

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

**Voor de Groothandel in Levensmiddelen (GIL)**

**voor de periode**

**1 januari 2015 tot 1 juni 2016**

## INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk I: Algemene definities	
1. Werkgever	4
2. Groothandel in Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabaksproducten en Bakkerijgrondstoffen	4
3. Werknemer	6
4. Uitzendkrachten	7
5. Salaris/inkomen	7
Hoofdstuk II: Verplichtingen	
6. Algemene verplichtingen	7
7. Werkgelegenheid en structuurwijziging	7
8. Sociaal beleid	8
9. Pensioen	9
10. Werknemersverplichting	9
Hoofdstuk III: Arbeidstijden	
11. Werkvensters	9
12. Inroosteringsvoorwaarden	10
13. Meerwerk en overwerk	12
14. Arbeid op uren gelegen buiten de werkvensters	13
15. Arbeid op feestdagen	13
16. 80/90 regeling	14
Hoofdstuk IV: Dienstverband	
17. Arbeidsovereenkomst	14
18. Bevestiging dienstverband	15
19. Gegevens salarisbetaling	15
20. Einde dienstverband	16
21. Uitkering bij overlijden	16
Hoofdstuk V: Beloning	
22. Indeling van functies	16
23. Functiewaarderingsstelsel	17
24. Prestatiebeloning	17
25. Salarissen	17
26. Berekening uur/weeksalaris	18
27. Bevoegdheden werkgever met betrekking tot beloning	18
28. Vertegenwoordigers	18
29. Chauffeurs	18
30a. Betaling van overuren en uren gelegen buiten de werkvensters	19
30b. Toeslag voor werk in gekoelde ruimten	21
30c. Consignatieregeling	22
30d. Verlaging van de ploegentoeslag	22
31. Minimuminkomen	23
Hoofdstuk VI: Veiligheid, Gezondheid, Arbeidsongeschiktheid	
32. Veiligheid, Gezondheid, Arbeidsongeschiktheid	24
Hoofdstuk VII: Verlof	
33. Buitengewoon verlof	27
34. Verlofvormen Wet Arbeid en Zorg	28
Hoofdstuk VIII: Vakantie	
35. Vakantieduur	29
36. Opnemen en aanwijzen van vakantie	29
37. Vakantie bij vervulling wettelijke leerplicht	30
38. Vakantiedagen en arbeidsongeschiktheid	30
39. Verval van vakantieaanspraken	30
40. Beëindiging dienstverband en vakantie rechten	30
41. Vakantietoeslag	31
42. Vaststellen beloning vertegenwoordigers tijdens vakantie	31

Hoofdstuk IX: Overige bepalingen	
43. Vakbondsfaciliteiten	31
44. Arbeidsmarkt, scholing en loopbaanbeleid	33
45. Overige bepalingen	35
Hoofdstuk X: Slotbepalingen	
46. Keuzemogelijkheden/CAO à la carte	37
47. Vaste Commissie	37
48. Geschillen	37
49. Afwijking van de cao	37
50. Gunstiger arbeidsvoorwaarden	38
51. Duur, wijziging en opzegging van de overeenkomst	38
Bijlagen	
Bijlage I Functiewaardering en beloning	
Bijlage II Voorbeeld berekening toeslag via de matrix van regeling IV BG	
Bijlage III Reglement voor de Vaste Commissie	

Tussen de *Federatie van de Groothandel in Levensmiddelen, gevestigd te Leidschendam en de Vereniging voor de groothandel in Zoetwaren, Tabak, en/of Tabaksproducten, gevestigd te Leusden,*

ieder voor zich en tezamen vormend partij ter ener zijde

*de C.N.V. Dienstenbond, gevestigd te Hoofddorp, De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg,*

ieder voor zich en tezamen vormend partij ter andere zijde,  
is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

## **HOOFDSTUK I: ALGEMENE DEFINITIES**

### **Artikel 1 Werkgever**

1. In deze Collectieve Arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder werkgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die zich bezighoudt met de uitoefening van:
  - de groothandel in levensmiddelen en/of
  - de groothandel in zoetwaren en/of
  - de groothandel in tabak en/of tabaksproducten en/of
  - de groothandel in bakkerijgrondstoffen en/of
  - de groothandel in levensmiddelen gericht op de binnen- en buitenhuishoudelijke markt en/of
  - de groothandel in aanverwante artikelen als bedoeld in artikel 2.

### **Artikel 2 Groothandel in Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabaksproducten, Bakkerijgrondstoffen, Binnen – en Buitenhuishoudelijke markt en Aanverwante Producten.**

1. Onder groothandel in levensmiddelen als bedoeld in artikel 1 wordt verstaan de onderneming:
  - a. die zich bezig houdt met het kopen en verkopen van een assortiment levensmiddelen (ongeacht de verpakkingsvorm) bestaande uit ten minste acht van de hierna genoemde groepen; en
  - b. waarbij de omzet die wordt behaald met het verkopen als bedoeld onder a. hoger is dan 50% van de totale omzet en voor meer dan 50% bestaat uit het verkopen aan wederverkopers en/of aan wederverkopers in retailondernemingen en/of verbruikers in horeca- en cateringbedrijven.

#### Groepen:

- grutterwaren zoals deegwaren (ongeacht de vorm) als macaroni en spaghetti; rijst, rijstvermicelli, rijstproducten, bonen, gort, gerst, boekweit, erwten, muesli, mie, meel en meelproducten;
- gedroogde vruchten van binnenlandse of buitenlandse herkomst; gedroogde peulvruchten, noten en grondnoten;
- zeep en was-, poets- en reinigingsmiddelen, spiritus, lucifers, kaarsen, theelichten, borstelwerken en papierwaren;
- suikersoorten;
- margarine, spijsoliën, oliehoudende producten en plantaardige en dierlijke vetten;
- chocolade, chocoladewerken, suikerwerken, koek, banket, biscuits, wafels, beschuit;
- cacao en boterhamstrooisels en -smeersels, jam, keukenstroop, honing, kunsthoning;
- groente-, fruit-, vlees- en/of visconserven en comestibles;
- gedroogde peulvruchten;
- juspasta, soeppasta, soepen, soeppoeders, aroma's, sausen, kruiden, kruidenmengsels, bouillonblokjes,
- zout, azijn, mosterd en andere tafelzuren;
- koffie en thee;
- alcoholvrije dranken, bier en zwakalcoholische dranken en limonadesiroop.
- diepgevroren levensmiddelen
- diepgevroren snacks

- consumptie-ijs
  - vleeswaren;
  - zuivelproducten inclusief dagverse zuivel;
  - drogisterij -artikelen en kramerijen als kleine huishoudelijke, schrijf-, teken-, en toiletartikelen;
  - tabak en tabaksproducten;
  - medicinale artikelen;
  - voeder voor pluimvee, kleine huisdieren en dergelijke;
  - cosmetische artikelen;
  - farmaceutische artikelen.
2. Onder groothandel in zoetwaren als bedoeld in artikel 1 wordt verstaan de onderneming die
- a. die zich bezig houdt met het kopen en verkopen van een assortiment zoetwaren (ongeacht de verpakkingsvorm) bestaande uit één of meer artikelen uit de hierna onder A. tot en met D. genoemde groepen; en
  - b. waarbij de omzet die wordt behaald met het verkopen als bedoeld onder a. hoger is dan 50% van de totale omzet en voor meer dan 50% bestaat uit het verkopen aan wederverkopers en/of aan wederverkopers in retailondernemingen en/of verbruikers in horeca- en cateringbedrijven.

#### Groep A: Chocolade

- repen;
- candybars;
- chocolade, bonbons;
- dragees;
- seizoenartikelen.

#### Groep B: Suikerwerk

- drop;
- kauwgum;
- pepermunt en dragees;
- overige suikerwerk;
- seizoenartikelen.

#### Groep C: Biskwie, banket en snijkoek

- biskwie en wafels;
- koekjes;
- chocoladebiskwie;
- stuksartikelen;
- stuksartikelen en banket;
- gebak;
- diepvriesgebak;
- snijkoek;
- seizoenartikelen.

#### Groep D: Hartige versnaperingen

- pinda's en noten;
- zoute biskwies;
- onderleggers;
- chips en frietsticks;
- overige cocktailsnacks.

3. Onder groothandel in tabak en/of tabaksproducten als bedoeld in artikel 1 wordt verstaan de onderneming:
- a. die zich bezig houdt met het kopen en verkopen van tabak en/of tabaksproducten (ongeacht de verpakkingsvorm); en
  - b. waarbij de omzet die wordt behaald met het verkopen als bedoeld onder a. hoger is dan 50% van de totale omzet en voor meer dan 50% bestaat uit het verkopen aan wederverkopers en/of aan wederverkopers in retailondernemingen en/of verbruikers in horeca- en cateringbedrijven.
4. Onder de groothandel in bakkerijgrondstoffen als bedoeld in artikel 1 wordt verstaan de onderneming:
- a. die zich bezig houdt met het kopen en verkopen van bakkerijgrondstoffen ongeacht de verpakkingsvorm; en

- b. waarbij de omzet die wordt behaald met het verkopen als bedoeld onder a. hoger is dan 50% van de totale omzet en voor meer dan 50% bestaat uit het verkopen aan verbruikers in horeca- en cateringbedrijven en/of aan wederverkopers in retailondernemingen.
5. Onder de groothandel in levensmiddelen gericht op de binnen- en buitenhuishoudelijke markt als bedoeld in artikel 1 wordt verstaan de onderneming:
    - a. die zich bezig houdt met het kopen en verkopen van levensmiddelen (ongeacht de verpakkingsvorm) voor de binnen- en buitenhuishoudelijke markt en,
    - b. waarbij de omzet die wordt behaald met het verkopen bedoeld onder a. hoger is dan 50% van de totale omzet en voor meer dan 50% bestaat uit het verkopen aan verbruikers in horeca- en cateringsbedrijven en/of aan wederverkopers in retailondernemingen.
  6. Onder de groothandel in aanverwante producten wordt verstaan de onderneming
    - a. die zich bezig houdt met het kopen en verkopen van specerijen en/of vleeswaren en/of visconserven en/of gedroogde zuidvruchten (ongeacht de verpakkingsvorm) en
    - b. waarbij de omzet die wordt behaald met het verkopen als bedoeld onder a. hoger is dan 50% van de totale omzet en voor meer dan 50% bestaat uit het verkopen aan verbruikers in horeca- en cateringsbedrijven en/of aan wederverkopers in retailondernemingen.
  7. Onder het kopen in de zin van dit artikel wordt mede verstaan het verkrijgen van artikelen van enige andere van het concern deel uitmakende onderneming, waarin een ander bedrijf wordt uitgeoefend.
  8. Onder het verkopen aan wederverkopers in de zin van dit artikel wordt mede verstaan het verkopen van artikelen aan instellingen of aan personen, die deze in een door hen gedreven onderneming aanwenden.
  9. Onder kopen en verkopen in de zin van dit artikel wordt mede verstaan kopen en verkopen in transitivorm

### **Artikel 3    Werknemer**

1. Onder werknemer wordt verstaan ieder die in dienst van de werkgever werkzaamheden verricht.
2. Op werknemers die werkzaamheden verrichten die niet vallen onder de in artikel 23 genoemde functiegroepen, zijn de artikelen 13, 14, 22 tot en met 27, 29, 30a, 30b, 31 en bijlage 1 niet van toepassing. Indien voor deze werknemers geen beloningssysteem is afgesproken met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging of vakorganisatie, dan geldt bijlage 1 in zijn geheel. Klachten over onredelijke praktijk als gevolg van het overeengekomen beloningssysteem kunnen worden ingediend bij de OR waarmee de afspraak over het beloningssysteem is gemaakt en de Vaste Commissie. Als criterium voor toets van onredelijkheid geldt: in een derde jaar dient minimaal  $\frac{3}{4}$  van de CAO-verhoging van het jaar ervoor te zijn toegekend. Dit is niet van toepassing indien:
  - Met de individuele werknemer andere afspraken zijn gemaakt.
  - Er met vakorganisaties een sociaal plan is afgesproken
  - De werknemer valt in de groep zoals beschreven in lid 3 van dit artikel.
 Passeren van de loonsverhoging is alleen mogelijk bij disfunctioneren van de werknemer of bij bovenmatige betaling boven de CAO.  
 In afwijking hiervan is voor vertegenwoordigers artikel 14, lid 1 wel van toepassing. Tevens zijn voor vertegenwoordigers wel de toeslagen op zon- en feestdagen zoals genoemd in artikel 30a lid 2 van toepassing.
3. Voor werknemers met een maandsalaris van meer dan € 4482 zijn alleen de artikelen 1 tot en met 3, de artikelen 5 tot en met 10, artikel 16, artikel 32 lid 3 tenzij anders is overeengekomen door de werkgever en de werknemer, de artikelen 47, 48 en 51 van toepassing. De bijlagen III en IV zijn van toepassing. Vanaf 1 juli 2015 gelden de bepalingen in dit lid voor werknemers met een maandsalaris van meer dan € 4527 en vanaf 1 mei 2016 gelden de bepalingen in dit lid voor werknemers met een maandsalaris van meer dan € 4572.

#### **Artikel 4 Uitzendkrachten**

De werkgever dient zich ervan te verzekeren dat voor een uitzendkracht die voor hem werkzaam is:

1. dezelfde beloning en vergoedingen (zoals bepaald in de artikelen 22 tot en met 31, 41, 42 en bijlage I) en werktijden (zoals bepaald in de artikelen 11 tot en met 15) van toepassing zijn als voor een werknemer die bij hem in dienst is;
2. vergelijkbare overige arbeidsvoorwaarden (zoals bepaald in artikelen 21, 32, 33, 34, 36 tot en met 41, 47 tot en met 51) van toepassing zijn als in deze CAO geregeld voor een werknemer die bij hem in dienst is.

Deze bepaling zal ter kennis worden gebracht aan het uitzendbureau.

#### **Artikel 5 Salaris/Inkomen**

1. Waar in deze overeenkomst wordt gesproken van 'salaris', wordt daaronder in voorkomende gevallen mede verstaan 'loon', alsmede voor vertegenwoordigers het 'inkomen', wat bestaat uit salaris en eventuele variabele beloning (voormalig provisie) .
2. Voor de toepassing van de artikelen 40, 41 en 42 wordt onder loon of salaris verstaan het aan de werknemer uitbetaalde bedrag, met uitzondering van overwerkbeloning, vakantietoeslag, winstdelingsuitkeringen en andere uitkeringen hoe ook genaamd.
3. Voor de toepassing van artikel 32, wordt onder loon of salaris verstaan het aan de werknemer uitbetaalde bedrag conform het loonbegrip in artikel 3.1.1.1 van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, met inbegrip van de beloning die de werknemer ontvangt voor regelmatig weerkerend overwerk, met uitzondering van winstdelingsuitkeringen en andere uitkeringen, hoe ook genaamd.

Onder het begrip 'regelmatig weerkerend overwerk' dient te worden verstaan: overwerk dat met een zekere regelmaat wordt verricht, waarbij het aantal uren per dag of per week kan variëren en waarvan verondersteld mag worden dat het ook verricht zou zijn indien de werknemer niet arbeids-ongeschikt zou zijn geweest.

### **Hoofdstuk II: VERPLICHTINGEN**

#### **Artikel 6 Algemene verplichtingen**

1. Werkgevers en werknemers zijn verplicht de in deze overeenkomst vastgelegde bepalingen op een redelijke wijze naar hun beste vermogen na te komen.
2. Iedere werknemer zal bij in dienst treding worden geïnformeerd over de CAO GIL en de website [www.groothandelinlevenmiddelen.nl](http://www.groothandelinlevenmiddelen.nl). Voor iedere werknemer is op verzoek een CAO brochure beschikbaar.

#### **Artikel 7 Werkgelegenheid en structuurwijziging**

1. Op bedrijfstakniveau zal regelmatig, doch tenminste tweemaal per jaar, overleg plaatsvinden over de economische toestand en de economische vooruitzichten van de bedrijfstak ten aanzien van in het bijzonder de werkgelegenheid. Dit overleg heeft tot doel partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst informatie te verstrekken teneinde de werkgelegenheidsontwikkeling te kunnen volgen.
2. Op ondernemingsniveau zullen de volgende uitgangspunten dienen te worden gehanteerd bij alle voorgenomen activiteiten, waarvan belangrijke gevolgen uitgaan voor de werkgelegenheid in kwantitatieve en kwalitatieve zin, dan wel de bestaande rechtspositie van de werknemers aantasten.

