aanvulling op de eerder genoemde sanctie het salaris van de werknemer beperken tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon, tot de dag en tijdstip van correcte melding.

Thuisblijven

De werknemer dient thuis te blijven tot de eerste controle heeft plaatsgehad. Na het eerste bezoek mag de werknemer – als daartegen geen medische bezwaren bestaan buitenshuis gaan maar dient **de eerste drie weken** wel thuis te zijn:

- 's morgens tot 10.00 uur;
- 's middags van 12.00 uur tot 14.30 uur.

Tot het eerste bezoek en tijdens bovengenoemde uren mag de werknemer alleen van huis gaan voor een bezoek aan de behandelend arts of aan de bedrijfsarts¹⁾ of om het werk te hervatten.

Indien de arbeidsongeschiktheid onverhoopt langer dan 3 weken zou duren, vervalt de plicht om tijdens de hierboven genoemde uren thuis te zijn, tenzij door de bedrijfsarts anders mocht worden bepaald.

¹⁾ Onder bedrijfsarts wordt verstaan de geneeskundige die door de werkgever wordt aangewezen om tijdens de periode van eigen risico (2-6 weken) de arbeidsongeschiktheid vast te stellen en te controleren.

Elektrotechnische Detailhandel 1997 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Wanneer de werknemer meent dat daartoe aanleiding is, kan de werknemer de bedrijfsarts vrijstelling vragen van de verplichting gedurende bepaalde uren thuis te zijn.

Sancties

Bij niet naleving van deze voorschriften kan het salaris gedurende 3 dagen beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon. Indien de werknemer bij herhaalcontrole niet thuis is kan het salaris van de werknemer worden beperkt tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon, totdat controle mogelijk is.

Indien de werknemer in strijd met een desbetreffend hem gegeven voorschrift niet thuisblijft en/of aan een ander voorschrift van zijn behandelend arts niet de hand houdt, terwijl dit naar oordeel van de medisch adviseur de werknemer te verwijten is, kan het salaris van de werknemer worden beperkt tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon, totdat controle mogelijk is.

Bezoek moet mogelijk zijn

De werknemer dient bereikbaar te zijn voor controle door of namens de werkgever. Daartoe is het nodig dat de werknemer de werkgever of een door deze aangewezen persoon in de gelegenheid stelt om de werknemer in zijn woning of op het verpleegadres te bezoeken.

Is er – terwijl de werknemer thuis is – iets bijzonders aan de hand (bijvoorbeeld de bel is defect of er is niemand thuis die de deur kan openen) dan dient de werknemer maatregelen te treffen, waardoor zij toch toegang tot de woning kunnen krijgen.

De werknemer dient er voor te zorgen, dat als de bedrijfsarts of de medewerker van de ARBO-dienst hem/haar niet thuis treft, hij op het adres van de werknemer kan vernemen waar de werknemer is.

Sancties

Bij niet naleving van deze voorschriften kan het salaris gedurende 3 dagen beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon. Indien de werknemer bij een volgende controle niet thuis is kan de werkgever het salaris van de werknemer beperken tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon, totdat controle mogelijk is.

Het juiste adres

Indien de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid verhuist of tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijvoorbeeld opname in of ontslag uit een ziekenhuis, een sanatorium of een andere inrichting) behoort de werknemer dit binnen 24 uur aan zijn werkgever op te geven.

Sancties

Bij niet naleving van deze voorschriften krijgt de werknemer de eerste maal een waarschuwing. Bij een tweede keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris gedurende 3 dagen beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon. Bij een derde en volgende keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris van de werknemer beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon, totdat controle mogelijk is. De beperking tot 70% van het salaris van de werknemer zal in dit laatste geval minimaal 5 werkdagen bedragen.

Op het spreekuur komen

De werknemer dient aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts of een door de bedrijfsarts aangewezen specialist voor een onderzoek gehoor te geven. Dit geldt ook indien de werknemer van plan is de dag na het onderzoek of een latere dag het werk te hervatten.

Als de werknemer een geldige reden tot verhindering heeft (bijvoorbeeld bedlegerigheid), dan behoort de werknemer dit terstond mee te delen. (Op de oproepkaart is vermeld hoe de werknemer dit kan doen). Vanzelfsprekend dient de werknemer dan, behalve voor bezoek aan de behandelend arts, of in geval van werkhervatting, zijn woning tot het eerstvolgende bezoek van de bedrijfsarts niet te verlaten, teneinde aan laatstgenoemde de gelegenheid te geven de werknemer thuis aan te treffen, wanneer hij de werknemer komt bezoeken.

De werknemer behoeft niet op het spreekuur te verschijnen indien hij inmiddels zijn werkzaamheden heeft hervat.

Sancties

Bij niet naleving van dit voorschrift kan de werkgever de eerste keer het salaris van de werknemer beperken gedurende 3 dagen tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon. Bij een tweede en volgende keer binnen 1 jaar na de eerste overtreding van dit voorschrift kan het salaris van de werknemer worden beperkt tot 70% totdat de werknemer op het spreekuur verschijnt. De beperking tot 70% van het salaris zal in dit laatste geval minimaal 5 werkdagen bedragen.

Genezing niet belemmeren

De werknemer dient zich tijdens zijn arbeidsongeschiktheid zodanig te gedragen, dat zijn genezing niet wordt belemmerd (bijvoorbeeld tijdig onder behandeling stellen van een huisarts).

Sanctie

Indien de bedrijfsarts vaststelt dat de werknemer zich in zodanige mate gedraagt of heeft gedragen dat de genezing in ernstige mate wordt belemmerd kan het salaris worden beperkt tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon.

Elektrotechnische Detailhandel 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Het verrichten van werkzaamheden

De werknemer dient tijdens zijn arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten behalve voor zover het werkzaamheden betreft, welke de werknemer voor het herstel van zijn gezondheid zijn voorgeschreven, dan wel waarvoor de werknemer toestemming heeft ontvangen van de bedrijfsarts.

Sanctie

Indien de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid zonder toestemming van de bedrijfsarts werkzaamheden voor een derde gaat verrichten, waarbij onder werkzaamheden wordt verstaan werkzaamheden met een beroepsmatig karakter, dan kan de werkgever het salaris beperken tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon, onder aftrek van hetgeen de werknemer met deze werkzaamheden heeft verdiend.

Hervatten bij herstel

Zodra de werknemer weer in staat is aan het werk te gaan, dient de werknemer de werkzaamheden zo spoedig mogelijk weer aan te vangen en zijn werkgever te informeren op een door de werkgever voorgeschreven wijze.

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

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Nederlandse Staatscourant.

V. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Nederlandse Staatscourant.

's-Gravenhage, 25 september 1997

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De Directeur van het
Centraal kantoor
van de Arbeidsinspectie,*

C.J. Meerhof.