



Dierenspeciaalzaken, aquariumspeciaalzaken en hengelsportzaken, en muziekinstrumenten, bladmuziek, pianostemmers en pianotechnici
Detailhandel in 2020/2021
Verbindendverklaring gewijzigde cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 24 februari 2020 tot wijziging van het besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Dierenspeciaalzaken, aquariumspeciaalzaken en hengelsportzaken, en muziekinstrumenten, bladmuziek, pianostemmers en pianotechnici

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Le Vinck Cao en Bestuur namens de partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van gewijzigde bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partijen ter ener zijde: DIBEVO, NPMB en VMN;

Partij ter andere zijde: CNV Vakmensen.

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

Besluit:

Dictum I

Het besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst¹ wordt met inachtneming van dictum II als volgt gewijzigd:

Artikel 2 komt te luiden:

'Artikel 2 Wat betekenen deze begrippen?

- a. *Werkgever*: een (natuurlijk of rechts-)persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst één of meer werknemers in zijn of haar onderneming in dienst heeft.
 - b. *Werknemer*: een (natuurlijk) persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in die onderneming werkzaam is. In deze CAO wordt onder 'werknemer' zowel een man als een vrouw verstaan. Waar 'hij', 'zijn' of 'hem' staat, kan ook 'zij' of 'haar' gelezen worden.
- In deze CAO wordt met werknemer uitdrukkelijk niet bedoeld:
- de directeur van een NV, BV of coöperatieve vereniging;
- c. *Vakantiewerker*: iedere scholier of student die tijdens een aaneengesloten vakantiesluiting van de onderwijsinstelling als werknemer gedurende ten hoogste acht weken arbeid verricht.
 - d. *Loon*: het loon is het tussen de werkgever en werknemer overeengekomen brutoloon, plus eventuele provisie en toeslagen voor werken op bijzondere uren.
 - e. *Feitelijk loon*: het loon overeengekomen tussen werkgever en werknemer.
 - f. *Uitloopschaalbedrag*: het bedrag in de loonschaal dat een werknemer in loongroep 2, 3, 4 en 5 kan bereiken indien er gekozen is voor beoordelen zoals verwoord in artikel 6A. De uitloopschaalbedragen zijn in de loonschaal de twee hoogste loonbedragen per loongroep.
 - g. *Pauze*: een pauze is een aaneengesloten periode van tenminste 15 minuten waarmee de arbeid in een dienst wordt onderbroken en de medewerker geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de

¹ Stcrt. 2019, nr. 62382.



bedongen arbeid. Een dergelijke pauze wordt dus niet doorbetaald. Een pauze van minder dan 15 minuten is dus geen pauze, maar arbeidstijd en moet dus worden doorbetaald.'

Artikel 6A komt te luiden:

'Artikel 6A Wanneer verdient ik een uitloopschaalbedrag?

1. Werkgever kan onder de voorwaarden als verwoord in lid 2 kiezen voor het jaarlijks beoordelen van de werknemer. Indien hiervoor wordt gekozen zijn de uitloopschaalbedragen (van loongroep 2 t/m 5 de twee hoogste loonbedragen per loongroep) van toepassing. Het automatisch toekennen van functiejaren als verwoord in artikel 6 lid 1 is niet langer van toepassing. Na het startschaalbedrag wordt het eerstvolgende (uitloop)schaalbedrag bereikt na een voldoende beoordeling. Bij onvoldoende wordt het (uitloop)schaalbedrag bevroren. Na twee opeenvolgende jaren onvoldoende beoordeling kan de werkgever een eerder bereikt uitloopschaalbedrag met een periodiek verlagen, hierbij wordt het salaris nooit lager dan het eindschaalbedrag van de voor de werknemer van toepassing zijnde Groep. Voor werknemers die op 1 december 2018 meer verdienen dan het eindschaalbedrag maar nog kunnen groeien in een uitloopschaalbedrag, kan het salaris maximaal verlaagd worden tot het salaris zoals dat gold op 1 december 2018.
2. Lid 1 is van toepassing onder de volgende voorwaarden:
 - de beoordeling vindt jaarlijks mondeling en schriftelijk plaats, uiterlijk 1 maand voor einde functiejaar;
 - de beoordelingscriteria worden door werkgever en werknemer gezamenlijk schriftelijk vastgesteld en ondertekend, uiterlijk de 1^e maand van een nieuw functiejaar;
 - er worden maximaal vijf SMART beoordelingscriteria geformuleerd waarbij per criterium slechts één doel en resultaat wordt verwoord, sub-criteria zijn niet toegestaan;
 - indien het gezamenlijk vaststellen en ondertekenen van beoordelingscriteria niet mogelijk is wordt de reden hiervan door werkgever verwoord bij de beoordelingscriteria.
3. Een beoordeling is voldoende indien minimaal de helft van de beoordelingscriteria is behaald. De werkgever kan ten gunste van de werknemer afwijken.
4. Indien werkgever en werknemer het niet eens worden over het beoordelingsresultaat dan kan dit door beide partijen gezamenlijk voorgelegd worden voor een bindend advies aan de Sociale Commissie als verwoord in artikel 30 lid c. De aanvraag bestaat uit de volgende documentatie:
 - gemotiveerd inhoudelijk verzoek door werkgever en werknemer gezamenlijk voor een bindend advies;
 - het doorlopen proces van opstellen tot beoordelen van de criteria;
 - de rol en inbreng van werknemer en werkgever tijdens het proces;
 - de schriftelijke vaststelling van de beoordelingscriteria;
 - een verslag van de mondelinge beoordeling;
 - de schriftelijke beoordeling;
 - akkoordverklaring aanvragers verwerking persoonsgegevens;
 - akkoordverklaring aanvragers kosten adviesaanvraag ter hoogte van 250 EUR ex BTW te betalen door werknemer en werkgever tezamen. Indien de werknemer in het gelijk gesteld wordt dan wordt zijn deel van deze kosten vergoed door de werkgever.Na ontvangst van de complete adviesaanvraag ontvangt de aanvrager een bevestiging en factuur. Na ontvangst betaling factuur wordt de aanvraag in behandeling genomen. Er is geen mogelijkheid tot horen van partijen.'

