

MANTELAFSPRAKEN

CAO voor de Foodservice en de Groothandel in Levensmiddelen (FSGIL)

DEEL A

CAO voor de Groothandel in Horecaproducten (GHP)

DEEL B

CAO voor de Groothandel in Levensmiddelen (GIL)

CAO

VOOR DE

FOODSERVICE

EN DE

GROOTHANDEL IN LEVENSMIDDELEN

1 juli 2016 tot en met 30 juni 2017

INHOUDSOPGAVE

CAO voor de FOODSERVICE en de GROOTHANDEL IN LEVENSMIDDELEN 2016-2017

Artikel 1	Algemene definities	6
Artikel 2	Werkings sfeer	6
Artikel 3	Dispensatiekader	9
Artikel 4	Duur, verlenging en beëindiging van deze CAO	9
Artikel 5	Loonvorming	10
Artikel 6	Pensioen	10

INHOUDSOPGAVE DEEL A

CAO voor de GROOTHANDEL IN HORECAPRODUCTEN 2016-2017

Artikel 7	Definities	11
Artikel 8	Duur, verlenging en beëindiging van deze CAO	11
Artikel 9	Wijzigingen van deze CAO tijdens de looptijd	12
Artikel 10	Rechtsopvolging van partijen	12
Artikel 11	Fusies en reorganisaties	12
Artikel 12	Verplichtingen van de werkgever	12
Artikel 13	Verplichtingen van de werknemer	13
Artikel 14	Arbeidsomstandigheden	13
Artikel 15a	Arbeidsovereenkomst	13
Artikel 15b	Arbeidsovereenkomst oproepkrachten	14
Artikel 16a	Arbeidstijden en pauze	15
Artikel 16b	Volledige nachtdiensten	16
Artikel 17	Functie-indeling	16
Artikel 18	Functiegroepen	17
Artikel 19	Salaris	19
Artikel 20	Toeslagen	19
Artikel 21	Algemeen erkende feestdagen	20
Artikel 22	Reiskosten en reisure bij detachering	20
Artikel 23a	Vakantiedagen en vakantiebijslag	21
Artikel 23b	Vakantiedagen oproepkrachten	21
Artikel 23c	Vakantiebijslag oproepkrachten	21
Artikel 24	Vakantiedagen en arbeidsongeschiktheid	22
Artikel 25	Extra vakantiedagen	22
Artikel 26	Jubileumuitkering	22
Artikel 27	Studiekostenregeling	23
Artikel 28	Buitengewoon verlof	23
Artikel 29	Onbetaald verlof	24
Artikel 30	Ouderschapsverlof	24
Artikel 31	Adoptieverlof	25
Artikel 32	Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof	25
Artikel 33	Kraamverlof	25
Artikel 34	Calamiteitenverlof	26
Artikel 35	Kortdurend zorgverlof	26
Artikel 36	Langdurend zorgverlof	26
Artikel 37	Organisatieverlof	27
Artikel 38	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	27

Artikel 39	Bedrijfshulpverlening	28
Artikel 40	Bedrijfsongevallen- en bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering	28
Artikel 41	Uitkering bij overlijden	28
Artikel 42	Pensioen	28
Artikel 43	Geschillencommissie	29
Bijlage 1	Salarisschalen geldend tot en met 31 januari 2017	30
Bijlage 2	Salarisschalen per 1 februari 2017	31
Bijlage 3	Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheid	32
Bijlage 4	Minimum pensioenvoorwaarden	34
INHOUDSOPGAVE DEEL B		
CAO VOOR DE GROOTHANDEL IN LEVENSMIDDELEN 2016-2017		35
Hoofdstuk I: Algemene definities		
Artikel 7	Werknemer	35
Artikel 8	Uitzendkrachten	36
Artikel 9	Salaris/inkomen	36
Hoofdstuk II: Verplichtingen		
Artikel 10	Algemene verplichtingen	37
Artikel 11	Werkgelegenheid en structuurwijziging	37
Artikel 12	Sociaal beleid	38
Artikel 13	Pensioen	39
Artikel 14	Werknemersverplichting	39
Hoofdstuk III: Arbeidstijden		
Artikel 15	Werkvensters	39
Artikel 16	Inroosteringsvoorwaarden	41
Artikel 17	Meerwerk en overwerk	42
Artikel 18	Arbeid op uren gelegen buiten de werkvensters	45
Artikel 19	Arbeid op feestdagen	45
Artikel 20	80/90 regeling	46
Hoofdstuk IV: Dienstverband		
Artikel 21	Arbeidsovereenkomst	46
Artikel 22	Bevestiging dienstverband	48
Artikel 23	Gegevens salarisbetaling	48
Artikel 24	Einde dienstverband	49
Artikel 25	Uitkering bij overlijden	49
Hoofdstuk V: Beloning		
Artikel 26	Indeling van functies	50
Artikel 27	Functiewaarderingssysteem	50
Artikel 28	Prestatiebeloning	51
Artikel 29	Salarissen	51
Artikel 30	Berekening uur/weeksalaris	