- a. In alle gevallen waarin plannen tot liquidatie, afstoting van activiteiten, fusering met een of meer andere ondernemingen, verplaatsing van een onderneming of een deel daarvan, alsmede voornemens ten aanzien van nieuwe investeringen, waaronder in het bijzonder die verband houden met automatiseringsprojecten, die belangrijke nadelige gevolgen hebben voor de werkgelegenheid in kwantitatieve en/of kwalitatieve zin of een aantasting van de bestaande rechtspositie van een belangrijk aantal werknemers met zich brengen, zal een tijdige melding van deze gegevens noodzakelijk zijn.
  - b. Deze voorgenomen activiteiten dienen tijdig, desgewenst vertrouwelijk, te worden gemeld aan de vakverenigingen en wel op zodanig tijdstip, dat deze voorgenomen activiteiten nog door de vakvereniging kunnen worden beïnvloed. Met de vakverenigingen zal per situatie overleg worden gepleegd over het tijdstip waarop en de wijze van het ter kennis brengen van de voorgenomen activiteiten aan de werknemers.
  - c. De melding aan de vakverenigingen betreffende automatiseringsprojecten strekken zich uit tot:
    - I. De motieven die aan de voorgenomen activiteiten ten grondslag liggen, de aard ervan, omvang en plaats.
    - II. De belangrijkste sociale aspecten in kwantitatieve en kwalitatieve zin van projecten. Daarbij wordt gedacht aan:
      - werkgelegenheid;
      - rechtspositie;
      - inhoud en niveau van de functies in het kader van de bestaande dan wel te wijzigen organisatiestructuur;
      - arbeidsomstandigheden; zoals werkomgeving, gezondheid en veiligheid;
      - opleidingen.
  - d. Ingeval een eerder genoemde activiteit leidt tot negatieve effecten op de werkgelegenheid, zullen de werkgever en de vakverenigingen regelingen moeten uitwerken die er op gericht zijn om de voor de werknemers uit deze activiteiten voortvloeiende nadelige gevolgen zoveel mogelijk te beperken.
  - e. Bij de toepassing van dit artikel blijft het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden, S.E.R.-besluit Fusiegedragsregels 1975 en de Wet Melding Collectief Ontslag onverminderd van kracht.
3. Op ondernemingsniveau zal aan vakverenigingen desgewenst informatie worden gegeven over sociale kengetallen. Tevens zal desgewenst met vakverenigingen overlegd worden over het aantal uitzendkrachten in de onderneming.

## **Artikel 8    Sociaal beleid**

- a. Indien vacatures niet binnen de eigen onderneming kunnen worden vervuld, zal het UWV Werkbedrijf worden ingeschakeld, onder vermelding van de inhoud van de functie (aard, functie, werkomstandigheden, werktijden e.d.) en welke eisen aan de werknemer worden gesteld qua opleiding en ervaring.
- b. Indien lid a. toegepast wordt, dienen de werknemers van de betrokken onderneming gelijktijdig in de gelegenheid te worden gesteld naar de vacante functie te solliciteren.
- c. Uitsluitend in gevallen waarin zich de noodzaak voordoet tot personeelsvoorziening op korte termijn (bijvoorbeeld ten gevolge van ziekte, vakantie of onvermijdelijke piekvorming in het werk) of indien niet tijdig op de normale wijze in een vacature kan worden voorzien, zal de werkgever gebruik maken van uitzendbedrijven die hiertoe vergunning verkregen hebben van het Ministerie van Sociale Zaken.
- d. De werkgever zal de ondernemingsraad op verzoek inlichten over het aantal te werk gestelde uitzendkrachten in verhouding tot het totale personeelsbestand.
- e. Werkgevers zullen, met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen, werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie bieden, ongeacht factoren als leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit, politieke keuze en vakbondskeuze.
- f. Het sociaal beleid is een geïntegreerd deel van het ondernemingsbeleid. Derhalve zal de werkgever in een onderneming waar 50 of meer werknemers werkzaam zijn en de Wet op de ondernemingsraden van toepassing is, ter beoordeling van het gevoerde sociaal beleid eenmaal per jaar een sociaal jaarverslag uitbrengen aan de ondernemingsraad. Dit sociaal verslag zal tevens worden verstrekt aan de vakverenigingen en op aanvraag aan iedere werknemer.



## Artikel 9 Pensioen

1. Sociale partners hebben een pensioenovereenkomst gesloten waarin de pensioenregeling voor werknemers is vastgelegd. Deze pensioenovereenkomst is gepubliceerd op [www.groothandelinlevensmiddelen.nl](http://www.groothandelinlevensmiddelen.nl).
2. De pensioenregeling wordt uitgevoerd door Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Groothandel in Levensmiddelen (Bpf GIL). Werkgevers en werknemers hebben een verplichting om deel te nemen in Bpf GIL, behoudens een door het bestuur van Bpf GIL verleende vrijstelling.

## Artikel 10 Werknemersverplichting

De werknemer is verplicht de hem door of vanwege de werkgever redelijkerwijze opgedragen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en dient zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen welke hem door of namens de werkgever worden verstrekt.

## Hoofdstuk III: ARBEIDSTIJDEN

### Artikel 11 Werkvensters

1. a. Voor de bedieningsgroothandel en de zelfbedieningsgroothandel gelden vier werktijdenregelingen te weten Regeling I, Regeling II, Regeling III en Regeling IV. Bij de aanstelling wordt door de werkgever met de werknemer één van de vier regelingen overeengekomen. Hierbij geldt dat:
  - Regeling I is van toepassing op de werknemer die in beginsel overdag zijn arbeid verricht en is automatisch van toepassing tenzij anders is overeengekomen.
  - Regeling II is van toepassing op de werknemer die in wisselende roosters of in ploegendiensten zijn arbeid verricht;
  - Regeling III is van toepassing op de werknemer met een overeengekomen wekelijkse arbeidsduur van 18 uur of minder, die zijn arbeid in beginsel verricht binnen het in Regeling III genoemde ochtend- of avondwerkvenster.
  - Regeling IV is van toepassing op de werknemer die zijn arbeid kan verrichten in diensten op zaterdag tot 19.00 uur en/of in diensten die de nachtelijke uren tussen 0.00 en 04.00 uur omvatten.

Voor de dagverscentrales gelden dezelfde regelingen als voor de zelfbedieningsgroothandel indien geen andere dan verse producten of goederen worden verwerkt, anders gelden de regelingen voor de bedieningsgroothandel.

- b. Voor de bedieningsgroothandel luiden de hiervoor bedoelde vier regelingen als volgt:

#### Regeling I:

Werkvenster:

maandag tot en met vrijdag van 06.00 tot 19.00 uur

#### Regeling II

Werkvenster:

a) maandag tot en met vrijdag van 04.00 tot 22.00 uur; en/of

b) zaterdag van 04.00 tot 14.00 uur

#### Regeling III

Werkvenster:

a) maandag tot en met vrijdag van 04.00 tot 10.00 uur; en/of

b) maandag tot en met vrijdag van 17.00 tot 24.00 uur; en/of

c) zaterdag van 04.00 tot 19.00 uur.

#### Regeling IV

Werkvenster:

zondag 22.00 uur tot zaterdag 19.00 uur.

Voor de zelfbedieningsgroothandel luiden de hiervoor bedoelde vier regelingen als volgt:

#### Regeling I

Werkvenster:

maandag tot en met zaterdag van 06.00 tot 19.00 uur

#### Regeling II

Werkvenster:

a) maandag tot en met vrijdag van 04.00 tot 24.00 uur; en/of

b) zaterdag 04.00 tot 19.00 uur

#### Regeling III

Werkvenster:

a) maandag tot en met vrijdag van 04.00 tot 10.00 uur; en/of

b) maandag tot en met vrijdag van 17.00 tot 24.00 uur; en/of

c) zaterdag van 04.00 tot 19.00 uur.

#### Regeling IV

Werkvenster:

zondag 22.00 uur tot zaterdag 19.00 uur.

2. - De werknemer met wie het werkvenster I, II of III is overeengekomen kan alleen op vrijwillige basis in werkvenster IV worden geplaatst, dus als de werknemer hiermee instemt. Er zal geen benadeling zijn van de werknemer als die aangeeft niet bereid te zijn over te stappen naar regeling IV.
  - Bij Regeling III is het toegestaan om tijdelijk, dat wil zeggen voor uiterlijk 12 weken, gedurende de vakantieperiode werkzaamheden te verrichten welke onder een werkvenster van Regeling I, Regeling II of Regeling IV vallen. Na deze periode valt de werknemer weer onder Regeling III;
  - Een individuele tussentijdse wijziging van de overeengekomen Regeling - dat wil zeggen voordat de overeengekomen periode van één jaar is verstreken - is mogelijk in geval hiermee zowel de werknemer als de werkgever instemmen. Een groepsgewijze tussentijdse wijziging van de met de werknemers overeengekomen Regeling(en) is slechts mogelijk bij een aanpassing in de onderneming van de werkgever indien de werkgever hiertoe een onderbouwd verzoek heeft gedaan bij de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging en deze hiermee heeft ingestemd;

### **Artikel 12            Inroosteringsvoorwaarden**

1. De gemiddelde arbeidsduur bedraagt 144 uur per periode van 4 weken.
2. a. De werktijden dienen volgens rooster te zijn verdeeld over een 4- of 5-daagse werkweek.
  - b. - Voor alle regelingen, zowel bedienings- als zelfbedieningsgroothandel, gelden de tijden van de werkvensters niet alleen ter bepaling van toeslagen, maar tevens als bandbreedte voor de werktijden. Incidenteel kan er buiten de werkvensters arbeid worden verricht, maar structurele inroostering buiten de werkvensters behoeft instemming van de werknemer en de ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging.
    - Voor elk rooster of werktijdenpatroon dient conform de Wet op de Ondernemingsraden instemming van de Ondernemingsraad/Personeelsvertegenwoordiging te worden verkregen. Het werken in de nachtelijke uren tussen 00.00 – 04.00 wordt zoveel mogelijk voorkomen. Bij de inroostering van de medewerkers die de nachtelijke uren tussen 00.00 – 04.00 uur omvatten moet de OR/PV het desbetreffende instemmingsverzoek tevens toetsen bij (in elk geval) de betrokken werknemers of een representatieve vertegenwoordiging daarvan.
    - Bij inroostering van medewerkers in diensten die de nachtelijke uren tussen 00.00 – 04.00 omvatten zal de werkgever de OR/PV jaarlijks een evaluatierapport doen toekomen. In deze rapportage zal worden ingegaan op de noodzaak en consequenties van het werken in diensten die de nachtelijke uren tussen 00.00 – 04.00 uur omvatten.
    - Als de organisatie geen OR/PV heeft behoeft structurele inroostering tussen 00.00 – 04.00 instemming van de Vaste Commissie, waarbij de noodzaak van het werken in nachtarbeid tussen 00.00 – 04.00 en de vraag of de medewerkers zijn betrokken bij het tot stand komen van het nieuwe rooster worden getoetst.
3. a. Bij inroostering gelden de volgende voorwaarden:
  - Inroostering van deze gemiddelde arbeidsduur kan - met inachtneming van het bepaalde in het vijfde lid - door middel van de volgende varianten plaatsvinden:
    - a. inroostering van 144 uur per periode van 4 weken;

- b. inroostering van een combinatie van meer dan 144 uur, doch ten hoogste 160 uur en zoveel hele of halve roostervrije dagen dat het gemiddelde daarvan 144 uur per periode van 4 weken is;
- Het roosteren gebeurt zo laag mogelijk in de organisatie door de betrokken werknemer en de (directe) chef op afdelingsniveau.
  - De roosters worden gemaakt in overleg met de OR overeenkomstig artikel 27 WOR, of middels een aanvullende overeenkomst met vakorganisaties.
  - Zoveel mogelijk wordt rekening gehouden met de voorkeur van de individuele werknemer voor vrije dagen, avonden, weekeinden, een vierdaagse werkweek, sociale, c.q. privé - afspraken, schooltijden van kinderen, kinderopvang, thuiszorgverplichtingen en religieuze verplichtingen. Wanneer de leidinggevende geen rekening houdt met de voorkeur van de werknemers, dient hij dit te onderbouwen.
  - Na gestructureerd werkoverleg stelt de leidinggevende voor aanvang van de periode de ingeroosterde dagen, avonden en weekeinden in betreffende periode vast. Partijen stellen op bedrijfsniveau regels vast waaraan het werkoverleg moet voldoen. Partijen zien er vervolgens op toe dat aan de regels wordt voldaan.
  - Het rooster alsmede een wijziging daarvan dient voor een termijn van 4 weken te worden vastgesteld en de roostertijden dienen één week voor de aanvang van de dienst te worden bekend gemaakt;
  - Het rooster mag geen gebroken diensten inhouden;
  - Een zwangere vrouw kan niet verplicht worden tot het werken in nacht- en/of Ploegendiensten
  - Een ploegendienstrooster dient te voldoen aan de volgende voorwaarden:
    1. er worden maximaal 5 aaneengesloten werkdagen en maximaal 5 dagen per week gewerkt;
    2. de roosters kennen een voorwaartse rotatierichting. Het aantal wisselingen van dienst (van ochtend, naar middag, naar nacht) binnen een reeks van aaneengesloten diensten is maximaal 1. Binnen een week mogen maximaal 2 verschillende diensten (ochtend, avond of nacht) zijn ingeroosterd;
    3. pauzes behoren niet tot de werktijd;
    4. tenminste 11 uur rust tussen einde en aanvang volgende werkdag, maximaal 1 x per periode van 7 dagen \*24 uur mag de aaneengesloten rusttijd worden teruggebracht tot 8 uur.;
    5. werknemers ouder dan 55 jaar kunnen niet worden verplicht tot werken in ploegendienst c.q. vóór 06.00 uur of na 19.00 uur, op zaterdag of zondag en op algemeen erkende feestdagen;
    6. het rooster dient een voorspelbaar patroon te hebben dat aansluit bij persoonlijke verplichtingen van werknemer.

Voor medewerkers die zijn ingedeeld in Regeling IV geldt daarnaast:

7. Er worden maximaal 4 diensten die nachtelijke uren tussen 00.00 – 04.00 uur omvatten achtereenvolgende ingeroosterd.
8. De rusttijd na een reeks van drie of meer diensten die de nachtelijke uren tussen 00.00 – 04.00 omvatten bedraagt minimaal 48 uur.
9. De rusttijd na een nachtdienst bedraagt minimaal 14 uur
10. Er worden maximaal 10 diensten die nachtelijke uren tussen 00.00 – 04.00 omvatten per vier weken ingeroosterd en maximaal 25 per 13 weken.
11. De arbeidsduur in een dienst die de nachtelijke uren tussen 00.00 – 04.00 omvat bedraagt maximaal 8 uur.
12. Er is geen overwerk in diensten die de nachtelijke uren tussen 00.00 – 04.00 omvatten.

Van de bovenstaande regels mag in overleg met de OR / PV worden afgeweken, mits de Vaste Commissie daar niet tegen is. Een afwijking van de bovenstaande regels dient te worden gemeld aan de Vaste Commissie.

