



stichting **DUURZAME**
INZETBAARHEID
DROGISTERIJEN

REGLEMENT

VAN

STICHTING DUURZAME INZETBAARHEID DROGISTERIJEN

ARTIKEL 1

Definities

Ingevolge het bepaalde in artikel 9 lid 2 van de statuten van STICHTING DUURZAME INZETBAARHEID DROGISTERIJEN (hierna vermeld als Stichting) is dit reglement vastgesteld. Begrippen en definities uit deze statuten worden geacht van toepassing te zijn op dit reglement.

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. stichting: Stichting Duurzame Inzetbaarheid Drogisterijen (DID);
2. bestuur: het bestuur van de stichting;
3. drogisterij: het uitoefenen van de detailhandel in geneesmiddelen, zoals dit in het kader van de wettelijke bepalingen is toegestaan, telkens gepaard gaande met het uitoefenen van de detailhandel in producten op het gebied van gezondheid, schoonheid en lichaamsverzorging van de mens, eventueel in combinatie met de detailhandel in huishoudelijke artikelen, verftikelen en dierengeneesmiddelen;
4. cao: de collectieve arbeidsovereenkomst voor personeel werkzaam in de drogisterijbranche;
5. werkgever:
 - a. de onderneming die zich uitsluitend of in belangrijke mate (meer dan 50% van de omzet) bezig houdt met het exploiteren van een of meer drogisterijen;
 - b. de onderneming die zich voor 50% van de omzet of minder bezig houdt met het exploiteren van een of meer drogisterijen én die zich tevens bezig houdt met het exploiteren van het apothekersbedrijf, indien de omzet in receptgeneesmiddelen minder dan of gelijk is aan 50% van de totale omzet;
 - c. de onderneming die bijgedragen heeft aan bij de Stichting Vervroegd Uittreden Drogisterij - branche.
6. werknemer: degene die tot een werkgever in dienstbetrekking staat in de zin van de sociale werknemersverzekeringen, met uitzondering van:
 - a. de apothekersassistenten, die werkzaam zijn bij een onderneming als bedoeld onder 3, waarin tevens het apothekersbedrijf wordt uitgeoefend;
 - b. personen, uitsluitend werkzaam in een kantoor of magazijn van de werkgever, voor wie: vrijstelling gold van de cao van de Stichting Vervroegd Uittreden Drogisterijbranche;
7. brutoloon: het loonbegrip zoals omschreven in de cao van de Drogisterijbranche, te weten: het totale door een werknemer in een betalingsperiode verdiende brutoloon (met inbegrip van eventuele provisie) maar met uitzondering van overwerkvergoedingen, vakantietoeslagen, winstuitkeringen en andere uitkeringen, hoe die ook genoemd worden;
8. ingangsdatum ouderdomspensioen: de pensioenrichtleeftijd zoals vermeld in de pensioenregeling van de werknemer;
9. begeleidings- of opleidingsinstituut: instituut dat goedgekeurd is door de stichting.
10. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.
11. werkgever of ondernemer: iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon die zich uitsluitend of in belangrijke mate (meer dan 50% van de omzet) bezighoudt met het exploiteren van één of meerdere drogisterijen.

ARTIKEL 2

Geldmiddelen

Met de geldmiddelen, zoals is bepaald in artikel 5a van de Statuten van deze Stichting, wordt de financiering zoals genoemd in dit reglement gedaan.