Artikel 31	Bevoegdheden werkgever met betrekking tot beloning	52
Artikel 32	Vertegenwoordigers	52
Artikel 33	Chauffeurs	52
Artikel 34	Betaling van overuren en uren gelegen buiten de werkvensters	53
Artikel 35	Toeslag voor werk in gekoelde ruimten	56
Artikel 36	Consignatieregeling	57
Artikel 37	Verlaging van de ploegentoeslag	58
Artikel 38	Minimuminkomen	59
Hoofdstuk VI: Veiligheid, Gezondheid, Arbeidsongeschiktheid		
Artikel 39	Veiligheid, Gezondheid, Arbeidsongeschiktheid	60
Hoofdstuk VII: Verlof		
Artikel 40	Buitengewoon verlof	64
Artikel 41	Verlofvormen Wet Arbeid en Zorg	65
Hoofdstuk VIII: Vakantie		
Artikel 42	Vakantieduur	67
Artikel 43	Opnemen en aanwijzen van vakantie	68
Artikel 44	Vakantie bij vervulling wettelijke leerplicht	68
Artikel 45	Vakantiedagen en arbeidsongeschiktheid	68
Artikel 46	Verval van vakantieaanspraken	69
Artikel 47	Beëindiging dienstverband en vakantierechten	69
Artikel 48	Vakantietoeslag	70
Artikel 49	Vaststellen beloning vertegenwoordigers tijdens vakantie	70
Hoofdstuk IX: Overige bepalingen		
Artikel 50	Vakbondsfaciliteiten	71
Artikel 51	Arbeidsmarkt, scholing en loopbaanbeleid	73
Artikel 52	Overige bepalingen	76
Hoofdstuk X: Slotbepalingen		
Artikel 53	Keuzemogelijkheden/CAO à la carte	78
Artikel 54	Vaste Commissie	79
Artikel 55	Geschillen	79
Artikel 56	Gunstiger arbeidsvoorwaarden	79
Artikel 57	Toekomst CAO	79
Bijlagen		
Bijlage I	Functiewaardering en beloning	81
Bijlage II	Voorbeeld berekening toeslag via de matrix van regeling IV BG	90
Bijlage III	Reglement voor de Vaste Commissie	92

PREAMBULE

De ondergetekenden, te weten:

de werkgeversvereniging: Federatie van de Groothandel in Levensmiddelen gevestigd te Leidschendam, vertegenwoordigd door de heer B.P. Heineman;

de werkgeversvereniging: Overlegorgaan Groothandels in producten voor de Horeca en Grootverbruik gevestigd te Ede, vertegenwoordigd door de heer S. Zweers;

de werkgeversvereniging: Vereniging voor de groothandel in Zoetwaren, Tabak, en/of Tabaksproducten, gevestigd te Leusden, vertegenwoordigd door de heer M.A. Krah;

als partijen ter ene zijde,

en

de werknemersvereniging: CNV Vakmensen, gevestigd te Hoofddorp, vertegenwoordigd door de heer P. Fortuin;

de werknemersvereniging: Landelijke Belangen Vereniging, gevestigd te Rotterdam, rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw M.A. Dolman;

de werknemersvereniging: De Unie, gevestigd te Culemborg, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer F.R. Castelein;

als partijen ter andere zijde,

overwegende, dat in het kader van het akkoord van 18 september 2015 door betrokken partijen overeenstemming is bereikt over een mantel cao voor de Foodservice en de Groothandel in Levensmiddelen waarin collectieve afspraken worden gemaakt omtrent de werkingssfeer van deze mantel cao, de loonvorming alsmede de pensioenregeling. De overige arbeidsvoorwaarden zijn voor de VOG leden vastgelegd in de subsectorale cao voor de Groothandel in Horecaproducten en voor de GIL leden vastgelegd in de subsectorale cao voor de Groothandel in Levensmiddelen;

zijn de volgende overeenkomst aangegaan.

Leidschendam, 8 juni 2016

B.P. Heineman
Federatie van de Groothandel in Levensmiddelen

S. Zweers
Vereniging Overlegorgaan Groothandels in produkten voor de Horeca en Grootverbruik

M. Krah
Vereniging voor de Groothandel in Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten

P. Fortuin
CNV Vakmensen.nl

A. Kasper
CNV Vakmensen.nl

M.A. Dolman
LBV

F.R. Castelein
De Unie

Artikel 1

ALGEMENE DEFINITIES

1. Werkgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die zich bezighoudt met de uitoefening van:
 - a. de groothandel voor de Foodservice en de Groothandel in Levensmiddelen en/of;
 - b. de groothandel in Zoetwaren en/of;
 - c. de groothandel in Tabak en Tabaksproducten en/of;
 - d. de groothandel in Bakkerijgrondstoffen en/of;
 - e. de groothandel in Aanverwante Producten als bedoeld in artikel 2.
2. Werknemer: ieder die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is bij een werkgever als bedoeld in lid 1 van dit artikel.