- b) Voorts geldt voor zowel de bedienings- als de zelfbedieningsgroothandel voor de werknemer met Regeling I, II of IV dat de minimale werktijd 3 uur per dag bedraagt;
- c) Voorts gelden bij de zelfbedieningsgroothandel de volgende voorwaarden:
- Regeling I: Er mag maximaal 6 avonden per 4 weken worden gewerkt en maximaal 2 zaterdagen per 4 weken;

- Regeling II: Er mag maximaal 12 avonden per 4 weken worden gewerkt en maximaal 4 avonden per week. Werknemers die voor 1 juni 1999 in dienst waren en ingevolge de voorgaande CAO maximaal twee zaterdagen per 4 weken konden worden ingeroosterd, houden dit recht. Werknemers, in dienst vanaf 1 juni 1999, kunnen wel 4 zaterdagen per 4 weken worden ingezet.
4. In afwijking van het eerste lid kunnen directie en O.R. c.q. personeelsvertegenwoordiging ook roosters opstellen, waarbij 12 weken van 39 uur wordt gewerkt en 1 week van 36 uur roostervrij wordt genoten. Invoering is afhankelijk van de volgende voorwaarden:
    - a. er is een vast rooster voor een jaar;
    - b. vakorganisaties en O.R. dienen op ondernemingsniveau in te stemmen;
    - c. er vindt melding plaats aan de Vaste Commissie;
    - d. in de roostervrije week is er geen verplichting tot overwerk.
  5. In afwijking van het eerste lid kunnen directie en O.R. c.q. personeelsvertegenwoordiging ook roosters opstellen die buiten de in lid 1 gedefinieerde normale arbeidsduur liggen. Invoering is afhankelijk van de volgende voorwaarden:
    - a. er is een vast rooster voor een jaar;
    - b. met vakorganisaties is op ondernemingsniveau overeenstemming bereikt over de beloning en roosters;
    - c. de O.R. dient in te stemmen met de roosters;
    - d. er vindt melding plaats aan de Vaste Commissie.
  6. Inroostering op uren gelegen buiten de werkvensters als bedoeld in het tweede lid is op structurele basis mogelijk indien wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:
    - a. de O.R. of personeelsvertegenwoordiging heeft voorafgaand aan de inroostering haar instemming gegeven;
    - b. de individuele werknemer heeft zich bereid verklaard te werken volgens het vastgestelde rooster.

Op de uren gelegen buiten de werkvensters moeten toeslagen worden betaald conform artikel 30a, tweede lid.
  7. Rustpauzes van minder dan 15 minuten worden geacht te behoren tot de arbeidstijd.
  8. Tot de betaalde arbeidstijd behoort de tijd die de werknemer was ingeroosterd, ook al is er in die tijd niet voortdurend werk beschikbaar. Tot de betaalde arbeidstijd behoort in de regel ook de daadwerkelijk gewerkte tijd buiten de ingeroosterde tijd. Deze arbeid wordt de werknemer opgedragen door de werkgever of een leidinggevende, of wordt in redelijkheid van de werknemer verwacht indien een concrete opdracht ontbreekt. Indien het arbeid betreft die regelmatig buiten het rooster plaatsvindt, dient het rooster te worden aangepast zodat met deze werkzaamheden rekening wordt gehouden. Bij een geschil over de betaling van de gewerkte tijd, kan een werknemer een uitspraak vragen aan de Vaste Commissie.
  9. Arbeid op zondagen vindt uitsluitend plaats op vrijwillige basis.

### **Artikel 13 Meerwerk en overwerk**

1. Onder overwerk voor werknemers (zowel fulltimers als parttimers) wordt verstaan een werktijd van:
  - meer dan 144 uur per periode van 4 weken, of
  - meer dan 45 uur per week, of
  - meer dan 10 uur per dag.

In uitzondering op het voorafgaande wordt onder overwerk voor chauffeurs (zowel fulltimers als parttimers) verstaan een werktijd van:

  - meer dan 9 uur per dag;
  - meer dan 144 uur per periode van 4 weken.

In geval van overwerk ontvangt de werknemer een toeslag overeenkomstig het bepaalde in artikel 30a, eerste lid.
2. Overwerk / extra werk wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch is, indien dit naar het oordeel van de werkgever in het bedrijfsbelang noodzakelijk is, verplicht

De werknemer is in geen geval verplicht tot het verrichten van overwerk indien de arbeidsduur inclusief overwerk meer bedraagt dan 10 uur per dag of 45 uur per week of 164 uur per periode van 4 weken of 177 uur per maand.

3. Werknemers, die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, alsmede zwangere werknemers, kunnen in afwijking van het in lid 2 bepaalde niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk / extra werk. De werkgever houdt bij overwerk rekening met de religieuze verplichtingen van de werknemer, bijvoorbeeld tijdens de Ramadan.

Teneinde het overwerk terug te dringen, zal de compensatie zoveel mogelijk in tijd plaatsvinden. Indien een werknemer verzoekt om de compensatie in tijd te verstrekken, zal de werkgever het verzoek honoreren.

Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever de werknemer in de gelegenheid om het overwerk binnen 2 maanden te compenseren, behalve in de in overleg met de OR of personeelsvertegenwoordiging afgesproken piekperiodes per bedrijf.

De werknemer heeft recht op een aaneengesloten periode van verlof op een door hem zelf te bepalen moment indien het saldo van te compenseren aantal overuren meer bedraagt dan 36 uur, behalve in de in overleg met de OR of personeelsvertegenwoordiging afgesproken piekperiodes per bedrijf.

5. Parttimers ontvangen voor alle gewerkte uren binnen en buiten de overeengekomen arbeidsduur dezelfde beloning, inclusief toeslagen, op te bouwen rechten en emolumenten als fulltimers.

#### **Artikel 14 Arbeid op uren gelegen buiten de werkvensters**

1. Arbeid op uren gelegen buiten de werkvensters als bedoeld in artikel 11, tweede lid, wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch is, indien dit naar het oordeel van de werkgever in het bedrijfsbelang noodzakelijk is, verplicht. In dat geval ontvangt de werknemer een toeslag overeenkomstig het bepaalde in artikel 30a.
2. Werknemers, die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, alsmede zwangere werknemers, kunnen in afwijking van het in lid 1 bepaalde niet worden verplicht tot het verrichten van arbeid op uren gelegen buiten de werkvensters c.q. ploegendienst. De werkgever houdt bij het werk op tijdstippen buiten de werkvensters rekening met de religieuze verplichtingen van de werknemer, bijvoorbeeld tijdens de Ramadan.

#### **Artikel 15 Arbeid op feestdagen**

1. Over Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, tenzij deze op zaterdag en/of zondag vallen, Koningsdag en 5 mei in een lustrumjaar op welke dag de bevrijding wordt gevierd en als nationale feestdag wordt erkend, zal, indien op deze dagen geen arbeid wordt verricht, het normale loon worden doorbetaald. Indien op deze dagen wel arbeid wordt verricht, ontvangt de werknemer een toeslag overeenkomstig het bepaalde in artikel 30a.
2. Het verrichten van arbeid op Koningsdag is wel toegestaan indien:
  - a. de O.R. hiermee instemt;
  - b. de betrokkenen op basis van vrijwilligheid op deze Koningsdag arbeid verrichten;
  - c. de honorering van de gewerkte tijd plaatsvindt, overeenkomstig artikel 30a.
3. Indien de regering een dag aanwijst waarop de bevrijding zal worden gevierd en deze dag als nationale feestdag wordt erkend, zal deze dag vallen onder één van de drie dagen genoemd in artikel 36, lid 1 van deze cao.
4. Werknemers hebben het recht om, op voor hen van toepassing zijnde feestdagen die vergelijkbaar zijn met de in lid 1 genoemde feestdagen, onbetaald verlof met behoud van alle rechten op te nemen.

5. Indien de openingsuren van de onderneming of vestiging van de werkgever dit mogelijk maken, bestaat voor Moslims en Hindoes de mogelijkheid om maximaal twee christelijke feestdagen zoals genoemd in lid 1 te ruilen voor feestdagen van de eigen religie. Indien eenmaal van deze ruilmogelijkheid gebruik wordt gemaakt, kan deze gedurende het kalenderjaar niet meer worden herzien.
6. De werkgever zal de werknemer niet belemmeren vakantiedagen op te nemen bij niet-christelijke feestdagen, wanneer deze voor de betreffende werknemer van toepassing zijn.

#### **Artikel 16 80/90 regeling**

De werknemer die de leeftijd heeft bereikt van twee jaar voorafgaand aan de pensioendatum krachtens de regeling van het BPF - dan wel een bedrijfsregeling in geval van vrijstelling van het BPF - en volgens de voor hem vastgestelde gemiddelde arbeidstijd werkt, kan op zijn verzoek, voor 20% extra arbeidstijdverkortung per week kiezen. Dit kan voor de duur van maximaal 2 jaar en uitsluitend gevolgd door pensioen. Tegelijkertijd wordt dus vastgelegd op welke datum de werknemer met pensioen zal gaan. Zijn brutosalarijs in de periode van 20% arbeidstijdverkortung bedraagt 90% van het tot dan toe verdiende salaris. Op de hoogte van de uitkering wegens vervroegd uittreden en de (premie van de) pensioenverzekering heeft deze verlaging geen invloed. Wel wordt het aantal vakantiedagen met 1/5 deel (20%) verlaagd.

#### **Hoofdstuk IV: DIENSTVERBAND**

##### **Artikel 17 Arbeidsovereenkomst**

1. a. Er kan een dienstverband worden aangeboden voor onbepaalde of voor bepaalde tijd.
    - b. Het is niet toegestaan 0-uren contracten – overeenkomsten die geen bepalingen bevatten ten aanzien van het te werken aantal uren – af te sluiten tenzij de werkgever en werknemer uitdrukkelijk een dergelijk contract wensen.
  2. a. Er kunnen maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan met een tussenpoos van maximaal 6 maanden. In totaal kunnen de arbeidsovereenkomst(en) voor bepaalde tijd niet langer duren dan twee jaar. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
    - Voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd in een periode van 24 maanden of langer met tussenpozen van niet meer dan zes maanden;
    - Meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
  - b. Als de werkgever jegens een werknemer opvolgend werkgever is in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW, zal de gehele relevante diensttijd bij de voorgaande werkgever(s) voor de telling van het aantal arbeidsovereenkomsten als hierboven onder 2a bedoeld, meetellen als één arbeidsovereenkomst, ongeacht of deze relevante diensttijd al dan niet onderbroken is geweest.
  - c. Lid 2 onder a. is niet van toepassing op werknemers jonger dan 18 jaar die ten hoogste 12 uur per week werken
  - d. Lid 2 onder a. is niet van toepassing op werknemers die een leer-arbeidsovereenkomst hebben in samenhang met een opleiding in het kader van de Beroepsbegeleidende leerweg (BBL).
3. Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer wordt aangegaan zal aan de werknemer uiterlijk 2 maanden voor het verstrijken van het dienstverband schriftelijk duidelijkheid worden gegeven over voortzetting of beëindiging van het dienstverband. Bij voortzetting van het dienstverband wordt duidelijkheid gegeven omtrent de arbeidsvoorwaarden van de nieuwe arbeidsovereenkomst.

Dit neemt niet weg dat de wettelijke termijn voor de aanzegboete 1 maand blijft (artikel 7: 668 BW).

4. Aanstelling van werknemers kan slechts plaatsvinden op basis van één van de volgende overeenkomsten:
  - a. overeenkomst voor volledige normale arbeidstijd (fulltime) met inachtneming van het bepaalde in artikel 11, eerste lid
  - b. overeenkomst voor een gedeelte van de volledige normale arbeidstijd (parttime) met inachtneming van het bepaalde in artikel 11, eerste lid. De parttime - overeenkomst kan worden aangegaan voor een vast aantal uren per week of voor een variabel aantal uren per week. In beide gevallen geldt een minimum aantal uren per periode van 16. Ingeval van een variabel aantal uren per week, mag het maximum aantal uren per week niet meer dan 125% van het minimum aantal uren bedragen, tenzij de werkgever en de werknemer in goed overleg anders overeenkomen.
  - c. Reeds in dienst zijnde parttimers hebben het recht om de arbeidsovereenkomst voort te zetten op basis van het voor hem reeds geldende aantal uren, indien dit minder bedraagt dan 26 uur per periode.
  - d. Indien een parttime kracht dit wenst krijgt hij, bij het ontstaan van een vacature, voorrang bij uitbreiding van het aantal uren tot maximaal een fulltime aanstelling. Indien in enig jaar een parttimer minder uren wil gaan werken, dan krijgt hij in het daarop volgend jaar daartoe het recht. In het daarop dan volgende jaar heeft hij eenmalig het recht op herstel van het oude aantal uren. Meetperiode voor de in artikel 17.4 b. genoemde periode is een jaar.
5. Een verzoek van de werknemer om minder of meer te gaan werken zal door de werkgever worden behandeld conform de Wet Aanpassing Arbeidsduur.

#### **Artikel 18 Bevestiging dienstverband**

1. De werknemer ontvangt een schriftelijk bevestiging van het dienstverband, waarin wordt vermeld:
  - a. de datum van indiensttreding;
  - b. de duur van de proeftijd;
    - voor dienstverbanden van 6 maanden en korter; geen proeftijd
    - voor dienstverbanden > 6 maanden; proeftijd van 2 maanden
  - c. bij bepaalde tijd : de duur van het dienstverband, hetzij door het noemen van een termijn, hetzij door het vermelden van de werkzaamheden van aflopend karakter, waarvoor dit dienstverband wordt aangegaan;
  - d. de functiegroep, waarin de aanstelling plaatsvindt, alsmede een omschrijving van de werkzaamheden alsmede de plaats waar de arbeid zal worden verricht;
  - e. het salaris en het schaalgetal, waarop de indeling plaatsvindt alsmede de hoogte van de aanspraak op vakantiegeld;
  - f. de opzegtermijnen;
  - g. indien op de werknemer een pensioenregeling van toepassing is: de op hem van toepassing zijnde pensioenregeling;
  - h. de op de werknemer van toepassing zijnde regeling (werkvenster) krachtens artikel 11.
2. Indien uit de schriftelijke bevestiging van het dienstverband f niet uitdrukkelijk anders blijkt, geldt het dienstverband als te zijn aangegaan zonder proeftijd en voor onbepaalde tijd.
3. Van een wijziging in de arbeidsovereenkomst, waaronder mede wordt verstaan een wijziging van zijn indeling in een functiegroep, ontvangt de werknemer van de werkgever schriftelijk mededeling, onder vermelding van het nieuwe schaalgetal en het daarbij behorende salaris.

#### **Artikel 19 Gegevens salarisbetaling**

1. De werkgever is verplicht bij elke salarisbetaling aan de werknemer een duidelijk leesbare specificatie te verstrekken, waarin vermeld moet zijn:
  - a. de naam van de werknemer;
  - b. het brutosalarisbedrag over de week respectievelijk maand, respectievelijk periode waarover de specificatie wordt verstrekt, onderscheiden naar vast salaris, variabele beloning, toeslagen, overwerkgeld en andere beloningen;
  - c. de inhouding van loonbelasting en de premies voor de sociale verzekeringswetten;
  - d. andere toegepaste kortingen, nauwkeurig gespecificeerd.

## **Artikel 20            Einde dienstverband :**

1. het dienstverband eindigt:
  - a. Door opzegging met een daarvoor in acht te nemen opzegtermijn. Indien werknemer niet akkoord gaat, is vooraf toestemming van UWV Werkbedrijf of Kantonrechter nodig.
  - b. Zonder opzegging en daarom zonder opzegtermijn:
    - i. Tijdens een overeengekomen proeftijd van ten hoogste twee maanden indien de werkgever of de werknemer dit verlangt;
    - ii. op de op enig moment geldende objectief gerechtvaardigde ontslagleeftijd, zijnde op dit moment de dag waarop de betrokken werknemer de voor hem/haar toepasselijke AOW gerechtigde leeftijd bereikt;
    - iii. Bij afloop van een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor bepaalde tijd;
    - iv. Wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW (ontslag op staande voet);
    - v. Op grond van wederzijds goedvinden;
    - vi. Krachtens een rechterlijke uitspraak;
    - vii. In andere gevallen waarvoor geen opzegging is voorgeschreven, zoals bij overlijden van de werknemer.
2.
  - a. Opzegging geschiedt schriftelijk
  - b. Opzegging geschiedt tegen het einde van de loonbetalingsperiode, tenzij in de onderneming een ander moment bestendig gebruik is.
3. Bij opzegging geldt een opzegtermijn (artikel 7:672 BW) die bedraagt:
  - a. Bij maandloners tenminste 1 maand.
  - b. Bij periodeloners (4 weken) tenminste vier weken.
4. De werkgever is conform artikel 7:673 BW een transitievergoeding verschuldigd indien wordt voldaan aan de in dit BW-artikel genoemde voorwaarden.

## **Artikel 21    Uitkering bij overlijden**

Bij overlijden van een werknemer wordt aan de nagelaten betrekkingen, over een periode tot 1 maand na overlijden, een uitkering verleend ten bedrage van het brutoloon inclusief vakantietoeslag dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.

Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan de langst levenden der partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde of bij ontstentenis van deze de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen. Over de aan de nagelaten betrekkingen als hier bedoeld te verstrekken éénmalige uitkering wordt - volgens wettelijke bepalingen - geen sociale premie of loonbelasting geheven.