Artikel 8 komt te luiden:

'Artikel 8 Wat zijn mijn werktijden?

1. *Rooster*: de werkgever stelt middels een rooster de arbeidstijden vast. Werknemers hebben hierbij het recht om 25% van de arbeidstijden zelf in te vullen op basis van de minimale bezettingsgraad die minimaal een maand vooraf wordt vastgesteld door de werkgever. Indien werknemers in gezamenlijkheid niet tot een minimale bezettingsgraad besluiten, bepaalt de werkgever minimaal twee weken vooraf de arbeidstijden. Bij de vaststelling van het rooster zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met de wensen van individuele werknemers. Daarbij moet de werknemer in staat zijn om een studie te volgen op een vaste dag of avond in de week, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
2. *Gemiddelde arbeidstijd per week*: de normale arbeidstijd is gemiddeld 38 uur per week, berekend over een periode van zes aaneengesloten maanden.



3. *Maximale arbeidstijd per dag/week:* de normale arbeidstijd is ten hoogste negen uur per dag en 45 uur per week.
4. *Arbeid op avonden:* voor afspraken over de normale arbeidstijd op avonden gelden de volgende voorwaarden:
 - a. werknemers kunnen voor maximaal drie avonden per week worden verplicht te werken;
 - b. voor werknemers, die hun werkdag begonnen zijn vóór of op 13.00 uur en die doorwerken na 19.00 uur, zal een redelijke maaltijdregeling worden getroffen. Een maaltijdregeling kan bestaan uit een maaltijd die door de werkgever in natura wordt verstrekt of een maaltijd die in een door de werkgever aangewezen eetgelegenheid op kosten van de werkgever kan worden genuttigd. Of de werknemer ontvangt een vergoeding voor de kosten van de maaltijd met een maximum van € 7,28 per maaltijd.
5. *Vijfdaagse werkweek en zondag:* bij de vaststelling van de normale arbeidstijd geldt bovendien het volgende:
 - a. de werknemer kan niet verplicht worden om op meer dan vijf dagen in een week te werken. De twee vrije dagen van die week zijn zoveel mogelijk aaneengesloten waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer;
 - b. in beginsel is de zondag een van de twee vrije dagen. De werknemer kan niet tot werken op zondag worden verplicht;
 - c. indien een werknemer een vaste vrije dag per week heeft, wordt hij geacht deze vrije dag te hebben genoten indien deze dag samenvalt met een feestdag;
 - d. indien een werknemer een wisselende dag per week heeft, mag deze vrije dag niet worden vastgesteld op een feestdag.
6. *Arbeid en schooltijd:* voor afspraken over de normale arbeidstijd met een werknemer die leerling is in het kader van het leerlingstelsel, moeten deze uren op de schooldag worden meegeteld als normale arbeidstijd. Over deze uren is geen loon verschuldigd.'

Artikel 18 komt te luiden:

'Artikel 18 Hoeveel vakantiebijslag verdien ik?

1. Een werknemer heeft recht op een vakantiebijslag van 8% van zijn loon, onverminderd het bepaalde in artikel 16, tweede lid, Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
2. Een vakantie-uitkering wordt uiterlijk in de maand juni uitbetaald.'