ARTIKEL 3

De regeling minder werken

1. Werknemers kunnen vanaf twee jaar voor de ingangsdatum van hun ouderdomspensioen in aanmerking komen voor een minder werken regeling. Werknemers kunnen dan 25% minder werken, met behoud van het volledige brutoloon, waarbij de Stichting 34,1% van dit brutoloon aan de werkgever financiert. Het verschil tussen 25% en 34,1% is vastgesteld als een tegemoetkoming in de werkgeverslasten. Bij bestuursbesluit kan dit percentage worden verlaagd in geval er onvoldoende geldmiddelen zijn, zoals bepaald in artikel 2.
2. De betrokken werkgever kan voor de in lid 1 genoemde financiering in aanmerking komen, wanneer:
 - aan alle voorwaarden uit de statuten en dit reglement is voldaan;
 - de werknemer aan de ingangsdatum van werkvermindering aantoonbaar 10 jaar onafgebroken bij een werkgever in dienstverband werkzaam is behoudens een beperkte onderbreking buiten zijn schuld één en ander ter beoordeling van het bestuur van de Stichting;
 - de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer gedurende financiering voortgezet wordt als ware er geen sprake van werkvermindering. De werkgever zal onverkort al zijn verplichtingen jegens de werknemer uit hoofde van deze arbeidsovereenkomst moeten nakomen (ook afdracht loonbelasting, pensioen- en sociale premies). De werknemer zal al zijn verplichtingen jegens de werkgever uit hoofde van deze arbeidsovereenkomst moeten nakomen met in achtneming van de werkvermindering;
 - de werkvermindering ingaat, niet eerder dan twee jaar voorafgaand aan de ingangsdatum AOW;
 - de werknemer niet in aanmerking kan komen voor een volledige SV-uitkering;
 - de werknemer schriftelijk heeft verklaard dat hij met uitzondering van reeds bestaande nevenwerkzaamheden, mits in ongewijzigde omvang, tot de ingangsdatum van zijn AOW: niet opnieuw een arbeidsovereenkomst zal aangaan;
 - geen werkzaamheden niet zijnde krachtens een arbeidsovereenkomst, al of niet tegen beloning c.q. vergoeding zal uitoefenen;
 - het verzoek tot werkvermindering drie maanden voor de gevraagde werkverminderingdatum door de werkgever en de werknemer is afgesproken. De werkgever dient er voor te zorgen dat het aanvraagformulier betreffende dit verzoek uiterlijk twee maanden voor de gevraagde werkverminderingdatum bij de administrateur wordt ingediend.
3. De Stichting willigt het verzoek tot financiering in als naar het oordeel van de stichting aan alle voorwaarden is voldaan. De stichting, de werkgever en de werknemer leggen alle voorwaarden en afspraken met betrekking tot de werkvermindering en de financiering vast in een drie partijen overeenkomst. De werkvermindering en de financiering zal steeds beginnen op de eerste van een kalendermaand.
4. De werkgever heeft aanspraak op een financiering van 34,1% van het brutoloon per maand van de werknemer. Alle volgens het voorgaande lid van dit artikel vastgestelde financiering worden aangepast bij een algemene wijziging van de lonen in de bedrijfstak. De aanpassingen worden door het Bestuur van de Stichting vastgesteld overeenkomstig de hiervoor bedoelde algemene wijziging.
5. De financiering zal in maandelijkse termijnen worden betaald aan de werkgever. Ingegane betalingen worden verhoogd in geval van collectieve verhogingen, zoals bepaald in de cao voor personeel werkzaam in de drogisterijbranche.

6. De financiering eindigt:
- als de werknemer niet meer in dienst is bij de werkgever;
 - op de ingangsdatum van het ouderdomspensioen van de werknemer;
 - bij overlijden van de werknemer;
 - overeenkomstig het bepaalde in de drie partijen overeenkomst;
 - wanneer de middelen zoals bedoeld in artikel 5a van de statuten niet toereikend zijn;
 - er niet meer wordt voldaan aan het bepaalde in dit reglement;
 - wanneer wetgeving dit vereist.

ARTIKEL 4

De regeling van werk naar werk-begeleidingstraject voor werknemers

1. In geval van (gedwongen) bedrijfssluiting, reorganisatie, surseance of faillissement kan de werkgever ten behoeve van zijn werknemer(s) een beroep doen op de stichting ter financiering van een werk naar werk-begeleidingstraject. Dit werk naar werk-begeleidingstraject kan bestaan uit (om)scholing, begeleiding, outplacement, sollicitatietraining en andere trajecten die de arbeidsmobiliteit van de werknemer bevorderen.
2. Voor omscholing al dan niet vanuit het werk naar werk-begeleidingstraject wordt door de stichting aan de werkgever een vergoeding van maximaal € 2.500 inclusief BTW beschikbaar gesteld. De vergoeding geschiedt op vertoon van de factuur. Reis- en verblijfkosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.
3. Een werknemer kan (na opzegging) uiterlijk 6 maanden ten gevolge van gedwongen bedrijfssluiting, reorganisatie, surseance of faillissement een beroep doen op de stichting ter financiering van een werk naar werk-begeleidingstraject zoals is bedoeld in artikel 4 lid 1. In dat geval is de werknemer financieringsgerechtigde en is het bepaalde in de artikelen 4 tot en met 8 op de werknemer van toepassing.
4. De betrokken werkgever kan voor de in lid 1 genoemde financiering in aanmerking komen, wanneer:
 1. aan alle voorwaarden uit de statuten en dit reglement is voldaan;
 2. de werkgever de noodzaak tot financiering van het in het in lid 1 genoemde werk naar werk-begeleidingstraject kan aantonen. De werknemer dient hiertoe bewijsstukken te overhandigen zoals de overeenkomst tussen werknemer en opleidingsinstituut, een schoolverklaring (zo mogelijk) en een kopie van het behaalde certificaat.
 3. de werknemer aan de ingangsdatum van werkvermindering voorafgaande aantoonbaar onafgebroken 5 jaar bij een werkgever in dienstverband werkzaam is, behoudens een beperkte onderbreking buiten zijn schuld één en ander ter beoordeling van het bestuur van de Stichting;
 4. de werknemer, in dienst van een zelfstandige drogisterijondernemer, op het moment dat het verzoek om financiering van het werk naar werk-begeleidingstraject wordt ingediend de leeftijd van 55 jaar of ouder heeft bereikt. Met ingang van 9 juni 2015 is de toetredingsleeftijd verlaagd van 55 jaar naar 45 jaar met als voorwaarde dat de werknemer vóór 1 januari 2005 in dienst is getreden bij een zelfstandige drogisterijonderneming en minimaal 15 dienstjaren heeft.
Met ingang van 10 september 2015 is deze leeftijdsgrens volledig komen te vervallen met als voorwaarde dat de werknemer minimaal 5 dienstjaren heeft;
 5. de werknemer niet in aanmerking komt danwel kan komen voor financiering van het werk naar werk-begeleidingstraject op grond van sociale zekerheidswetgeving;
 6. het begeleidingsinstituut voldoet aan de door de stichting gestelde voorwaarden;