## **Hoofdstuk V: BELONING**

### **Artikel 22    Indeling van functies**

1. Er is een lijst van functiegroepen.
2. Aan de hand van deze lijst deelt de werkgever de werknemer in een functiegroep in.
3. Aan iedere werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functiegroep waarin hij wordt ingedeeld onder vermelding van het van toepassing zijnde schaalgetal en het daarbij behorende salaris.
4. Indien de werknemer bezwaar heeft tegen de door de werkgever doorgevoerde indeling, legt hij binnen één maand dit bezwaar voor aan de afdeling P&O, respectievelijk degene die in onderneming met deze functie belast is.
5. Indien ter zake binnen één maand, nadat het bezwaar door de werknemer kenbaar is gemaakt, geen overeenstemming wordt bereikt, bestaat de mogelijkheid het geschil voor te leggen aan de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 47 van deze cao.



6. a. Beroepsprocedures naar aanleiding van de door de werkgever op grond van deze CAO doorgevoerde indeling dienen bij de Vaste Commissie te worden ingesteld binnen twee maanden na kennisneming.
- b. Ten aanzien van deze beroepsprocedures geldt bij gegronde bezwaren een terugwerkende kracht tot de datum, waarop de betwiste indeling is doorgevoerd.

### **Artikel 23 Functiewaarderingsysteem**

1. De werknemer wordt uitsluitend op grond van de door hem te verrichten werkzaamheden ingedeeld in één van de functiegroepen van het referentiefunctieraster dat is opgenomen in bijlage 1. Voor een nadere uitwerking van functiewaardering wordt verwezen naar het handboek functiewaardering dat onderdeel uitmaakt van de CAO.  
Indien bedrijven een ander functiewaarderingsysteem willen inzetten dan het Orba –systeem zoals beschreven in het handboek functiewaardering GIL, is dispensatie door CAO-partijen mogelijk onder de voorwaarden dat het een door vakbonden erkend functiewaarderingsysteem betreft en dat het gebruik ervan is gemeld aan de Vaste Commissie.
2. De werknemer kan beroep aantekenen tegen de indelingsbeslissing. De bezwaar- en beroepsprocedure is opgenomen in bijlage 1.
3. Het loon van de werknemer ingedeeld in één van de functiegroepen is ten minste gelijk aan het voor zijn leeftijd, dan wel voor zijn functiejaren, vastgestelde bedrag genoemd in de loonschalen.

### **Artikel 24 Prestatiebeloning**

De werkgever, die wenst over te gaan tot het invoeren van enig op individuen gericht prestatiebeloning of een reeds ingevoerd systeem wil wijzigen dient hiervoor toestemming te vragen aan de Vaste Commissie met inachtneming van hetgeen in de Wet op de Ondernemingsraden is bepaald.

### **Artikel 25 Salarissen**

1. Aan de werknemer dient een salaris te worden uitbetaald op grond van de in art. 25 vermelde functiegroepen en met inachtneming van de overige bepalingen in bijlage I. De bijlage wordt geacht deel uit te maken van deze CAO.  
Indien uit de doelgroepen die worden genoemd in de participatiewet en uit de doelgroepen langdurig werklozen, gedeeltelijk arbeidsongeschikten, herintredende vrouwen, allochtonen en schoolverlaters, werknemers aangenomen worden voor werk op het niveau functiegroep 1 van de CAO, is de werkgever gerechtigd om maximaal 24 maanden het minimumloon te betalen (zie schaal 0). De betreffende werknemer krijgt een bedrijfsopleiding en bij verlenging van de arbeidsovereenkomst na het 1e jaar krijgt hij een aanstelling voor onbepaalde tijd.
2. Het salaris voor een kalenderjaar wordt bepaald op 1 januari van dat jaar, indien in de onderneming geen andere datum gebruikelijk is.
3. Omdat op de op enig moment geldende objectief gerechtvaardigde ontslagleeftijd, zijnde op dit moment de dag waarop de betrokken werknemer de voor hem/haar toepasselijke AOW gerechtigde leeftijd bereikt een aantal verplichte premie-inhoudingen ingevolge de sociale verzekeringswetten komt te vervallen, zal bij het bereiken van deze leeftijd het brutosalaris worden aangepast en wel zodanig, dat het onmiddellijk voor die datum van toepassing zijnde nettosalaris ongewijzigd blijft. De algemene salarisverhogingen, die nadien worden doorgevoerd, blijven onverkort gelden voor deze groep van werknemers.

### **Artikel 26 Berekening uur- / weksalaris**

1. De in bijlage 1 vermelde salarissen zijn bruto-maand-, bruto-periode- en bruto-weksalarissen.
2. Het bruto-uursalaris wordt berekend door het voor de betrokken werknemer vastgestelde bruto-weksalaris te delen door 36 en het vastgestelde bruto-maandsalaris te delen door 156.

3. In voorkomende gevallen wordt het bruto-weeksalaris berekend door het voor de betrokken werknemer vastgestelde normale bruto-maand-salaris te delen door 4 1/3.

### **Artikel 27 Bevoegdheden werkgever met betrekking tot beloning**

1. a. Een werknemer mag in een jaar een extra schaalgetal worden toegekend.  
b. Een werknemer die het maximum van zijn schaal bereikt heeft, mag een waarderingstoeslag van maximaal 10% worden toegekend.
2. a. Het is de werkgever toegestaan, indien daartoe naar zijn oordeel aanleiding bestaat, een werknemer in één jaar het toekennen van één schaalgetal te onthouden onder de verplichting hiervan gemotiveerd, schriftelijk kennis te geven aan de betrokkene.  
b. Het is de werkgever toegestaan in één jaar af te wijken van het bepaalde in lid 1, omtrent de periode om te komen tot "vakvolwassenheid", indien de werknemer (nog) onvoldoende functioneert. Hiervan dient de werkgever gemotiveerd schriftelijk de werknemer te berichten.  
c. De betrokken werknemer is bevoegd om binnen 30 dagen na dagtekening van de kennisgeving het oordeel van de Vaste Commissie te vragen.

### **Artikel 28 Vertegenwoordigers**

1. Aan verkopers en verkoopadviseurs in de buitendienst, die de leeftijd van 25 jaar hebben bereikt, zal aan salaris en eventuele variabele beloning tenminste gemiddeld bruto worden uitbetaald het maximumsalaris van schaal VI.
2. Vertegenwoordigers hebben recht op vergoeding van onkosten die gemaakt zijn voor de uitoefening van de functie.
3. De werkgever is verplicht om zorg te dragen voor een ongevallen-inzittendenverzekering.
4. Indien de arbeidstijdverkorting voor vertegenwoordigers in hele of halve roostervrije dagen wordt gerealiseerd heeft de werknemer recht op doorbetaling van de gemiddelde variabele beloning over deze hele of halve dag naar analogie van artikel 42, lid 1.

### **Artikel 29 Chauffeurs**

1. Indien een werkgever een premie aan chauffeurs betaalt voor schadevrij rijden, dient de werkgever deze premieregeling aan de chauffeurs bekend te maken en daarbij aan te geven welke premie verdiend kan worden, inclusief waardoor het recht op de premie geheel of gedeeltelijk verloren gaat.
2. Chauffeurs hebben recht op vergoeding van de onkosten die zijn gemaakt voor de uitoefening van de functie.

### **Artikel 30a Betaling van overwerkuren en uren gelegen buiten de werkvensters**

1. De werknemer ontvangt voor overwerk als bedoeld in artikel 13, over de eerste 16 uur een toeslag van 25% en over alle uren daarboven 50%.
2. a. Per 1 juli 2015 wordt de zondagtoeslag verlaagd van 200% naar 100%.

Voor werknemers die op 1 januari 2015 in dienst zijn en in de periode van 1 januari 2015 tot 1 juli 2015 ook op zondag hebben gewerkt, geldt een afbouwregeling tot en met 31 december 2016. De afbouwregeling voor deze benoemde groep is:

- van 1 juli 2015 tot en met 31 december 2015 blijft de toeslag voor werken op zondag 200%
- van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2016 bedraagt de toeslag voor werken op zondag 150%

Een werkgever kan ervoor kiezen om de afbouwregeling voor de zondagtoeslag ineens te voldoen door in de peilperiode 1 juli 2014 tot 1 juli 2015 de op zondag gewerkte uren in kaart te brengen en deze conform de percentages hierboven genoemd te kapitaliseren.

- b. Voor arbeid op uren als bedoeld in artikel 14 en 15, ontvangt de werknemer, afhankelijk van de regeling, naast het basisloon de volgende toeslagen:

a) De bedieningsgroothandel:

**Bedieningsgroothandel REGELING I ( in de regel overdag in een vast en regelmatig patroon werkzaam:**

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO*	FD
00.00-04.00	50%	50%	50%	50%	50%	50%	100%	100%
04.00-06.00	25%	25%	25%	25%	25%	50%	100%	100%
06.00-12.00	-	-	-	-	-	50%	100%	100%
12.00-19.00	-	-	-	-	-	100%	100%	100%
19.00-22.00	25%	25%	25%	25%	25%	100%	100%	100%
22.00-24.00	50%	50%	50%	50%	50%	100%	100%	100%

**Bedieningsgroothandel REGELING II (voor medewerkers die in wissel en ploegdienst werkzaam zijn ) met een vaste ploegtoeslag van 14% op het vaste loon**

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO*	FD
00.00-04.00	50%	50%	50%	50%	50%	50%	100%	100%
04.00-14.00	-	-	-	-	-	-	100%	100%
14.00-22.00	-	-	-	-	-	100%	100%	100%
22.00-24.00	50%	50%	50%	50%	50%	100%	100%	100%

**Bedieningsgroothandel REGELING III (medewerkers die niet meer dan 18 uur per week werken, 's morgens, 's avonds of in het weekend.**

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO*	FD
00.00-04.00	50%	50%	50%	50%	50%	50%	100%	100%
04.00-10.00	-	-	-	-	-	-	100%	100%
10.00-17.00	25%	25%	25%	25%	25%	-	100%	100%
17.00-19.00	-	-	-	-	-	-	100%	100%
19.00-24.00	-	-	-	-	-	100%	100%	100%

**Bedieningsgroothandel REGELING IV (voor medewerkers die ingezet worden tussen zondag 22.00 uur en zaterdag 19.00 uur)**

De wisseltoeslag op het loon bedraagt 5%

Een medewerker heeft recht op een wisseltoeslag als deze in een periode van 4 weken tenminste 6 keer is ingeroosterd ergens in het tijdsinterval tussen 04.00 – 06.59 uur EN tenminste 6 keer is ingeroosterd ergens in het tijdsinterval tussen 19.01 – 24.00 uur. Een medewerker heeft ook recht op de wisseltoeslag als in een periode van 4 weken tenminste 5 keer een dienst voorkomt die de nachtelijke uren tussen 00.00 – 04.00 uur omvat. (In gevallen dat de roostercyclus niet aansluit op de periode van vier weken wordt uitgegaan van het gemiddelde aantal diensten tussen 04.00 – 6.59 EN 19.01 – 24.00 uur en/of het gemiddelde aantal diensten tussen 04.00 uur en 6.59 en 19.01 -24.00 uur en/of het gemiddeld aantal nachtdiensten.

De medewerker die structureel in wisselende roosters werkt maar niet voldoet aan de bovenstaande criteria voor de toekenning van de wisseltoeslag kan zich wenden tot de vaste commissie en daar een beroep doen op de redelijkheid van toekenning van de wisseltoeslag.

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO*	FD
00.00-04.00	50%	50%	50%	50%	50%	50%	100%	100%
04.00-06.00	25%	25%	25%	25%	25%	50%	100%	100%
06.00-14.00	-	-	-	-	-	50%	100%	100%
14.00-19.00	-	-	-	-	-	75%	100%	100%
19.00-22.00	25%	25%	25%	25%	50%	100%	100%	100%
22.00-24.00	50%	50%	50%	50%	50%	100%	50%	100%

De vaste toeslag in regeling IV wordt berekend via de percentages per uur uit deze matrix.

De toeslag wordt berekend op basis van het rooster van de werknemer. Aan elk gewerkt uur in het rooster wordt een toeslagpercentage toegekend. Op deze wijze wordt het aantal toeslaguren berekend. De toeslaguren worden opgeteld en gedeeld door het aantal ingeroosterde uren. Als het rooster voldoet aan de criteria voor toekenning van de wisseltoeslag wordt hierbij de wisseltoeslag opgeteld. Het aldus berekende percentage is de toeslag. De toeslag wordt uitgedrukt in procenten en afgerond op 1 decimaal achter de komma. Een voorbeeld van de berekening van de toeslag staat in bijlage II.

\* Per 1 juli 2015 wordt de zondagtoeslag verlaagd van 200% naar 100%. Dit percentage geldt per 1 juli 2015 voor nieuwe medewerkers. Voor werknemers die op 1 januari 2015 in dienst zijn en in de periode van 1 januari 2015 tot 1 juli 2015 ook op zondag hebben gewerkt, geldt een afbouwregeling tot en met 31 december 2016 conform lid 2.

b. De zelfbedieningsgroothandel:

#### **REGELING I ( werkzaam volgens een vast rooster)**

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO*	FD
00.00-04.00	50%	50%	50%	50%	50%	50%	100%	100%
04.00-06.00	25%	25%	25%	25%	25%	25%	100%	100%
06.00-19.00	-	-	-	-	-	-	100%	100%
19.00-22.00	25%	25%	25%	25%	25%	100%	100%	100%
22.00-24.00	50%	50%	50%	50%	50%	100%	100%	100%

#### **REGELING II ( werkzaam in ploegen- of wisseldienst)**

**Vaste toeslag op het loon 7%**

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO*	FD
00.00-04.00	50%	50%	50%	50%	50%	50%	100%	100%
04.00-19.00	-	-	-	-	-	-	100%	100%
19.00-24.00	-	-	-	-	-	100%	100%	100%

#### **REGELING III ( minder dan 18 uur per week werkzaam, 's morgens, 's avonds en of op zaterdag)**

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO*	FD
00.00-04.00	50%	50%	50%	50%	50%	50%	100%	100%
04.00-10.00	-	-	-	-	-	-	100%	100%
10.00-17.00	25%	25%	25%	25%	25%	-	100%	100%
17.00-19.00	-	-	-	-	-	-	100%	100%
19.00-24.00	-	-	-	-	-	100%	100%	100%

#### **REGELING IV (werkzaam tussen zondagavond 22.00 uur en zaterdag 19.00 uur en in de nachturen)**

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO*	FD
00.00-19.00	-	-	-	-	-	-	100%	100%
19.00-22.00	-	-	-	-	-	100%	100%	100%
22.00-24.00	-	-	-	-	-	100%	-	100%

Vaste toeslag op het loon: 22,5%

\* Per 1 juli 2015 wordt de zondagtoeslag verlaagd van 200% naar 100%. Dit percentage geldt per 1 juli 2015 voor nieuwe medewerkers. Voor werknemers die op 1 januari 2015 in dienst zijn en in de periode van 1 januari 2015 tot 1 juli 2015 ook op zondag hebben gewerkt, geldt een afbouwregeling tot en met 31 december 2016 conform lid 2.

- De toeslag van de werknemer die werkt in regeling IV-BG en waarvan incidenteel en op verzoek van de werkgever de dienst of de begin- en eindtijden van de dienst worden aangepast verandert niet in het geval dat de toeslag voor de nieuwe dienst lager uitvalt dan de toeslag voor de oorspronkelijke dienst waarvoor de werknemer is ingeroosterd. In het geval dat de toeslag voor de nieuwe dienst hoger uitvalt dan de toeslag voor de oorspronkelijke dienst waarvoor de werknemer is ingeroosterd zal het verschil in toeslag apart worden uitgekeerd. Deze uitkering is uitgezonderd voor de betaling van overwerkbeloning, vakantietoeslag, winstdelingsuitkeringen zoals genoemd in artikel 5 lid 3 en pensioen
- De vaste toeslag op het loon volgens Regeling II (BG en ZBG); de vaste toeslag op het loon volgens regeling IV-ZBG; de conform lid 2 berekende toeslag van regeling IV-BG noemen we de toeslag binnen de werkvensters. De toeslag voor arbeid op uren gelegen buiten de werkvensters van respectievelijk regeling I, II, III of IV is de toeslag buiten de werkvensters.

