



## Onderhandelingsresultaat cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit 1 januari tot en met 31 december 2022

Ondergetekenden, partijen bij de cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit, te weten:

- a. FNV Handel, gevestigd te Utrecht;
- b. CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht;
- c. RMU Werknemers, gevestigd te Veenendaal

als werknemersorganisaties enerzijds en

- a. GroentenFruit Huis, gevestigd te Zoetermeer

als werkgeversorganisatie anderzijds, verklaren hierbij overeenstemming te hebben bereikt over een onderhandelingsresultaat voor een nieuwe cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit.

Het onderhandelingsresultaat bevat de volgende afspraken:

### ***Looptijd***

De cao heeft een looptijd van 12 maanden, lopend van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022.

### ***Initiële salarisverhoging***

De salarisschalen A t/m I en de werkelijk betaalde salarissen van de medewerkers in de functiegroepen A t/m I worden per 1 maart 2022 met 2,5% en vervolgens met €10,- bruto per maand verhoogd.

### ***Jeugdlonen***

Per 1 maart 2022 wordt de salarisschaal voor 18-jarigen geschrapt.

### ***Duurzame inzetbaarheid***

#### Protocoltekst

Partijen hebben afgesproken om een protocoltekst over het belang van duurzame inzetbaarheid voor de sector en de rol en positie van Handel Groeit op te nemen in de cao. Deze tekst zal nog nader worden uitgewerkt.

#### Handel Groeit

Werknemers kunnen opleidingen, cursussen en trainingen volgen, die vanuit Handel Groeit worden aangeboden. Jaarlijks wordt hiervoor, vanuit Handel Groeit, per werknemer € 1.000,- aan subsidie beschikbaar gesteld. Dit subsidiebudget zal worden verhoogd naar € 1.500,- per jaar, per werknemer. Hiervan kan maximaal EUR 1.000,- worden besteed aan scholing en maximaal € 500,- aan cursussen of trainingen die verband houden met duurzame inzetbaarheid.

Het aanbod van Handel Groeit zal hiervoor worden uitgebreid.



### ***Seniorenregeling***

#### Flexibel ingangsmoment deelname

Het ingangsmoment van deelname aan de regeling (5 jaar voor AOW-leeftijd) wordt geflexibiliseerd. Dit betekent dat werknemers ook later kunnen instappen in de regeling, namelijk op elk moment tussen 5 jaar en het moment van AOW.

#### Instructie juiste toepassing seniorenregeling

Het beeld heerst dat werknemers, die toeslagen uit het werkvenster ontvangen, een grotere financiële stap terug moeten maken op het moment dat zij gaan deelnemen aan de seniorenregeling. Hierdoor wordt gedacht dat de seniorenregeling voor deze werknemers minder toegankelijk is. Dit is echter niet het geval omdat bij deelname aan de seniorenregeling, de toeslagen uit het werkvenster over het Vitaliteitsloon (een hoger uurloon) worden berekend. Het is belangrijk gebleken om dit nogmaals goed uit te leggen en te communiceren naar werkgevers en werknemers. Werkgevers, waarbij toeslagen niet over de juiste grondslag zijn berekend, dragen er zorg voor dat dit wordt gecorrigeerd.

### ***Nachtdiensten***

Werknemers die vijf jaar of korter voor de AOW-leeftijd zitten, hebben het recht om geen nachtdiensten meer te werken. De werkgever kan dit alleen weigeren indien er sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang.

### ***Pilot "Slim en gezond roosteren"***

Partijen hebben afgesproken dat, gedurende de looptijd van de cao, een aantal bedrijven de pilot "Slim en gezond roosteren" zal uitvoeren. Een protocoltekst met de randvoorwaarden en condities voor de uitvoering van deze pilot zullen tussen de deelnemende bedrijven en de vakorganisaties worden overeengekomen. Uitgangspunt is dat werknemers die deelnemen aan de pilot, daar per saldo geen nadelige gevolgen van ondervinden. Dit wordt binnen de pilot geborgd.

In de pilot wordt ook richting de toekomst onderzocht of en onder welke voorwaarden werknemers, die vijf jaar of korter voor de AOW-leeftijd zitten, bij afwezigheid van een zwaarwegend bedrijfsbelang, er vrijwillig voor kunnen kiezen om geen avonddiensten meer te werken.