7. een werk naar werk-begeleidingsplan is opgesteld tussen het begeleidings- of opleidingsinstituut en de werknemer;
 8. het verzoek om financiering van een werk naar werk-begeleidingstraject uiterlijk één maand voor de ingangsdatum van dit traject door de werkgever en de werknemer gezamenlijk bij de administrateur is ingediend, mits er sprake is van een werkgever.
 9. Het gekozen omscholingstraject bijdraagt aan een verbeterde positie binnen de arbeidsmarkt.
5. De stichting en de werknemer leggen alle afspraken met betrekking tot een werk naar werk-begeleidingstraject en de financiering ervan vast in een overeenkomst.
 6. De werkgever kan aanspraak maken op een financiering van het werk naar werk-begeleidingstraject via een door de Stichting gekozen instituut, waarvan het te financieren bedrag bij de beoordeling van de aanvraag voor deze financiering door het bestuur zal worden vastgesteld. In geval de werknemer niet langer in dienst is bij een zelfstandige drogisterij onderneming, dan kan de werknemer aanspraak maken op een financiering van het werk naar werk-begeleidingstraject zoals hierboven genoemd.
 7. De financiering eindigt:
 - als de werknemer niet meer (met voldoende inzet) aan dit begeleidings- of opleidingstraject meedoet;
 - als de werknemer de deelname aan het begeleidings- of opleidingstraject uit eigen beweging heeft beëindigd;
 - bij overlijden van de werknemer;
 - overeenkomstig het bepaalde in de overeenkomst;
 - wanneer de middelen zoals bedoeld in artikel 5a van de statuten niet toereikend zijn;
 - wanneer er niet meer wordt voldaan aan dit reglement;
 - wanneer wetgeving dit vereist.

ARTIKEL 5

De regeling van werk naar werk-begeleidingstraject voor werkgevers en ondernemers

1. In geval van (gedwongen) bedrijfssluiting, reorganisatie, surseance of faillissement kan de werkgever of ondernemer met ingang van 3 augustus 2015 een beroep doen op de stichting ter financiering van een werk naar werk-begeleidingstraject. Dit werk naar werk-begeleidingstraject kan bestaan uit (om)scholing, begeleiding, outplacement, sollicitatietraining en andere trajecten die de arbeidsmobiliteit van de werkgever of ondernemer bevorderen.
2. Voor omscholing vanuit het werk naar werk-begeleidingstraject wordt door de stichting aan de werkgever of ondernemer een vergoeding van maximaal € 2.500 inclusief BTW beschikbaar gesteld. De vergoeding geschiedt op vertoon van de factuur. Reis- en verblijfkosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.
3. Een werkgever of ondernemer kan uiterlijk binnen 6 maanden ten gevolge van gedwongen bedrijfssluiting, reorganisatie, surseance of faillissement een beroep doen op de stichting ter financiering van een werk naar werk-begeleidingstraject zoals is bedoeld in artikel 5 lid 1. Hiervan kan in individuele gevallen om zwaarwegende redenen worden afgeweken.
4. De betrokken werkgever of ondernemer kan voor de in lid 1 genoemde financiering in aanmerking komen, wanneer:
 1. aan alle voorwaarden uit de statuten en dit reglement is voldaan;
 2. de werkgever of ondernemer de noodzaak tot financiering van het in het in lid 1 genoemde werk naar werk-begeleidingstraject kan aantonen.