De toeslag binnen de werkvensters én de toeslag buiten de werkvensters zijn uitgezonderd voor de betaling van overwerkbeloning, vakantietoeslag, winstdelingsuitkeringen zoals genoemd in artikel 5 lid 3 van de CAO. De toeslag binnen de werkvensters telt wel mee voor (pre)pensioen.

De toeslag binnen de werkvensters bij werknemers die een variabel aantal uren werken wordt betaald over alle daadwerkelijk gewerkte uren, tot het maximum van 144 gewerkte uren per periode. Daarboven geldt het gestelde in lid 6. De toeslag binnen de werkvensters wordt ook betaald bij opname van opgebouwde vakantierechten en telt mee bij de grondslag voor de ziekteuitkering. De toeslag binnen de werkvensters wordt bij werknemers met een vast aantal contracturen betaald over het loon per betaalperiode.

6. Indien de werkgever op grond van de bepalingen van deze cao gehouden is een toeslag te betalen vanwege arbeid op uren gelegen buiten de werkvensters, dan bestaat er geen verplichting over diezelfde uren tevens een toeslag vanwege overwerk uit te betalen. In dat geval zal bij de beoordeling van de te betalen toeslag worden uitgegaan van het in het onderhavige geval geldende hoogste percentage.
7. Indien in een onderneming voor een bepaalde categorie van het personeel een normale arbeidsduur van minder dan 144 uur geldt, is de in artikel 14 en 15 en dit artikel vermelde overwerkregeling en regeling voor arbeid op uren gelegen buiten de werkvensters van toepassing, voor zover de gemiddelde arbeidsduur van 144 uur per periode wordt overschreden en binnen een voortschrijdende periode van 4 weken waarin ze gemaakt zijn, niet gecompenseerd zijn in vrije tijd.
8. Werknemers, met wie een arbeidstijd is overeengekomen, minder dan de in artikel 12, eerste lid, vermelde gemiddelde arbeidstijd, ontvangen over de meeruren (tot 144 uur per periode) boven de overeengekomen arbeidstijd, een vakantietoeslag, vakantiedagen alsmede winstdelingsuitkeringen en andere uitkeringen hoe dan ook genaamd. Deze aanvullingen worden niet toegekend, indien in overleg met de werknemer een regeling is overeengekomen inhoudende dat een gegarandeerd maand-/ jaarsalaris zal worden toegekend, op basis van in het verleden gewerkte uren.
9. De toeslagen zoals bedoeld in het eerste en tweede lid kunnen - in onderling overleg met de werknemer - worden uitgekeerd in geld of in vrije tijd. Deze toeslagen gelden ongeacht of de gewerkte uren in tijd dan wel in geld worden gecompenseerd
10. Een medewerker die een beroep doet op artikel 12 lid 3a laatste gedachtestreepje van deze CAO behoudt de toeslag tijdens de zwangerschapsperiode.

### **Artikel 30b Toeslag voor werk in gekoelde ruimten**

1. De werknemer ontvangt voor ieder uur gewerkt in een vriesruimte in de betreffende vestiging van de werkgever (een ruimte met een temperatuur tussen minus 18°C en 0°C) een toeslag van:
  - € 0,95 per 1 januari 2015 of de eerste dag van de 1<sup>e</sup> periode 2015
  - € 0,96 per 1 juli 2015 of de eerste dag van de 8<sup>e</sup> periode 2015
  - € 0,97 per 1 mei 2016 of de eerste dag van de 5<sup>e</sup> periode 2016
2. De werknemer ontvangt voor ieder uur gewerkt in een koelruimte in de betreffende vestiging van de werkgever (een ruimte met een temperatuur tussen 0 en 7°C) een toeslag van :
  - € 0,39 per 1 januari 2015 of de eerste dag van de 1e periode 2015
  - € 0,40 per 1 juli 2015 of de eerste dag van de 8e periode 2015
  - € 0,40 per 1 mei 2016 of de eerste dag van de 5e periode 2016
3. Indien de werknemer niet aaneengesloten maar meerdere malen korte periodes per dag werkzaam is in de koel- of vriesruimten, vindt mogelijke toekenning van deze inconveniëntietoeslag plaats in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging of vakorganisatie.
4. Voor de toekenning van de toeslag is de omgevingstemperatuur bepalend en niet de definitie van de ruimte.
5. Werknemers krijgen geen toeslag indien in een individuele of collectieve overeenkomst is vastgelegd dat of op andere wijze duidelijk uit de omstandigheden blijkt dat de koudetoeslag reeds in de beloning is verwerkt.

6. De in dit artikel genoemde toeslagen worden geïndexeerd met de CAO - loonsverhogingen.

### **Artikel 30c Consignatieregeling**

1. De regeling heeft tot doel te voorzien in een vergoeding voor werknemers die buiten hun normale werktijd verplicht oproepbaar dienen te zijn.
2. De werknemer die is ingeroosterd om oproepbaar te zijn, dient ervoor te zorgen dat hij telefonisch oproepbaar is. Tevens dient hij zich op zodanige afstand van de werkplek te bevinden, dat hij binnen maximaal 30 minuten op de werkplek kan zijn wanneer dat noodzakelijk is.
3. De werknemer ontvangt per week van maandag tot en met zaterdag dat hij oproepbaar is een vergoeding van 5% van het periode- of maandloon, een vergoeding van 0,75% per dag bij een gedeelte van een week en op zon- en feestdagen 1,5%.
4. Indien de werknemer daadwerkelijk gaat werken na een oproep gaat de arbeidstijd in vanaf het moment van de oproep, dus inclusief de reistijd, die maximaal 30 minuten bedraagt.
5. Voor de werknemer die is ingedeeld in de functiegroepen genoemd in artikel 23 van deze CAO de bedraagt de vergoeding van het werk tenminste 1 uur per oproep, indien de medewerker hierdoor meer dan 144 uur werkzaam is/wordt, heeft hij recht op de overwerkregeling danwel de vergoeding voor uren buiten het werkvenster.
6. De werknemer kan niet worden verplicht tot beschikbaarheid zonder vergoeding en voorwaarden genoemd in dit artikel.

### **Artikel 30d Verlaging van de ploegentoeslag**

1. a. Een werknemer die gedurende een periode werkzaam is geweest volgens een werktijdregeling waaraan een ploegentoeslag is verbonden, kan, door bedrijfsomstandigheden, vanwege een medische indicatie of het bereiken van de 55-jarige leeftijd overgaan naar een andere werktijdregeling.
  - b. Indien aan die andere werktijdregeling een lagere of geen ploegentoeslag is verbonden, wordt de nieuwe lagere ploegentoeslag aangevuld met een percentage van het verschil tussen de oude en de nieuwe ploegentoeslag gedurende de tijd zoals opgenomen in lid c tot en met h.
  - c. Na minder dan 3 maanden een (hogere) toeslag te hebben ontvangen:
    - geen aanvulling
  - d. Na 3 maanden of langer doch korter dan 1 jaar een (hogere) toeslag te hebben ontvangen:
    - 8 weken 100% van het verschil
    - 4 weken 80% van het verschil
  - e. Na 1 jaar of langer doch korter dan 3 jaar een (hogere) toeslag te hebben ontvangen:
    - 12 weken 100% van het verschil
    - 8 weken 80% van het verschil
    - 4 weken 60% van het verschil
    - 4 weken 40% van het verschil
    - 4 weken 20% van het verschil
  - f. Na 3 jaar of langer doch korter dan 5 jaar een (hogere) toeslag te hebben ontvangen:
    - 16 weken 100% van het verschil
    - 12 weken 80% van het verschil
    - 8 weken 60% van het verschil
    - 4 weken 40% van het verschil
    - 4 weken 20% van het verschil
  - g. Na 5 jaar of langer een (hogere) toeslag te hebben ontvangen:
    - 20 weken 100% van het verschil
    - 16 weken 80% van het verschil
    - 16 weken 60% van het verschil
    - 12 weken 40% van het verschil
    - 8 weken 20% van het verschil
  - h. 50 jaar en ouder en 5 jaar of langer een (hogere) toeslag te hebben ontvangen:
    - 40 weken 100% van het verschil
    - 32 weken 80% van het verschil
    - 16 weken 60% van het verschil

- 12 weken 40% van het verschil
  - 8 weken 20% van het verschil
2. Indien een werknemer vanwege een medische indicatie in een ander werkrooster gaat werken, zal gedurende een jaar de ploegentoeslag die behoorde bij zijn oude werkrooster worden doorbetaald. Na dat jaar wordt de ploegentoeslag afgebouwd tot het niveau dat behoort bij het nieuwe werkrooster.
  3. Indien een werknemer, werkzaam gedurende tenminste 10 jaar volgens een werktijdregeling waaraan een ploegentoeslag is verbonden, door bedrijfsomstandigheden overgaat naar een werktijdenregeling waaraan een lagere of geen ploegentoeslag is verbonden, wordt de afbouw van de oude ploegentoeslag beperkt tot de helft van het gemiddelde van de ploegentoeslag over de afgelopen 10 jaar.

### **Artikel 31 Minimuminkomen**

1. a. Voor volwaardige werknemers van 23 tot de AOW gerechtigde leeftijd (dan wel de op enig moment geldende objectief gerechtvaardigde ontslagleeftijd), die in volledige dienstbetrekking gedurende de normale arbeidsduur werkzaam zijn, bedraagt het minimuminkomen nooit minder dan het in enig wettelijk of anderszins van overheidswege getroffen maatregel vastgestelde bedrag.
- b. Voor volwaardige werknemers vanaf de AOW gerechtigde leeftijd (dan wel de op enig moment geldende objectief gerechtvaardigde ontslagleeftijd), die in volledige dienstbetrekking gedurende de normale arbeidsduur werkzaam zijn, wordt het bedrag, als bedoeld in lid a van dit artikel, verminderd met de niet meer verschuldigd zijnde premie krachtens de sociale verzekeringswetten.
- c. Voor jeugdige werknemers, die in volledige dienstbetrekking gedurende de normale arbeidsduur werkzaam zijn, bedraagt het minimuminkomen nooit minder dan het in enig wettelijk of anderszins van overheidswege getroffen maatregel vastgestelde bedrag, een bedrag dat gevonden wordt door de onderstaande percentages toe te passen op het wettelijk minimumloon zoals dat van toepassing is op de in lid 1 a. omschreven categorie werknemers.

voor 22-jarigen	85%	voor 18-jarigen	45,5%
voor 21-jarigen	72,5%	voor 17-jarigen	39,5%
voor 20-jarigen	61,5%	voor 16-jarigen	34,5%
voor 19-jarigen	52,5%	voor 15-jarigen	30%

Bij een kortere dan normale arbeidsduur is het minimumjeugdloon, overeenkomstig de Wet minimumloon en minimum-vakantiebijslag, naar evenredigheid lager.

2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder minimuminkomen verstaan: alle uit de arbeidsverhouding voortvloeiende inkomensbestanddelen, met uitzondering van overwerkverdiensten, vakantietoeslagen, winstuitkeringen en van vergoedingen voor zover zij geacht kunnen worden te strekken tot bestrijding van noodzakelijke kosten, die de werknemer in verband met zijn dienstbetrekking heeft te maken.

## **Hoofdstuk VI: VEILIGHEID, GEZONDHEID, ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

### **Artikel 32 Veiligheid, Gezondheid, Arbeidsongeschiktheid**

1. De werkgever dient aan de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden gedurende 26 weken het bruto bedrag aan loon uit te keren waarop hij bij normale functie-uitoefening aanspraak zou hebben gehad. Indien sprake is van een wachtdag, geldt deze verplichting vanaf de tweede dag van arbeidsongeschiktheid. Indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer na deze 26 weken mocht voortduren, is de werkgever over de hieropvolgende 26 weken jegens de werknemer gehouden 90% van het bruto-loon waarop hij bij normale functie-uitoefening recht zou hebben gehad, uit te betalen.

2. De werkgever dient gedurende het tweede ziektejaar van de werknemer 80% van het bruto-loon uit te betalen over de uren van arbeidsongeschiktheid. Dit percentage wordt verhoogd naar 90% van het bruto-loon indien werknemer zich voldoende inzet om zijn restverdiencapaciteit te benutten en ook daadwerkelijk arbeid verricht. Op het moment dat door de bedrijfsarts/ arbo arts in het behandelplan wordt bepaald dat de werknemer zijn restverdiencapaciteit absoluut niet kan benutten, ontvangt de werknemer in het tweede ziektejaar 90% van het brutoloon waarop de arbeidsongeschikte werknemer bij normale functie-uitoefening recht zou hebben gehad. Over de uren die de werknemer werkt naast zijn arbeidsongeschiktheid ontvangt hij zijn normale loon.
3. a. Na 104 weken wachttijd zal door het UWV worden bepaald of de werknemer valt onder de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) of onder de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA).

De hieronder genoemde aanvullingen zijn altijd gemaximeerd tot het SV-loon, tenzij anders is overeen gekomen tussen de werkgever en de werknemer.

#### *Aanvulling WGA*

De werkgever moet een WGA hiaat verzekering aan bieden die gelijkwaardig is aan het pakket zoals beschreven in deze CAO. De volledige premie is voor rekening van de werknemer.

- b. De werkgever zal de werknemer in de gelegenheid stellen een WGA-hiaatverzekering af te sluiten, ter compensatie van de gevolgen van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid onder de WGA. De dekking van deze verzekering zorgt er voor dat het totale inkomen (loon, wettelijke uitkering en verzekeringsuitkering) 70% van het laatst verdiende loon bedraagt. Indien de benutting van de resterende verdiencapaciteit hoger is dan 50%, dan wordt de uitkering verhoogd van 70% naar 75% van het laatst verdiende loon.

#### *Inkomensbescherming voor medewerkers met een arbeidsongeschiktheid tussen de 15 en 35%*

- c. De werkgever zal de werknemer in de gelegenheid stellen een compensatieverzekering af te sluiten, ter compensatie van inkomensderving door gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid bij arbeidsongeschiktheid tussen de 15 en 35%. De uitkeringsduur is 5 jaar, de uitkering bedraagt  $70\% \times AO\% \times \text{oude loon}$ .
- d. De premie voor de Compensatieverzekering en de WGA-hiaatverzekering komen voor rekening van de werknemer. De premie wordt uitgedrukt in één percentage, dat met ingang van 1 januari 2012 0,2630% over het maximum SV-loon bedraagt. Iedere werknemer wordt geacht deel te nemen tenzij hij daar expliciet schriftelijk van af ziet. De premie wordt ingehouden op het loon.

#### *Aanvulling IVA*

- e. De werknemer die arbeidsongeschikt is geworden, ontvangt in het 3e ziektejaar indien de werknemer een IVA-uitkering geniet, een aanvulling tot 90% van zijn brutoloon bij aanvang van arbeidsongeschiktheid. In het 4e, tot en met het 7e ziektejaar ontvangt de werknemer, die in deze jaren ook daadwerkelijk een IVA-uitkering geniet, een aanvulling tot 80% van zijn brutoloon. In afwijking van lid 3a kan de IVA-vaststelling ook in het 1e en 2e ziektejaar plaatsvinden. Indien de IVA-indicatie in het eerste ziektejaar wordt vastgesteld, zal de werkgever aan de werknemer met terugwerkende kracht tot de eerste dag van intreding van arbeidsongeschiktheid een aanvulling tot 100% van het brutoloon verlenen tot aanvang van het tweede ziektejaar. In het tweede jaar wordt dit percentage verlaagd naar 90%. Indien de IVA-indicatie in het tweede ziektejaar geschiedt, zal de werkgever met terugwerkende kracht gedurende het hele eerste ziektejaar 100% van het brutoloon aan de werknemer uitbetalen en zal tevens over het tweede gehele ziektejaar een aanvulling tot 90% van het brutoloon worden betaald.

De regeling voor de aanvulling op de IVA-uitkering geldt ook indien het arbeidscontract is geëindigd gedurende de periode waarin werknemer een uitkering krachtens de IVA ontvangt.

4. Partijen stellen een plan op ter verbetering van preventie en reïntegratie van arbeidsgehandicapten en werklozen in de branche en ter voorbereiding van de verandering van de sociale zekerheid en arbeidsmarktbeleid. De opstelling van dit plan gebeurt onder supervisie van een paritaire werkgroep van CAO-partijen.



5. In de onderneming zullen maatregelen worden getroffen welke nodig zijn ter voorkoming van schade aan de gezondheid van werknemers voor zover deze schade direct of indirect het gevolg is van de aard van de werkzaamheden of de werkomstandigheden. De werkgever zal over de aard van de risico's en de mogelijkheid of onmogelijkheid tot beperking daarvan, alle werknemers informeren
6. Per onderneming dienen voorzieningen te worden getroffen om de werkomstandigheden en de veiligheid van de chauffeur te bevorderen. Hierbij kan gedacht worden aan bezwarende omstandigheden als temperatuurverschillen, tillen en vervoeren van contant geld.

#### *Wachtdag*

7. De werkgever is verplicht een actief flankerend, aantoonbaar en registrerend ziekteverzuimbeleid te voeren. De werkgever is verplicht voor de ziekteverzuimbegeleiding een gecertificeerde Arbo-dienst in te schakelen.

De werknemer, die ten gevolge van ziekte of ongeval ongeschikt is arbeid te verrichten, heeft, te beginnen met de tweede ziektemelding per ziektemeldingsperiode, zoals hieronder gedefinieerd, gedurende de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid geen recht op doorbetaling van het voor betrokkene geldende salaris. Deze bepaling kan slechts éénmaal worden toegepast in die gevallen waarin ziekmeldingen elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De ziektemeldingsperiode loopt van 1 januari tot en met 31 december van ieder jaar.

Per kalenderjaar/ziektemeldingsperiode kunnen maximaal 4 wachtdagen per werknemer worden ingehouden. Geen wachtdagen zullen worden ingehouden indien werknemer arbeidsongeschikt wordt door een bedrijfsongeval of nadat is vastgesteld dat er sprake is van een chronische ziekte. Of er al of niet sprake is van een chronische ziekte zal worden vastgesteld in overleg met de betreffende Arbo-dienst.

8. De werknemer, die ten gevolge van ziekte of ongeval ongeschikt is arbeid te verrichten, is verplicht zich te onderwerpen aan een door of namens de werkgever ingestelde controle.
9. Het in lid 1, 2 en 3 van dit artikel is niet van kracht indien en voor zover de werknemer jegens derden een vordering tot schade vergoeding wegens loonderving kan doen gelden ter zake van arbeidsongeschiktheid. Niettemin zal de werkgever de in dit artikel bepaalde uitkering verstrekken, doch bij wijze van voorschot op deze schadevergoeding. De werknemer is verplicht zijn recht op schadevergoedingen ten belope van het bedrag van de in lid 1, 2 en 3 van dit artikel bepaalde uitkering schriftelijk aan de werkgever over te dragen. De werkgever zal de door hem aan de werknemer verstrekte voorschotten slechts met de ontvangen schadevergoeding verrekenen.
  - a. indien de verhindering tot het verrichten van arbeid het gevolg is van een ongeval ter zake waarvan te zijner behoefte een particuliere verzekering ter dekking van de ten gevolge van dat ongeval door de werknemer gedeelde inkomsten is afgesloten heeft de werknemer geen aanspraken als bedoeld in lid 1 t/m 3 van dit artikel.
  - b. indien de uitkering aan de werknemer krachtens een dergelijke verzekering lager is dan de uitkering waarop de werknemer krachtens lid 1 t/m 3 van dit artikel tegenover de werkgever aanspraak zou kunnen maken, is de werkgever gehouden een aanvulling te verstrekken tot het bedrag van laatstgenoemde uitkering.
10. De aanvulling, respectievelijk betaling, bedoeld in de leden 1, 2 en 3 van dit artikel wordt voor de vertegenwoordiger berekend op basis van het inkomen over de laatste 12 maanden - of zoveel korter de dienstbetrekking heeft geduurd - onmiddellijk voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid.

Indien een vertegenwoordiger op grond van de tussen hem en zijn werkgever gesloten overeenkomst tijdens zijn periode van arbeidsongeschiktheid aanspraak verwerft op variabele beloning, blijft de in de leden 1 t/m 3 van dit artikel bedoelde aanvulling respectievelijk betaling achterwege, met dien verstande dat:

- a. indien de variabele beloning even groot of groter is dan de in de leden 1, 2 en 3 van dit artikel bedoelde aanvulling, respectievelijk betaling, zou hebben bedragen, de volle variabele beloning wordt uitgekeerd;

- b. indien de variabele beloning kleiner is dan de aanvulling, respectievelijk betaling, zou hebben bedragen, door de werkgever bovendien het verschil wordt bijbetaald;
  - c. de in de leden 1, 2 en 3 van dit artikel bedoelde uitkering, dient te worden aangewend om het inkomen van de vertegenwoordiger voor de periode na zijn arbeidsongeschiktheid tot het gemiddelde maandinkomen aan te vullen.
11. De in dit artikel genoemde aanvullingen zullen niet worden verstrekt als de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een lichaamsgebrek, waaromtrent de werknemer bij het aangaan van het dienstverband opzettelijk valse inlichtingen heeft verstrekt.
  12. Partijen bevelen aan om in het periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO) elementen als arbeidsomstandigheden, werklast, planning, overwerk en vrije tijd als onderdelen van de 'werknemerstevredenheid' mee te nemen en aan de hand hiervan een beleid van verbetering van de slechtst scorende elementen op te starten. Instrumenten als een werkdrukscan kunnen hierbij behulpzaam zijn.
  13. De werkgever zoekt eerst passend werk in de eigen onderneming en doet pas een aanbod voor passend werk buiten de eigen onderneming indien dit intern niet mogelijk is. Het aanbod gebeurt schriftelijk.
  14. Het aanbod vermeldt tevens het recht van de werknemer een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV. Over de arbeidsvoorwaarden worden op individuele basis afspraken gemaakt.
  15. De werknemer kan zich bij het aanbod van de werkgever laten bijstaan door een medewerker van de afdeling Bedrijfsmaatschappelijk werk of door een eigen vertrouwenspersoon.
  16. Bij een aanbod buiten de eigen onderneming ontvangt de werknemer een gelijkwaardig contract. Als sprake was van een contract van onbepaalde tijd, dan zal dit bij de nieuwe werkgever ook zo zijn. Hetzelfde geldt voor bijvoorbeeld een jaar- of deeltijdcontract. Als een gelijkwaardig contract bij de andere werkgever niet mogelijk is, kan de werknemer worden gedetacheerd of een contract voor bepaalde tijd worden aangeboden. Als dit contract voor bepaalde tijd (niet verwijtbaar) eerder eindigt of niet wordt omgezet naar een contract voor onbepaalde tijd, dan heeft de werknemer een terugkeergarantie. Bij niet verwijtbaar ontslag in de proeftijd heeft de werknemer ook een terugkeergarantie.
  17. De werknemer kan het UWV vragen om een deskundigenoordeel over het aanbod van passend werk of de hervatting van het werk. Dit moet binnen 10 dagen gebeuren. De werkgever betaalt vanaf de aanvraag van een deskundigenoordeel gedurende een maand het loon door conform de bepalingen in dit artikel. Daarna mag de werkgever het loon beperken tot 70%. Als het UWV de werknemer in het gelijk stelt, wordt het loon met terugwerkende kracht betaald conform de bepalingen in dit artikel. Als de werkgever in het gelijk wordt gesteld, zal de werknemer onmiddellijk het werk moeten hervatten of het aanbod van passend werk moeten aanvaarden. Als dit laatste niet gebeurt, mag de werkgever de loonbetaling stopzetten.
  18. De werkgever moet de werknemer voorlichten over de rechten en plichten die voortvloeien uit de wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting op het moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget. De werkgever zorgt ervoor dat elke werknemer een exemplaar ontvangt van de brochure "Logboek Poortwachter. Voor de werknemer in de levensmiddelen-groothandel die langdurig ziek is of arbeidsongeschikt dreigt te worden". De werkgevers ontvangen een aparte brochure over de gevolgen van de wet Poortwachter en de nadere CAO-afspraken terzake.
  19. De werkgever selecteert in overleg met de Ondernemingsraad een of meer reïntegratiebedrijven in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de reïntegratiediensten ook worden geleverd door de ARBO-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal ondermeer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

## Hoofdstuk VII: VERLOF

### Artikel 33 Buitengewoon verlof

1. In de volgende gevallen wordt, over de binnen voor de werknemer geldende werkweek en/of dienstrooster vallende werkdagen: en hiervan tijdig aan de werkgever mededeling is gedaan, het loon doorbetaald tot de daarbij vermelde maximum duur:
  - a. bij ondertrouw een halve dag;
  - b. bij huwelijk en geregistreerd partnerschap van de werknemer twee dagen;
  - c. bij huwelijk en geregistreerd partnerschap van eigen kinderen van de werknemer, mits de plechtigheid wordt bijgewoond, één dag;
  - d. bij bevalling van de partner van de werknemer: de tijd van de bevalling plus twee dagen daarna; De partner van de moeder heeft (sinds 1 januari 2015) daarnaast recht op de opname van 3 dagen (onbetaald) ouderschapsverlof, op te nemen binnen 4 weken na de bevalling. e. bij hertrouwen van één van de ouders of schoonouders of bij huwelijk van pleegkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters, één dag, mits de huwelijksplechtigheid of het huwelijksfeest wordt bijgewoond;
  - f. bij overlijden van de partner of van een eigen inwonend kind van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis, tot een maximum van vijf dagen;
  - g. bij overlijden van één van de ouders of schoonouders en niet-inwonende kinderen één dag, alsmede één dag voor het bijwonen van de begrafenis, mits de plechtigheid wordt bijgewoond. In de gevallen kan ook extra onbetaald verlof worden opgenomen;
  - h. bij overlijden van broers, zusters, zwagers, schoonzusters en grootouders, één dag;
  - i. bij het vervullen van, van overheidswege opgelegde verplichtingen, welke de werknemer persoonlijk moet vervullen, met uitzondering van het vervullen van de militaire dienstplicht en de daaruit voortvloeiende verplichtingen, gedurende de daarvoor benodigde uren en voor zover generlei vergoeding hiervoor kan worden ontvangen;
  - j. bij noodzakelijk bezoek aan een huisarts, specialist, ziekenhuis en voor bloeddonatie, dat - behoudens in spoedgevallen - vooraf is medegedeeld aan de werkgever, de benodigde tijd;
  - k. voor het zoeken van een nieuwe werkgever, na opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, indien de werknemer gedurende tenminste vier weken, onmiddellijk aan de opzegging voorafgaande, onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest, ten hoogste vijf uren, aaneengesloten of in gedeelten;
  - l. bij feestelijkheden ter gelegenheid van het 25-, 40- en 50-jarig huwelijksfeest van de werknemer of diens ouders of schoonouders, mits tenminste een week tevoren daarvan aan de werkgever kennis is gegeven, alsmede bij de herdenking van zijn 25-en 40-jarig dienstverband bij de werkgever, één dag;
  - m. in de periode drie jaar voorafgaande aan de toetreding tot de (pré) pensionering gedurende vijf aaneengesloten dagen voor een pre - pensioneringscursus;
  - n. De werknemer heeft de mogelijkheid van opname van onbetaald verlof – met voortzetting van pensioenopbouw – bij kortdurend zorgverlof en kraamverlof indien het saldo vakantiedagen ontoereikend is.
2. Tenzij in lid 1 anders bepaald is, is de Wet Arbeid en Zorg van toepassing. In de onderneming kan hiervan niet worden afgeweken in voor de werknemer ongunstige zin.

### Artikel 34. Verlofvormen Wet Arbeid en Zorg

#### Ouderschapsverlof

1. De werknemer heeft recht op (onbetaald) ouderschapsverlof voor ieder kind in de leeftijd van 0 tot 8 jaar onder evenredige aanpassing van de beloning. De lengte van het ouderschapsverlof bedraagt maximaal de arbeidsduur per week over een periode van 26 weken.

Met instemming van de werkgever kan de werknemer ouderschapsverlof nemen voor een periode die het maximum zoals genoemd in de eerste alinea overschrijdt. De werkgever kan deze instemming slechts weigeren om gewichtige redenen.

Voor ouders van meerlingen gelden deze rechten voor ieder kind apart. Tevens zijn deze rechten van toepassing op ouders van adoptie-, pleeg en stiefkinderen voor zover zij bij de werknemer in huis wonen.

De partner van de moeder heeft recht op de opname van 3 dagen (onbetaald) ouderschapsverlof, op te nemen binnen 4 weken na de bevalling.

2. De overige rechten blijven gehandhaafd. De opbouw van pensioen wordt (op verzoek van de werknemer) gedurende de eerste 12 maanden van de periode waarin het ouderschapsverlof wordt opgenomen, voortgezet op basis van de oorspronkelijke contracturen .  
Na afloop van de periode wordt de werknemer voor het oorspronkelijk aantal uren in dezelfde functie aangesteld, dan wel in een gelijke of tenminste gelijkwaardige functie met een tenminste gelijke beloning.

#### **Adoptieverlof / pleegzorgverlof**

3. De werknemer heeft conform artikel 3:2 WAZO recht op maximaal vier weken onbetaald adoptieverlof. Het adoptieverlof mag verspreid binnen een tijdvak van 26 weken worden opgenomen. Dit tijdvak vangt aan vier weken vóór de datum van adoptie tot en met uiterlijk de 22e week na de komst van het kind. Indien tegelijkertijd twee of meer kinderen worden geadopteerd geldt het adoptieverlof slechts éénmaal. De werknemer dient uiterlijk 3 weken van tevoren het adoptieverlof bij de werkgever te melden, onder vermelding van de ingangsdatum en de duur van het adoptieverlof.  
Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de werknemer die een pleegkind / pleegzorg opneemt.

#### **Kortdurend zorgverlof**

4. De werknemer heeft conform artikel 5:1 WAZO recht op doorbetaling van 70% van het loon (maar niet minder dan het minimumloon) voor de verzorging van zieke partner, ouders, kinderen, bloedverwant eerste & tweede graad, huisgenoten en anderen waarmee de werknemer een 'sociale relatie' heeft en waarbij de aanwezigheid van de werknemer (persoonlijk) noodzakelijk is: (maximaal) 10 dagen per 12 maanden.

#### **Langdurend zorgverlof**

5. De werknemer heeft conform artikel 5:9 WAZO recht op doorbetaling van 70% van het loon (maar niet minder dan het minimumloon) voor de noodzakelijke verzorging van een zieke of hulpbehoevende; kind, bloedverwant eerste & tweede graad, huisgenoten en anderen waarmee de werknemer een 'sociale relatie' mee heeft: 10 dagen per 12 maanden ( op grond van de wet is de duur: 6 maal het aantal uren dat werknemer per week werkzaam is).

#### **Calamiteiten verlof**

6. Conform artikel 4:1 WAZO heeft de werknemer die door een plotselinge gebeurtenis, waarvoor hij zonder uitstel maatregelen moet nemen, geen arbeid kan verrichten, recht op verlof met behoud van salaris voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd.

De werknemer meldt de afwezigheid en de verwachte duur daarvan zo spoedig mogelijk. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer bij terugkomst aannemelijk te maken dat daadwerkelijk sprake was van een calamiteit.

#### **Zwangerschaps- en bevallingsverlof**

7. Conform artikel 3:1 WAZO hebben zwangere werkneemsters recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Het recht op zwangerschapsverlof gaat in tussen 6 en 4 weken voor de uitgerekenende bevallingsdatum. Het zwangerschapsverlof loopt tot en met de dag van bevalling. Vanaf dat moment gaat het bevallingsverlof lopen. In totaal heeft de werkneemster recht op minimaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof, waarbij het bevallingsverlof minimaal 10 weken duurt.

De werkneemster heeft het recht om het bevallingsverlof flexibel op te nemen. Direct na de bevalling moet er in ieder geval 6 weken bevallingsverlof worden genoten. De werkneemster kan er voor kiezen om het restant, eventueel gespreid, op een later tijdstip, tot uiterlijk 30 weken na de bevallingsdatum op te nemen.

Het verzoek om spreiding van het bevallingsverlof moet uiterlijk 3 weken na de bevalling bij de werkgever zijn ingediend. De werkgever kan dit verzoek afwijzen wegens zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

## **Hoofdstuk VIII: VAKANTIE**

### **Artikel 35 Vakantieduur**

1. a. Het vakantiejaar loopt in de regel van 1 mei tot en met 30 april.  
b. Het normale aantal vakantiedagen waarop een werknemer recht heeft bedraagt, bij een vol jaar dienstverband, 25 dagen van gemiddeld 7,2 uur per dag. Indien sprake is van geen vol jaar dienstverband, wordt de vakantie tijdsevenredig bepaald.
2. Boven het bepaalde in lid 1 heeft iedere werknemer die tenminste 5 jaar bij de werkgever in dienst is en in het lopende jaar de leeftijd van:  
40 jaar heeft bereikt, recht op één extra vakantiedag;  
45 jaar heeft bereikt, recht op twee extra vakantiedagen;  
50 jaar heeft bereikt, recht op drie extra vakantiedagen;  
55 jaar heeft bereikt, recht op vier extra vakantiedagen;  
60 jaar heeft bereikt, recht op vijf extra vakantiedagen;  
Deze dag(en) bedraagt / bedragen gemiddeld 7,2 uur.
3. Werknemers die ingedeeld zijn in functiegroep VI of VII hebben jaarlijks recht op 1 extra vakantiedag boven het in art.37 lid 1 en 2 bepaalde, met dien verstande dat het aantal vakantiedagen dat in een tijdsverloop van 12 maanden kan worden opgebouwd ten hoogste 30 dagen kan bedragen. Ook op deze dag is het gemiddelde van de laatste volzin van het tweede lid van dit artikel van toepassing.
4. Voor de aanspraak op extra vakantiedagen die zijn opgebouwd geldt een verjaringstermijn van vijf jaren. Extra vakantiedagen hebben een bovenwettelijk karakter.

### **Artikel 36 Opnemen en aanwijzen van vakantie**

1. De werkgever kan van in totaal drie vakantiedagen bepalen wanneer hij ze laat opnemen. De OR (of personeelsvertegenwoordiging) moet instemmen met de data van zijn keuze. Deze verplichte vrije dagen moeten elk jaar vóór 1 februari bekend zijn.
2. Met inachtneming van de bepalingen in de vakantiewetgeving kan werknemer zelf bepalen wanneer hij de overige dagen opneemt. Als de gekozen periode de werkgever helemaal niet uitkomt, laat hij dat binnen twee weken schriftelijk weten. Alleen als daarvoor gewichtige redenen zijn, kan hij eisen dat de werknemer een andere vakantieperiode kiest. Als de werkgever niet binnen twee weken reageert, mag de vakantie sowieso doorgaan.
3. De werkgever moet toestaan dat de werknemer twee weken aaneengesloten vakantie opneemt. Daartegen kan hij geen bezwaar maken, ook niet op grond van “zwaarwegende bedrijfsbelangen”. Voor het tijdstip van opname van deze twee weken geldt het bovenstaande in het tweede lid.

### **Artikel 37 Vakantie bij vervulling wettelijke leerplicht**

Voor een werknemer, die ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht op één of meer dagen per week een school, vormingsinstituut of cursus moet bezoeken, wordt het aantal vakantiedagen waarop hij krachtens artikel 35 recht heeft, vastgesteld naar evenredigheid van het aantal dagen, waarop de werknemer per week in de onderneming werkzaam is.

Op de dagen waarop deze werknemer een school, vormingsinstituut of cursus zou hebben moeten bezoeken, indien de onderwijsinstelling niet wegens vakantie gesloten zou zijn, kan hij niet worden verplicht in de onderneming werkzaam te zijn.

### **Artikel 38 Vakantiedagen en Arbeidsongeschiktheid**

1. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid de bedongen arbeid niet verricht, bouwt conform tijdens zijn arbeidsongeschiktheid wettelijke vakantiedagen en vakantiebijslag op over de volledige periode van arbeidsongeschiktheid.
2. Vakantiedagen waarop een werknemer arbeidsongeschikt is tijdens een door de werkgever

toegekende vakantieperiode, gelden niet als vakantiedagen maar als arbeidsongeschiktheidsdagen, mits hij terstond bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid hiervan kennis geeft aan de werkgever.

3. Indien de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer vakantie wenst te nemen dan dient hij dit vooraf te melden en goedkeuring te vragen bij de werkgever. De genoten vakantiedagen worden afgeschreven alsof de werknemer volledig arbeidsgeschikt is.

### **Artikel 39 Verval van vakantieaanspraken**

#### *Wettelijke vakantiedagen*

Conform artikel 7:640a BW vervallen de wettelijke vakantiedagen binnen 6 maanden na afloop van het kalenderjaar waarin deze zijn opgebouwd. Dat betekent dat wettelijke vakantiedagen van 2014 vervallen per 1 juli 2015. Dit is niet het geval indien de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.

#### *Bovenwettelijke vakantiedagen*

Conform artikel 7:642 BW verjaren bovenwettelijke vakantiedagen binnen 5 jaar na afloop van het kalenderjaar waarin deze zijn opgebouwd.

Bij het opnemen van vakantiedagen worden wettelijke vakantiedagen geacht het eerst te zijn opgenomen.

### **Artikel 40 Beëindiging dienstverband en vakantie rechten\***

1. Bij beëindiging van het dienstverband zullen de genoten vakantiedagen met de verworven vakantie rechten worden verrekend.
2. De bij beëindiging van het dienstverband op grond van artikel 35 nog aan de werknemer toekomende vakantie rechten mogen niet in de opzegtermijn worden genoten, doch moeten in geld worden uitbetaald, tenzij op verzoek van de werknemer tussen werkgever en werknemer anders wordt overeengekomen. Resterende dagen boven het aantal van 25 dienen op verzoek van de werkgever binnen de opzegtermijn te worden opgenomen en worden dan derhalve niet uitbetaald.
3. Ten aanzien van de extra vakantie genoemd in artikel 35, lid 2 en 3 zal aan de werknemer 1/12 van de betreffende vakantiedagen worden uitbetaald voor iedere maand dat het dienstverband heeft geduurd en de werknemer nog geen vakantie krachtens artikel 35, lid 2 en/of 3 genoten heeft.
4. De werkgever is verplicht aan de werknemer een verklaring uit te reiken waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen in geld zijn uitbetaald.
5. Behalve bij beëindiging van het dienstverband mag het recht op vakantie niet worden vervangen door uitbetaling in geld.

\* Voor de toepassing van dit artikel zie ook artikel 5 lid 3

### **Artikel 41 Vakantietoeslag\***

1. Voor iedere maand gedurende welke het dienstverband heeft voortgeduurd vóór 1 mei van enig jaar sedert 1 mei van het daaraan voorafgaande jaar, ontvangt de werknemer een vakantietoeslag ten bedrage van 1/12 gedeelte van 8% van het bruto-jaarsalaris.
2. De vakantietoeslag voor werknemers van 23 jaar en ouder bedraagt per jaar minstens:
  - Voor de periode 1 mei 2014 tot en met 1 mei 2015 € 1720
  - Voor de periode 1 mei 2015 tot en met 1 mei 2016 € 1738
3. De vakantietoeslag zal worden uitgekeerd uiterlijk aan het einde van de maand juni.

4. Bij beëindiging van het dienstverband ontvangt de werknemer voor iedere maand gedurende welke hij sedert 1 mei van het voorafgaande jaar in dienst is geweest en waarvoor hij nog geen vakantietoeslag heeft genoten 1/12 gedeelte van de vakantietoeslag welke hij op grond van het gestelde in de leden 1 en 2 heeft verworven.

\* Voor de toepassing van dit artikel zie ook artikel 5 lid 3

#### **Artikel 42 Vaststellen beloning vertegenwoordiger tijdens vakantie\***

1. Voor vertegenwoordigers wordt de hun tijdens de vakantie toekomende beloning berekend op basis van het inkomen over de laatste 12 maanden - of zoveel korter als de dienstbetrekking heeft geduurd - onmiddellijk voorafgaande aan de maand, waarin de vakantie wordt genoten, c.q. de vergoeding voor niet genoten vakantiedagen wordt uitbetaald.
2. Verwerft de vertegenwoordiger tijdens de vakantie, op grond van de tussen hem en zijn werkgever gesloten overeenkomst, aanspraak op een variabele beloning die kleiner is dan de in de voorafgaande alinea bedoelde beloning, dan wordt deze beloning met de hoogte van de variabele beloning verminderd. Is daarentegen de hoogte van de variabele beloning even groot of groter dan de in de vorige alinea bedoelde beloning dan blijft deze beloning achterwege en wordt alleen de variabele beloning uitgekeerd.

\* Voor de toepassing van dit artikel zie ook artikel 5 lid 3.

### **Hoofdstuk IX: OVERIGE BEPALINGEN**

#### **Artikel 43 Vakbondsfaciliteiten**

##### **I. Betaald verlof**

1. Kort verzuim met behoud van loon wordt toegestaan voor het bijwonen van algemene vergaderingen van de vakorganisaties, indien de werknemer deel uitmaakt van één der besturende organen of afgevaardigde van een afdeling is, tot een maximum van drie dagen in een kalenderjaar en voor zover het bedrijfsbelang van de onderneming dit toelaat.
2. Voor het bijwonen van vormings- en scholingscursussen van vakorganisaties, wordt de werknemer op diens verzoek verzuim met behoud van loon toegestaan, indien de werkgever van oordeel is dat het verzuim in verband met de te verrichten werkzaamheden toelaatbaar is. Het verzoek van de werknemer dient ondersteund te worden door een schriftelijke verklaring van de vakorganisatie, dat deelname van de werknemer aan de cursus wenselijk moet worden geacht.
  - Onder vormings- en scholingscursussen worden activiteiten verstaan die tot doel hebben de kennis van de betrokken werknemers te vergroten inzake onderwerpen die in relatie staat tot de werkterreinen van de vakorganisaties. Desgewenst verstrekt de organiserende partij inzicht in aard en inhoud van de activiteit.
3. Een contactpersoon van de vakvereniging kan jaarlijks voor maximaal drie dagen betaald verlof in aanmerking komen ten behoeve van deelname aan door de vakvereniging voor hen georganiseerde cursussen.
4. Aan leden van de Sectorraad groothandel Levensmiddelen en/of Zoetwaren en/of Tabaksproducten en de daartoe behorende werkgroepen wordt kort verzuim met behoud van loon toegestaan voor activiteiten in relatie met de CAO-onderhandelingen in deze bedrijfstak. De vertegenwoordiger heeft recht op doorbetaling van de gemiddelde variabele beloning.

##### **II. Contactpersonen en andere vakbondskaderleden**

1. De vakverenigingen hebben elk afzonderlijk het recht om per bedrijfsonderdeel één van de in de onderneming werkzame kaderleden aan te wijzen en te doen functioneren als contactpersoon in die onderneming.  
Indien een vakvereniging overgaat tot aanwijzing van één of meerdere contactperso(n)en dan zal de leiding van de betrokken onderneming daarover onmiddellijk worden geïnformeerd.

2. Contactpersonen onderhouden het dagelijks contact tussen de in de onderneming werkzame leden en de vakorganisaties die zij vertegenwoordigen.
3. Na overleg met de leiding van de betrokken ondernemingen, kunnen contactpersonen informatie van de bond betreffende de sector, de onderneming en/of de bond in de onderneming verspreiden, op een wijze zoals aangegeven in III sub 1.
4. Contactpersonen en andere vakbondskaderleden zullen niet, als gevolg van hun werkzaamheden voor de bond, in hun persoonlijke belangen worden geschaad.

Indien zakelijke en/of bedrijfseconomische redenen nopen tot maatregelen die ook contactpersonen treffen, zal de werkgever daarover in een vroegtijdig stadium overleg met de bezoldigd bestuurder(s) van de bond plegen.

5. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst met één of meerdere contactperso(n)en, op initiatief van de leiding van de onderneming, kan slechts via en met toestemming van de kantonrechter.

### **III. Faciliteiten**

Ten behoeve van overleg en doelmatige communicatie met de werkne(e)mers/sters zal de werkgever faciliteiten aan de vakverenigingen, partij bij deze CAO, ter beschikking stellen.

1. De werkgever kan op verzoek van één of meerdere vakvereniging(en), partij bij de CAO, publicatieborden op de daartoe bestemde plaatsen ter beschikking stellen voor:
  - het doen van mededelingen van zakelijke aard ten aanzien van de eigen ondernemingen of de eigen bedrijfstak;
  - het bekend maken van de namen van bestuurders van de vakverenigingen en de binnen de onderneming actieve contactpersonen;
  - het aankondigen van vergaderingen van de vakverenigingen;
  - de kandidaatstelling van leden voor de ondernemingsraad;
  - het publiceren van beknopte verslagen.
2. Voor zover aanwezig zal in overleg met de werkgever vergaderruimte binnen de onderneming beschikbaar worden gesteld.
3. Ten behoeve van schriftelijke communicatie over zaken die de verantwoordelijkheden van de werkgever en/of de vakorganisaties betreffen, kunnen de vakorganisaties dan wel de contactpersonen na toestemming gebruik (doen) maken van de interne post.
4. Bezoldigde bestuurders van de vakverenigingen hebben toegang tot de onderneming voor overleg met de leiding van de onderneming en na instemming van de werkgever, met de contactpersonen.

### **IV. Overleg met de ondernemingsleiding**

1. Het contact tussen de leiding van de onderneming en de vakorganisaties vindt in de regel plaats via de bezoldigd bestuurder van de betrokken organisatie.  
De bezoldigd bestuurder kan na instemming van de werkgever zich doen vergezellen door een in de onderneming werkzame contactpersoon.
2. Indien verschil van inzicht rijst over de wijze van toekenning en gebruikmaking van faciliteiten in de onderneming en de daarbij gemaakte afspraken, kan elk der betrokken partijen dit verschil van inzicht onderwerpen aan het oordeel van de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 47 van deze CAO.
3. In bijzondere omstandigheden, wanneer het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de ondernemingsleiding vordert, kan het verlenen van faciliteiten worden opgeschort. Dit zal niet eerder geschieden dan na voorafgaand overleg tussen de ondernemingsleiding en de betrokken vakvereniging(en).
4. Ondernemingen waarvan op grond van praktische omstandigheden niet kan worden geveerd één of meerdere van de hiervoor onder III genoemde faciliteiten toe te kennen, kunnen de onder artikel 47 van deze CAO genoemde Vaste Commissie ter zake om dispensatie verzoeken.



## V. Overgangsbepaling

Afgesproken is dat bovenvermelde faciliteitenregeling nu een eerste fase van invoering is. Na evaluatie van toepassing van bovenvermelde regeling in de praktijk, maken partijen bij de volgende CAO-onderhandelingen afspraken over invoering van een volgende fase van faciliteiten.

## Artikel 44 Arbeidsmarkt, scholing en loopbaanbeleid

### Scholing en opleiding

CAO-partijen brengen het belang van meer stageplekken met extra aandacht voor stageplekken op HBO – niveau onder de aandacht van bedrijven en sporen bedrijven aan om die stageplekken te creëren.

#### Werk-leer overeenkomsten

Werkgevers kunnen langdurige contracten aanbieden voor de duur van een mbo opleiding (met een maximum van 4 jaar) indien er sprake is van werkleerovereenkomsten. In de cao worden de volgende voorwaarden aan werkleerovereenkomsten gekoppeld:

- Medewerkers die een branchegerichte opleiding volgen op MBO niveau en werken bij een erkend leerbedrijf, kan een contract worden aangeboden voor de duur van de opleiding.
- Medewerkers wordt een werk-leerovereenkomst aangeboden.
- Als één van deze twee elementen vervalt, vervalt ook het andere element;
- Als werkgever en werknemer een aantoonbare reden aanwezig achten, is eventueel verlenging met maximaal een jaar mogelijk, waarna de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt.
- De werknemers /leerlingen ontvangen het normale reguliere uurloon. De werknemer volgt de studie in eigen tijd, wel moet het bedrijf voldoende ruimte geven om de medewerker het diploma te kunnen laten halen.

#### Stageplaatsen

Stageplaatsen zijn in het belang van werkgevers en werknemers. Aanbevolen wordt om zoveel mogelijk stageplaatsen op VMBO-, MBO- en HBO-niveau te creëren. Werkgevers dienen voorts speciale aandacht te besteden aan bijscholing van vertegenwoordigers.

#### Scholing jongeren

Jeugdigen tot en met 18 jaar dienen in de gelegenheid te worden gesteld om een op het vak gerichte opleiding te volgen met behoud van loon door een dag of tweemaal een ochtend en/of middag per week daarvoor vrijaf te krijgen tot een maximum van een dag per week.