### ***Aanvullend geboorteverlof***

De wet biedt bij de geboorte van een kind, de mogelijkheid aan de partner om 5 weken verlof op te nemen tegen een uitkering van het UWV van 70% van het dagloon. Partijen hebben afgesproken dat werkgevers deze uitkering van het UWV zullen aanvullen tot 100% van het salaris. De pensioenopbouw, gedurende deze periode, zal doorlopen indien de uitkering van het UWV via de werkgever wordt uitgekeerd.



### ***Rouw op het werk***

Voor het verwerken van het verlies van een partner, kind of ouder is tijd nodig. Rouw op de werkvloer verdient aandacht. Hierbij gaat het niet specifiek om rouwverlof alleen, maar zit het vooral in het vinden van een antwoord op de vraag: wat heeft iemand nodig om uiteindelijk weer op een goede manier aan het werk te komen en te blijven? Dat is voor iedereen anders en dat is echt maatwerk. Werkgevers willen werknemers, die hiermee te maken hebben, ondersteuning bieden en in dat kader kunnen er individuele afspraken worden gemaakt.

Voorgaande tekst zal als protocolafpraak worden opgenomen in de cao.

### ***Pensioen***

Partijen hebben, in december 2021, voor 2022 reeds de volgende pensioenparameters bij het PGB Pensioenfonds afgesproken:

- Maximum pensioengevend omhoog naar € 39.000 per jaar (was € 38.693)
- Franchise bevroren op € 16.474
- Maximum pensioengrondslag per jaar € 22.526 (was € 22.219)
- Opbouwpercentage blijft 1,77%
- Partnerpensioen/ Nabestaandenpensioen blijft 70% OP (35% opbouwbasis, 35% risicobasis)
- Pensioenpremie stijgt naar 26,95% (was 26,75%)

### ***Verdeling pensioenpremie***

In de cao van 1 januari 2019 tot en met 31 mei 2020 was de afspraak gemaakt dat werkgevers, bij transitie naar PGB Pensioenfonds, 0,5% van de loonsom jaarlijks zouden inzetten om de pensioenregeling te verbeteren. Bij de transitie is de afspraak gemaakt dat deze 0,5% van de loonsom jaarlijks door werkgevers wordt ingebracht om de premie ten gunste van werknemer te dempen. Op basis van deze afspraak wordt daarom de premieverdeling tussen werkgever en werknemer elk jaar opnieuw bepaald.

Voor 2022 betekent dit dat de verdeling van de premie van 26,95% in procenten is:

- 55,7% ten laste van de werkgever (15,01% van de pensioengrondslag )
- 44,3% ten laste van de werknemer (11,94% van de pensioengrondslag, die wordt ingehouden op het bruto pensioengevend salaris van de werknemer)

### ***Reparatie 3<sup>e</sup> WW-jaar***

Partijen hebben afgesproken om de verzekering voor het zogenaamde 3<sup>e</sup> WW-jaar voor vijf jaar te verlengen bij de Stichting PAWW.



### **Definitie loonsom**

Op verschillende plekken in de cao alsook bij Handel Groeit wordt de definitie loonsom/ het loonbegrip anders uitgelegd. Gedurende de looptijd van de cao zullen partijen hiervan een inventarisatie maken en onderzoeken of het mogelijk is om tot een eenduidige uitleg van de definitie te komen.

### **Cao werkafspraken**

Gedurende de looptijd van de cao zal GroentenFruit Huis een aantal inventarisaties uitvoeren onder haar leden met betrekking tot:

- het wel of niet verstrekken van een vergoeding voor woon-/ werkverkeer;
- thuiswerkmogelijkheden en -vergoedingen voor werknemers;
- het wel of niet hebben van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

De uitkomsten van deze inventarisaties zullen worden betrokken bij de volgende cao-ronde.

### **Protocolafspraken**

Partijen zullen de protocolafspraken in de vorige cao nalopen en bezien welke van deze afspraken gehandhaafd dan wel geschrapt kunnen worden. Mogelijk dat hiervoor nadere inventarisaties onder de leden van GroentenFruit Huis moeten worden uitgevoerd.

### **Internationale solidariteit**

GroentenFruit Huis is betrokken bij activiteiten op het terrein van internationale solidariteit. Vakorganisaties zullen hier directer bij worden betrokken.

Aldus overeengekomen,  
Zoetermeer, 28 februari 2022

Margje van der Woude  
FNV Handel

Arie Kasper  
CNV Vakmensen

Mel Blonk  
RMU Werknemers

Paul van de Kruijs  
Voorzitter cao-commissie GroentenFruit Huis

Janine Luten  
Algemeen directeur GroentenFruit Huis