3. de werkgever of ondernemer kan aantonen dat hij tenminste 5 jaar als werkgever of ondernemer werkzaam is in de zelfstandige drogisterijbranche.
 4. de werkgever of ondernemer niet in aanmerking komt danwel kan komen voor financiering van het werk naar werk-begeleidingstraject op grond van sociale zekerheidswetgeving;
 5. het begeleidingsinstituut voldoet aan de door de stichting gestelde voorwaarden. Bij de keuze voor een andere organisatie worden de kosten niet door de Stichting vergoed;
 6. een werk naar werk-begeleidingsplan is opgesteld tussen het begeleidings- of opleidingsinstituut en de werkgever of ondernemer;
 7. het verzoek om financiering van een werk naar werk-begeleidingstraject uiterlijk twee maanden voor de ingangsdatum van dit traject bij de administrateur is ingediend.
5. De stichting en de werkgever of ondernemer leggen alle afspraken met betrekking tot een werk naar werk-begeleidingstraject en de financiering ervan vast in een overeenkomst.
 6. De werkgever of ondernemer kan aanspraak maken op een financiering van het werk naar werk-begeleidingstraject via een door de Stichting gekozen instituut. Het te financieren bedrag zal bij de beoordeling van de aanvraag voor deze financiering door het bestuur worden vastgesteld.
 7. De financiering eindigt:
 - als de werkgever of ondernemer niet meer (met voldoende inzet) aan dit begeleidings- of opleidingstraject meedoet;
 - als de werkgever of ondernemer de deelname aan het begeleidings- of opleidingstraject uit eigen beweging heeft beëindigd;
 - bij overlijden van de werkgever of ondernemer;
 - overeenkomstig het bepaalde in de overeenkomst;
 - wanneer de middelen zoals bedoeld in artikel 5a van de statuten niet toereikend zijn;
 - wanneer er niet meer wordt voldaan aan dit reglement;
 - wanneer wetgeving dit vereist.

ARTIKEL 6

Aanvullingsregeling bij arbeidsongeschiktheid

1. Indien de werknemer < 35% arbeidsongeschikt raakt in de zin van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) kan de werkgever in aanmerking komen voor een vergoeding door de stichting. Deze vergoeding betreft de aanvulling op de WGA-uitkering die door de werkgever aan de werknemer wordt verstrekt op grond van de cao voor de drogisterijbranche.
2. De vergoeding aan de werkgever betreft de loonaanvulling vanaf het 3^e tot en met 5^e ziektejaar:
 - in het 3^e + 4^e ziekte jaar: aanvulling van 10% van het verschil tussen het oude brutoloon en het resterende brutoloon, tot de grens van het maximum coördinatieloon Wfsv;
 - in het 5^e ziektejaar: aanvulling van 5% van het verschil tussen het oude brutoloon en het resterende brutoloon, tot de grens van het maximum coördinatieloon Wfsv;

ARTIKEL 7

Continuïteit bedrijfsvoering

1. Zelfstandige drogisterijondernemers die geconfronteerd worden met tijdelijke en uitzonderlijke omstandigheden kunnen in aanmerking komen voor een financiële tegemoetkoming ten behoeve van de continuering van de bedrijfsvoering. De oorzaak valt buiten het normale ondernemersrisico.

Onder oorzaken worden bijvoorbeeld verstaan:

- sterfgeval in het gezin of naaste familie, ongeval, ziekte of tijdelijke handicap van de ondernemer, partner of kind, (uit de hand gelopen) echtscheiding.

2. De financiële tegemoetkoming kan worden aangewend voor de tijdelijke inhuur van bijvoorbeeld een vervangend (assistent) bedrijfsleider. De zelfstandige drogisterijondernemer is verantwoordelijk voor het aangaan van de tijdelijke (arbeids)overeenkomst.

Indien een werknemer, in dienst van de zelfstandig drogisterijondernemer de ondernemer vervangt, is artikel 4.2.4 van de cao voor de drogisterijbranche van toepassing. In dit artikel is opgenomen dat de werknemer die een collega in een hogere functie vervangt gedurende de tijd van vervanging recht heeft op een toeslag van 15% van het bedrag bij 0 functie jaren in de schaal waarin de te vervangen functie is ingedeeld. Loon plus toeslag mogen echter niet meer bedragen dan het bedrag bij 0 functie jaren in de schaal waarin de te vervangen functie is ingedeeld. Deze toeslag geldt alleen als de vervanging langer dan 4 weken duurt.

3. De ondernemer dient, teneinde in aanmerking te komen voor een financiële tegemoetkoming, aan een aantal criteria te voldoen:
 - De situatie is acuut;
 - De ondernemer had, voordat de problemen begonnen, een gezond bedrijf;
 - De hulp van de stichting moet bijdragen aan een structurele oplossing van de problemen;
 - De zelfstandig drogisterijondernemer heeft de intentie het bedrijf na een termijn van 6 maanden voort te zetten.
4. De ondernemer dient een beargumenteerd verzoek in te dienen bij het bestuur van de stichting. Het verzoek wordt door het bestuur van de stichting beoordeeld en goedgekeurd.
5. De financiële tegemoetkoming bestaat uit het fulltime bruto salaris dat gelijk staat aan de loonschaal van maximaal functiegroep zes van de cao voor de drogisterijbranche. Minder uren, gebaseerd op 37 uur per week, verdeeld over een langere periode is ook mogelijk.

De salariskosten worden vergoed door de stichting met een maximum van 6 maanden. Indien de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan 6 maanden, kan een aanvullende beargumenteerde aanvraag worden ingediend bij de stichting.

ARTIKEL 8

Duurzaam Ondernemerschap

Zelfstandige drogisterijondernemers die te maken hebben met dreigende (financiële) problemen kunnen in aanmerking komen voor bedrijfseconomisch of organisatorisch advies. Deze dienstverlening wordt verstrekt via werkgeversorganisatie KNDB. De Stichting stelt hiervoor maximaal € 500 per dossier beschikbaar.

ARTIKEL 9

Re-integratie en voorkoming/verkorting van verzuim

1. De werkgever kan voor maximaal 50% financiering van spoor 2 trajecten (re-integratie van de

werknemer buiten de onderneming) in aanmerking komen wanneer deze kosten niet (geheel) door de verzekering van de werkgever worden vergoed.

2. Interventies, die aanwijsbaar bijdragen aan het voorkomen van verzuim of het verkorten van verzuim, worden naar redelijkheid en billijkheid door de stichting vergoed. In geval van twijfel wordt het verzoek ter goedkeuring aan het bestuur voorgelegd.

ARTIKEL 10

Alle genoemde bedragen in dit reglement zijn kosten exclusief btw, tenzij anders wordt benoemd.

ARTIKEL 11

Het vervallen van het recht op financiering

Wanneer er tijdens de duur van de financiering niet of niet meer wordt voldaan aan één van de in dit reglement gestelde voorwaarden of er wordt gehandeld in strijd met de in artikel 3 en 4 bedoelde twee-/ of drie partijen overeenkomst dan kan het Bestuur de aanspraak op financiering vervallen verklaren.

Bij het vervallen van de financiering kan de financieringsgerechtigde in beroep gaan bij het College van Beroep zoals bedoeld in artikel 8.

ARTIKEL 12

Controle

De Stichting of namens deze de administrateur heeft het recht controle uit te oefenen op de naleving van de voorwaarden door de werkgever, werknemer en opleidings- en begeleidingsinstituut.

ARTIKEL 13

Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin toepassing van de regeling tot onbillijkheden leidt, kan het bestuur een beslissing in afwijking van de bepalingen van het reglement nemen.
2. In onvoorziene gevallen beslist het bestuur.
3. Indien het bestuur met toepassing van het eerste lid besluit de regeling toe te passen op een werknemer die niet aan alle reglementaire voorwaarden voldoet, is het bestuur bevoegd de financiering die op basis van de bepalingen van de regeling wordt vastgesteld, te matigen, te beëindigen of terug te vorderen.

ARTIKEL 14

Geschillen

Indien de werkgever meent niet akkoord te kunnen gaan met een beslissing van de stichting betreffende de financiering van de in dit reglement opgenomen regelingen kan hij binnen een maand na dagtekening van schriftelijke beslissingen in beroep gaan bij de Commissie van Beroep.

ARTIKEL 15

Inwerkingtreding

1. Dit reglement is in werking getreden met ingang van 25 juni 2013. Enkele uitzonderingen zijn opgenomen bij de artikelen in dit reglement.
2. Dit reglement heeft een tijdelijk karakter. Toegezegde financieringen zullen worden nagekomen voor zover de middelen zoals bedoeld in artikel 5a van de statuten toereikend zijn. Dit reglement geldt voor de periode 1 juli 2013 tot en met 31 december 2015. Zonder tussenkomst van een bestuursbesluit om het reglement te beëindigen, wordt dit reglement telkens met een jaar verlengd.