Over de dagen, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een school, vormingsinstituut of cursus moet bezoeken of zou hebben moeten bezoeken, indien de onderwijsinstelling niet wegens vakantie gesloten zou zijn, is geen loon verschuldigd. Voor hem wordt het weekloon derhalve evenredig verminderd.

#### Stimulering scholingsafspraken met OR

Partijen bevelen aan dat in de onderneming tussen de ondernemingsleiding en de OR stimuleringsafspraken worden gemaakt teneinde de weerbaarheid van de individuele werknemer op de arbeidsmarkt te vergroten. Dit kunnen aanpassingen van de bestaande studiekostenregelingen betekenen.

#### Afspraken met werknemers over opleiding en loopbaan

Partijen achten het noodzakelijk dat in de komende jaren ruim aandacht wordt gegeven aan opleiding van werknemers in de ondernemingen van de bedrijfstak. Teneinde te komen tot een intensivering van deze scholingsactiviteiten op alle niveaus binnen het bedrijf spreken partijen het volgende af:

- Rapportage van bedrijven aan de ondernemingsraden inzake opleidingsinspanningen;
- Werknemers worden gestimuleerd zich door opleidingen te kwalificeren voor hun functie dan wel doorstroming. Werknemers zijn verplicht van aangeboden mogelijkheden gebruik te maken.

Hierbij zal geen onderscheid worden gemaakt op basis van leeftijd. Jaarlijks maken werkgever en werknemer individuele opleidingsafspraken. Zij overleggen daarbij onder meer over de studiefaciliteiten, waaronder de financiële bijdrage van de werkgever en de scholingsbijdrage. Een keer per drie jaar worden afspraken gemaakt over de loopbaanontwikkeling en de daarmee verband houdende meerjarige afspraken.

#### Opleidingsplan voor de branche

Partijen zullen meer bekendheid geven aan opleidingen dmv voorlichtingsmateriaal, modules taalcurssussen voor buitenlanders en multicultureel personeelsbeleid voor leidinggevenden.

Ten behoeve van het opleidingsniveau van met name middenkaderfunctionarissen in de branche stellen partijen een opleidingsplan op. Speerpunten in dit plan zijn opleiding op gebied van P&O-taken zoals het voeren van functioneringsgesprekken, beleid voor multiculturele doelgroepen onder werknemers in de bedrijven en leeftijdsbewust personeelsbeleid. Tevens richt de opleiding zich op het adequaat uitvoeren van werkoverleg om zodoende te komen tot minder werkdruk. In het opleidingsplan wordt zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij de bestaande kwalificatiestructuur in het middelbaar beroepsonderwijs.

Voor werknemers met onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal zoeken partijen naar mogelijkheden voor een branchespecifieke cursus die voorziet in het op peil brengen van het kennisniveau van het Nederlands.

Voor de ontwikkeling en uitvoering van het opleidingsplan stellen partijen financiële middelen uit het FKB beschikbaar.

#### Heftruck-opleiding

De werkgever draagt er zorg voor dat alle heftruckchauffeurs een opleiding voor bediening van de heftruck krijgen.

### **Leeftijdsbewust personeelsbeleid**

#### **Doelstelling**

Doelstelling van leeftijdsbewust personeelsbeleid is om er toe bij te dragen dat een medewerker in het arbeidsproces binnen de onderneming kan blijven participeren tot zijn (pré-)pensioengerechtigde leeftijd, op een voor hem en het bedrijf acceptabele manier.

Dit leidt tot een personeelsbeleid dat zich uitstrekt van het begin tot het einde van de loopbaan. Bij de toepassing van onderstaande instrumenten moet per individuele medewerker onderscheid gemaakt worden op basis van zijn leeftijd in tempo, inkomen, werktijden en het perspectief dat kan worden geboden.

#### **Instrumenten**

##### **1. Functioneringsgesprekken**

In het kader van een leeftijdsbewust personeelsbeleid krijgen in elk geval werknemers boven de 45 jaar 1x per jaar de mogelijkheid om hun standpunten over en bevindingen met hun arbeidstaken in een functioneringsgesprek te bespreken met de directe chef, een personeelsfunctionaris of de werkgever. Daarin wordt besproken welke omstandigheden de medewerker als belemmerend ervaart in het kunnen functioneren op een manier die overeenkomt met zijn capaciteiten, leeftijds- en ontwikkelingsmogelijkheden. Loopbaanbegeleiding en dus het benutten van zijn kwaliteiten komen hierbij aan de orde.

Knelpunten moeten worden geïnventariseerd en opgelost en zoveel mogelijk moet worden geanticipeerd op toekomstige ontwikkelingen: kansen en bedreigingen voor zijn verdere functioneren.

Een en ander kan gecombineerd worden met een belangstellingsregistratie, een potentieelbeoordeling en het maken van een sterkte / zwakte analyse van de medewerker in de relatie tot de mogelijkheden die de onderneming hem kan bieden.

Het functioneringsgesprek dient schriftelijk vastgelegd te worden en door beide partijen voor gezien ondertekend te worden. Bezwaren van de medewerker tegen de in het verslag vermelde of ontbrekende opvattingen en/of conclusies dienen als annex aan het verslag toegevoegd te worden.

##### **2. Functieverschuiving**

Mede aan de hand van de functioneringsgesprekken kan worden vastgesteld of het gewenst is om een medewerker naar een andere functie over te plaatsen, of dat hij een lichter of ander takenpakket dient te krijgen. De mogelijkheden daartoe worden dan onderzocht. De werkgever heeft een inspanningsverplichting om de functies van ouderen aan te passen als dat gewenst en mogelijk is. Externe mobiliteit is in overleg mogelijk op vrijwillige basis waarbij tenminste afspraken gemaakt worden over de kosten van outplacement voor rekening van de werkgever, aanvullende scholing, sollicitatiekosten, een schadeloosstelling en een termijn waarbinnen een en ander gerealiseerd moet worden.

### **3. Organisatie van de arbeid**

Naast veranderingen in de functie zijn maatregelen te nemen op het gebied van werktijden. Daarvoor komen in aanmerking parttime werken (zie regeling elders in deze CAO), parttime-pré-pensionering, waarbij regelingen afgesproken kunnen worden aangaande een geleidelijke salarisaanpassing bij vrijwillig korter gaan werken en ten aanzien van gevolgen voor pensioen aanspraken.

### **4. Scholing**

Een beleid dat de medewerker mobiel houdt in zijn functioneren kan niet zonder permanente scholing, die afgestemd moet zijn op zijn bekwaamheden en de behoefte van het bedrijf. Er moet sprake zijn van permanente scholing, gekenmerkt door het streven om de medewerker niet eenzijdig op te leiden, maar op een zo breed mogelijke inzetbaarheid (o.a. kennis overdragen aan jongeren en hen begeleiden; "senior-medewerker").

### **5. Werving en selectie**

Het wervings- en selectiebeleid moet geen blokkades opwerpen voor ouderen. Wel dient rekening gehouden te worden met een evenwichtige leeftijdsopbouw van het personeelsbestand.

### **6. Ondernemingsraden**

Het beleid zal periodiek met de ondernemingsraad besproken worden.

## **Artikel 45 Overige bepalingen**

### **1. Privacy**

Zowel werkgever als werknemer zal het nodige respect opbrengen voor alles wat te maken heeft met persoonlijke levenssfeer.

Hieruit volgt:

- dat de werkgever aan de werknemer op diens verzoek inzage zal geven in de gegevens die over zijn persoon in het bedrijf aanwezig zijn;
- dat de werkgever deze gegevens niet aan onbevoegden ter inzage zal geven zonder uitdrukkelijke toestemming van de betrokken werknemer.

### **2. Ongewenste intimiteiten**

1. De werkgever wordt aanbevolen een samenhangend beleid te voeren dat ongewenste intimiteiten in de werkorganisatie voorkomt en bestrijdt.  
Een samenhangend beleid bevat de volgende onderdelen:
  - het ontwikkelen en uitvoeren van preventief beleid
  - het instellen van een vertrouwenspersoon
  - ontwikkelen en tot uitvoer brengen van een klachtenprocedure.
2. Van ongewenste intimiteiten is sprake indien een werknemer hetzij door oneigenlijk gebruik van het gezag, waaraan hij krachtens zijn arbeidsovereenkomst is onderworpen, uitdrukkelijk tegen zijn wil wordt gedwongen seksuele handelingen te ondergaan hetzij en/of in de werksituatie wordt geconfronteerd met woorden of daden op seksueel gebied, waarvan betrokkene laat blijken en/of de pleger redelijkerwijs moet begrijpen, dat betrokkene deze ongewenst vindt.
3. De werkgever wordt aanbevolen aan alle werknemers te kennen te geven dat ongewenste intimiteiten niet getolereerd worden en tot sancties kunnen leiden voor de persoon die zich daaraan schuldig maakt.
4. De werkgever wordt aanbevolen om binnen de organisatie een persoon te belasten met de eerste opvang van werknemers die ongewenst intiem gedrag hebben ondergaan en daarover willen praten. Gelet op de aard van de problematiek zal deze functionaris bij voorkeur een vrouw zijn, maar in ieder geval het vertrouwen moeten genieten van het vrouwelijk personeel binnen de arbeidsorganisatie.
5. Werkwijze, taken en bevoegdheden van de vertrouwenspersoon, alsmede een klachtenprocedure, moeten nader worden uitgewerkt. Partijen zullen hierover informatiemateriaal ter beschikking stellen.

### **3. Positieve actie**

- a. Partijen zullen onderzoeken hoe in de praktijk met verzoeken tot het werken in deeltijd wordt omgegaan.
- b. Werkgevers wordt aanbevolen om aan verzoeken tot vakanties die gelijk lopen met schoolvakanties te voldoen.
- c. Partijen bevelen werkgevers aan om in functies met een structurele scheve verhouding van mannen en vrouwen de instroom van vrouwen te bevorderen door hen in dienst te nemen bij gelijke geschiktheid en door het vaststellen van streefcijfers.

### **4. Kinderarbeid**

Werkgevers handelen in de geest van de conventies en aanbevelingen van de ILO (International Labour Organization), onderdeel van de Verenigde Naties en gevestigd in Geneve.

### **5. Concurrentiebeding**

In de Wet Werk en Zekerheid zijn per 1 januari 2015 nieuwe bepalingen over het opnemen van een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst van kracht geworden.

### **6. Werkoverleg en werkdruk**

- a. In de CAO wordt werkoverleg met werkdruk als vast agendapunt verplicht gesteld. Partijen spreken daartoe het volgende af:
  - De werkgever ziet er op toe dat in bedrijfsonderdelen waar dat nog niet gebeurt structureel werkoverleg wordt ingevoerd op basis van een systematiek die met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wordt overeengekomen.
  - Werkdruk is een verplicht agendapunt in het werkoverleg.
  - Aan het werkoverleg nemen in principe alle werknemers deel. Het werkoverleg vindt in de regel plaats in werktijd.
  - Werkgever overlegt periodiek met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging over de uitvoering van het werkoverleg.
- b. Werknemersorganisaties ontvangen op hun verzoek van de werkgever het Arbo-jaarplan gebaseerd op risico-inventarisaties & evaluatie (RI&E).

## **Hoofdstuk X: SLOTBEPALINGEN**

### **Artikel 46 Keuzemogelijkheden / CAO à la carte**

1. Werknemers kunnen tijdsparen om op een later tijdstip op te nemen ten behoeve van langdurig verlof (bijvoorbeeld zorg, studie, vakantie) of (vroeg)pensioen
2. Als spaarbronnen kunnen werknemers aanwenden:
  - de bovenwettelijke vakantiedagen, dit zijn de dagen boven 20 vakantiedagen van gemiddeld 7,2 uur
  - 50% van het vakantiegeld
  - de toeslagen en compensatie in tijd en/of geld voor werk op onaangename uren
  - overuren tot een maximum van 8 uren per periode en 72 uur per jaar alsmede de toeslagen voor overwerk in tijd en/of geld
  - de kerstgratificatie, dertiende maand, winst- of eindejaarsuitkering
  - de bedrijfsspaarregelingen.
3. Op de gespaarde verlofrechten zijn niet de wettelijke verjaringstermijnen van toepassing.

### **Artikel 47 Vaste Commissie**

1. Door partijen bij deze cao wordt een Vaste Commissie ingesteld, die tot taak heeft:
  - a. te beslissen in de vorm van een advies in geschillen als bedoeld in artikel 48;

- b. te beslissen over verzoeken om vergunning tot afwijking van de arbeidsvoorwaarden van deze cao;
  - c. te beslissen over verzoeken tot goedkeuring van systemen van prestatiebeloning en functieclassificatiesystemen;
  - d. te beslissen bij geschillen over de functie-indeling. De indeling van de Commissie is bindend;
  - e. te beslissen in de vorm van een advies inzake geschillen, voortvloeiend uit het onthouden van het jaarlijks toekennen van een schaalgetal;
  - f. het behandelen van meldingen in het kader van artikel 13, het hierover beslissen en het kunnen verlenen van heffingsvrijstellingen;
  - g. het behandelen van meldingen zoals bedoeld in artikel 11.
2. De samenstelling en werkwijze van de Vaste Commissie wordt bij reglement nader geregeld, met dien verstande dat een gelijk aantal leden door partij ter ene zijde en door ter andere zijde wordt aangewezen.

#### **Artikel 48 Geschillen**

Geschillen over de uitleg en/of toepassing van de bepalingen van deze CAO met uitzondering van het bepaalde in de artikelen 5 lid 1, 10 en 20 dienen schriftelijk door de meest gereede partij aan de Vaste Commissie te worden voorgelegd.

#### **Artikel 49 Afwijking van de cao (dispensatie)**

Indien de werkgever vergunning wenst tot afwijking van arbeidsvoorwaarden uit deze cao dient hij een gemotiveerd verzoek hiertoe schriftelijk in te dienen bij de Vaste Commissie. Bij toepassing van dit artikel blijft het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden onverminderd van kracht.

#### **Artikel 50 Gunstiger arbeidsvoorwaarden**

1. De op het tijdstip van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst rechtens geldende salarissen of andere arbeidsvoorwaarden, welke in voor de betrokken werknemer gunstige zin van het bepaalde in deze collectieve arbeidsovereenkomst afwijken, worden gehandhaafd.
2. Lid 1 is niet van toepassing op CAO-regelingen die bij deze CAO worden gewijzigd.

#### **Artikel 51 Duur, wijziging en opzegging van de overeenkomst**

1. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor het tijdvak aanvangende 1 januari 2015 tot 1 juni 2016.
2. Indien geen der beide partijen uiterlijk drie maanden voor het tijdstip, waarop deze overeenkomst eindigt, per aangetekend schrijven aan de wederpartij te kennen heeft gegeven, dat hij de overeenkomst wenst te beëindigen of in één of meer bepalingen wijzigingen wenst aan te brengen, zodat alsdan een gewijzigde overeenkomst tot stand zal komen, zal zij geacht worden telkens voor één jaar te zijn verlengd.
3. Indien gedurende de looptijd van deze CAO zich buitengewone en ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland of in de loon- en prijspolitiek van de regering voordoen, is zowel ieder der partij ter ene zijde als ieder der partij ter ander zijde bij deze cao gerechtigd tijdens de duur der overeenkomst wijzigingen der overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen.

## **BIJLAGE I**

### **Functiewaardering en beloning**

1. De in deze CAO genoemde lonen en salarissen alsmede de werkelijk betaalde lonen en salarissen worden structureel verhoogd per 1 juli 2015 met 1% en per 1 mei 2016 met 1%. Bij loonbetaling per periode gelden de loonaanpassingen per 13 juli 2015 en per 25 april 2016. De in deze CAO genoemde bedragen zijn lonen exclusief vakantiegeld.
2. Voor werknemers ingedeeld in een salarisschaal waarvan het eindsalaris hoger ligt dan het maximum van schaal 7, vermeerderd met 10%, zijn geen loonschalen in de CAO opgenomen en zijn derhalve de bepalingen van lid 1 niet van toepassing.
3. Werknemers die minstens 3 jaar onafgebroken in dienst en tevens 20 jaar of ouder zijn, worden beloond conform de loonschalen van werknemers van 23 jaar en ouder, onder voorwaarde dat zij in het bezit zijn van een startkwalificatie, zoals bepaald door de Minister van Onderwijs. Dat betekent dat zij in het bezit moeten zijn van een diploma VWO, HAVO of MBO niveau 2.