Artikel 20 komt te luiden:

'Artikel 20 Wanneer krijg ik extra verlof?

1. Er mag niet in negatieve zin worden afgeweken van de Wet Arbeid en Zorg.
2. Een werknemer heeft in de volgende gevallen recht op buitengewoon verlof met behoud van loon gedurende de daarbij aangegeven tijd:
 - a. bij zijn/haar ondertrouw of partnerregistratie: halve dag;
 - b. bij zijn/haar huwelijk of partnerregistratie: twee dagen;
 - c. bij zijn/haar 25-, 40- en 50-jarig huwelijksfeest dan wel dienstjubileum: één dag;
 - d. op de dag(en) van de bevalling van de partner is het calamiteiten- of kortverzuimverlof van toepassing; en eenmaal de wekelijkse arbeidsduur geboorteverlof welke binnen vier weken na de bevalling moeten worden opgenomen. Daarnaast is er vanaf 1 juli 2020 recht op vijf maal de wekelijkse arbeidsduur op te nemen binnen zes maanden na de bevalling ter hoogte van 70% UWV-dagloon op te nemen in overleg met de werkgever (zwaarwegend bedrijfsbelang kan dit verlof beperken). Vanaf 1 juli 2020 is er eveneens recht op 26 maal de wekelijkse arbeidsduur tot de achtste verjaardag onbetaald ouderschapsverlof. Onder partner wordt verstaan, de echtgenoot, geregistreerd partner of ongehuwd samenwonende;
 - e. voor het bijwonen van een huwelijk van een van zijn/haar kinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: één dag;
 - f. bij het overlijden van zijn/haar echtgenote/echtgenoot: de sterfdag en voorts tot en met de dag van de begrafenis;
 - g. bij het overlijden van een van zijn/haar ouders, schoonouders, eigen of aangehuwde kinderen: één dag, alsmede voor het bijwonen van de begrafenis één dag;
 - h. voor het bijwonen van de begrafenis van een van zijn grootouders, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: één dag.
 - i. bij verhuizing: één dag.



3. Onder ouders, kinderen, broers en zusters bedoeld in het tweede lid, worden mede begrepen stiefouders, stiefkinderen en stiefbroers en stiefzusters, alsmede pleegouders, pleegkinderen, pleegbroers en pleegzusters. Samenlevingsvormen, die van tevoren aan de werkgever kenbaar zijn gemaakt, worden voor de toepassing van lid 2 met huwelijk gelijkgesteld.
4. Bovendien wordt aan de werknemer buitengewoon verlof met behoud van loon verleend:
 - a. voor het deelnemen aan vakbondsactiviteiten als kaderlid of afgevaardigde: gedurende ten hoogste in totaal drie dagen per jaar. Onder vakbondsactiviteiten worden onder andere verstaan vergaderingen, cursussen, voorlichtingsactiviteiten;
 - b. voor het afleggen van een examen ter verkrijging van een krachtens enige wettelijke vestigingsregeling aangewezen diploma: gedurende de daarvoor noodzakelijke tijd;
 - c. na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever voor het solliciteren of voor het op uitnodiging mondeling toelichten van een sollicitatie: de daarvoor benodigde tijd;
 - d. voor het éénmaal in de periode van drie jaar voor zijn pensionering deelnemen aan een cursus ter voorbereiding op de pensionering: gedurende ten hoogste vijf dagen;
 - e. aan een werknemer wordt buitengewoon verlof verleend voor het deelnemen aan vergaderingen van besturen of commissies van lichamen, als bedoeld in de Wet op de SER, voor zover de werknemer van dat bestuur of die commissie deel uitmaakt. In dit geval kan de werknemer geen aanspraak doen gelden op behoud van loon.'

Bijlage 1A komt te luiden:

'BIJLAGE 1A LOONSCHALEN

Loonschalen 2020

per maand leeftijd / functiejaar	loon- groep 1	loon- groep 2	loon- groep 3	loon- groep 4	loon- groep 5
17 t/m 21	Wettelijk Minimum Loon				
1	Wettelijk Minimum Loon	1.703,30	1.754,45		
2		1.728,87	1.780,02		
3		1.754,45	1.805,60	1.856,75	
4		1.780,02	1.831,17	1.907,90	
5		1.805,60	1.856,75	1.959,05	2.010,20
6		1.831,17	1.882,32	2.010,20	2.061,35
7			1.907,90	2.061,35	2.112,50
8				2.112,50	2.163,65
9				2.163,65	2.214,80
10					2.265,95

De laatste twee bedragen van loongroep 2 t/m 5 zijn de uitloopschaalbedragen artikel 6A'

Dictum II

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 24 februari 2020

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes*