



Onderhandelingsresultaat KNDB-CAO voor zelfstandige drogisterijen 2025-2026

Op maandag 16 juni 2025 is tussen CNV en FNV enerzijds en de Koninklijke Nederlandse Drogisten Bond anderzijds een onderhandelingsresultaat bereikt over de nieuwe KNDB-CAO die uitsluitend ziet op zelfstandige drogisterijbedrijven.

De afspraken uit het onderhandelingsresultaat zijn onderstaand weergegeven.

Loon en looptijd

De looptijd van de KNDB-CAO is van 1 juli 2025 tot 1 juli 2026.

Loon

De bedragen in de loonschalen, alsmede het schaaldeel van de bovenschaalse lonen worden per 1 juli 2025 met 2% verhoogd en per 1 januari 2026 met 2% verhoogd.

Overwerk

Partijen zijn overeengekomen dat het objectief te rechtvaardigen is dat de meer dan 9 uur per dag gewerkte uren, de uren gewerkt op een zesde dag in de week of het werken van gemiddeld meer dan 37 uur per week in een referteperiode van drie maanden als inconvenient kan worden beschouwd die ontstaat door fysieke en mentale belasting van langdurige arbeid. Als die grens wordt overschreden kan er sprake zijn van een overwerktoeslag, zoals hierna onder 4.2.1 nader is uitgewerkt. Om die reden wordt dat artikel 4.2.1 met ingang van 1 juli 2025 gewijzigd in onderstaande tekst.

4.2.1 Meeruren en overwerk

A. Meeruren zijn arbeidsuren boven contracturen tot 37 uur per week.

B. De werknemer en werkgever maken samen afspraken over de opname van meeruren. De werkgever kan een voorstel doen voor opname, maar de werknemer behoudt het recht om zelf het tijdstip van opname te bepalen, tenzij sprake is van gewichtige bedrijfsbelangen.

C. Partijen komen overeen dat objectief te rechtvaardigen is dat de meer dan 9 uur per dag gewerkte uren of de uren gewerkt op een zesde dag in de week of een werkweek van gemiddeld meer dan 37 uur berekend over een periode van drie maanden, beschouwd wordt als inconvenient. Als die grens wordt overschreden, is er sprake van overwerk en kan er sprake zijn van een overwerktoeslag.

Overwerk zal zo min mogelijk worden opgedragen. Er is alleen sprake van overwerk na overleg met de werknemer in opdracht van de werkgever.

D. Onder overwerk wordt verstaan:

- *de meer dan 9 uur per dag gewerkte uren. Daarbij geldt een overschrijding met maximaal een half uur, maximaal eenmaal per week, in aansluiting op de ingeroosterde werktijd, niet als overwerk; of*
- *de uren gewerkt op een zesde dag in de week, tenzij deze uren binnen een periode van vier weken (te rekenen over een periode van twee weken voorafgaand aan tot twee weken volgend op de week dat zes dagen gewerkt is) zijn gecompenseerd door gelijkwaardige vrije tijd; of*
- *de meer dan gemiddeld 37 uur per week gewerkte uren, berekend over een periode van drie maanden, met als peildata 1 maart, 1 juni, 1 september en 1 december.*

E. Voor elk uur overwerk wordt het gebruikelijke uurloon uitbetaald, vermeerderd met een toeslag van 30%.

F. Wanneer overuren vallen in een tijdsperiode waarop volgens het tijdschalenmodel (zie artikel 4.2.2) reeds een toeslag van toepassing is, dan worden de toeslagen bij elkaar opgeteld.

G. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat in plaats van uitbetaling van de overwerkvergoeding, extra vrije tijd wordt gegeven, overeenkomend met het loonbedrag dat voor het overwerk zou zijn betaald. Die vrije tijd moet worden gegeven binnen een maand nadat het overwerk is verricht.

H. De bepalingen over overwerk gelden niet voor medewerkers in de functiegroepen 5 en 6, en ook niet voor medewerkers die niet zijn ingedeeld in functiegroepen.

Diplomatoeslag

Art. 4.1.6 sub B wordt uitgebreid met de tekst: Wijken gewerkte uren af van contracturen dan kan op verzoek van de werknemer eenmaal per jaar een herberekening gemaakt worden.

Maaltijdvergoeding (art. 4.2.3)

De maaltijdvergoeding gaat per 1 juli 2025 naar € 7 netto op declaratiebasis.

Korter werken (art. 9.2)

Per 1 januari 2026 geldt voor nieuwe toetreders een gewijzigde korter werken regeling. Per die datum kan de werknemer vanaf 7 jaar voor AOW-datum 80% werken, tegen 90% loondoorbetaling en pensioenopbouw over 100% salaris. De regeling loopt maximaal 7 jaar.

Werknemers die gebruik maken van de korter werken regeling kunnen geen aanspraak maken op extra vakantiedagen zoals beschreven in artikel 9.3.

Fiscaal verrekenen vakbondscontributie

Binnen de geldende wet- en regelgeving werkt de werkgever op verzoek van de werknemer per 2026 mee aan fiscale verrekening van de door de medewerker betaalde vakbondscontributie.

Vakantiedagen en arbeidsongeschiktheid

Artikel 7.1.2 wordt uitgebreid met de tekst:

De werknemer wordt gestimuleerd om zowel wettelijke als bovenwettelijke vakantiedagen zoveel mogelijk in het jaar van opbouw op te nemen, ook tijdens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, mits de werknemer daartoe in staat is en dit de re-integratie niet belemmert (artikel 7:640a BW).

Ontslag bij bedrijfssluiting (art. 8.2.2 sub B)

Bij een voorgenomen besluit tot opheffing van een bedrijf kan volstaan worden met het informeren van de werknemersorganisaties over dat besluit.

Werktijd/Pauzetijd

Tekst art. 3.1.3 sub D wordt uitgebreid met de tekst: 'Indien de werknemer op verzoek van de werkgever tijdens de onbetaalde pauze in het pand verblijft om werkzaamheden te verrichten, dan wordt deze onbetaalde pauze aangemerkt als werktijd en daarmee betaalde tijd.'

Protocol II Flexibele Arbeid

Protocol II 'Flexibele Arbeid' wordt voor een jaar gecontinueerd.

Protocol: Reiskosten

Er komt een protocolafpraak dat werknemersorganisaties CNV en FNV en werkgeversorganisatie KNDB onderzoek doen wat in de branche gebeurt op dit thema.

Zeist, 16 juni 2025