Artikel 2

WERKINGSSFEER

1. Deze CAO geldt voor de Groothandel voor de Foodservice en de Groothandel in Levensmiddelen, de Groothandel in Zoetwaren, de Groothandel in Tabak en Tabaksproducten, de Groothandel in Bakkerijgrondstoffen en de Groothandel in Aanverwante Producten.
2. Onder Groothandel voor de Foodservice en de Groothandel in Levensmiddelen als bedoeld in lid 1 wordt verstaan de onderneming:
 - a. die zich bezig houdt met het kopen en verkopen van goederen en/of diensten (ongeacht de herkomst, de verpakkingsvorm of verschijningsvorm) uit ten minste acht van de hierna genoemde 26 groepen; en
 - b. waarbij de omzet die wordt behaald met het verkopen als bedoeld onder a. hoger is dan 50 procent van de totale omzet en voor meer dan 50 procent van de totale omzet bestaat uit het verkopen aan wederverkopers en/of aan wederverkopers in retailondernemingen en/of verbruikers in horeca- en/of cateringbedrijven; en
 - c. waarbij de omzet die wordt behaald met het kopen en verkopen als bedoeld onder a. voor meer dan 50 procent van de totale omzet bestaat uit de verkoop van goederen uit de hierna genoemde Foodgroepen 1-17; en
 - d. waarbij ten minste sprake is van het kopen en verkopen van goederen (ongeacht de herkomst, de verpakkingsvorm of verschijningsvorm) uit ten minste 5 van de hierna genoemde Foodgroepen 1-17.

FOODGROEPEN 1-17

Ongeacht de herkomst, de verpakkingsvorm en de verschijningsvorm (vers, houdbaar of diepgevroren) tenzij de specifieke groep enige vorm uitsluit, zoals het geval is bij de groep "ijs" en "diepgevroren snacks":

1. alcoholvrije drank, alle voor consumptie gereed zijnde dranken, waaronder waters, frisdrank, etc. met uitzondering van zuivel;
2. zwak alcoholische drank, bijvoorbeeld bier, wijn;
3. sterk alcoholische drank, bijvoorbeeld gedistilleerd;
4. tabak en/of tabaksproducten;

5. brood;
6. vlees en/of vleeswaren, met uitzondering van wild en gevogelte;
7. vis;
8. patisserie;
9. wild en gevogelte;
10. binnen- en/of buitenlandse kaas;
11. eieren en salades;
12. conveniencemaaltijden;
13. zuivel en zuivelproducten, bijvoorbeeld dagverse zuivel, melk, boter, en room met uitzondering van kaas;
14. aardappelen, groenten en/of fruit (AGF);
15. ijs;
16. diepvriessnacks;
17. droge kruidenierswaren (DKW) en overige food;

NON-FOOD 18-22

18. keuken- en/of horeca-apparatuur/meubilair;
19. bedrijfskleding en/of -textiel;
20. horeca non-food;
21. schoonmaak- en/of reinigingsmiddelen;
22. overige non-food;

DIENSTEN 23-26

23. het instrueren en/of opleiden van personeel werkzaam in de horeca- en/of cateringbranche en/of de advisering over de bereiding van voeding en/of de advisering over menucalculaties en/of andere exploitatieactiviteiten (bijvoorbeeld verzekeringen) en/of het samenstellen van menu- en/of wijnkaarten;
 24. het ontwerpen van keuken- en/of horeca- en/of cateringinrichtingen;
 25. het ter beschikking stellen van franchiseformules;
 26. de financiering van en/of de verhuur en/of het ter beschikking stellen van goederen waaronder keuken- en/of horeca-apparatuur/meubilair.
3. De cao is niet van toepassing op de werkgever die valt onder de werkingssfeeromschrijving van één van de volgende bedrijfstakcao's:
- a. collectieve arbeidsovereenkomst voor de Drankindustrie en de Groothandel in Dranken, 1 januari 2016 tot en met 31 december 2017;
 - b. collectieve arbeidsovereenkomst voor de Groothandel in Eieren en Eiproducten en de Eiproductenindustrie, 1 april 2010 tot en met 30 juni 2012;
 - c. collectieve arbeidsovereenkomst voor de Groothandel in Groenten en Fruit, 1 juli 2012 tot en met 30 juni 2014;
 - d. collectieve arbeidsovereenkomst voor het personeel werkzaam in het Partikuliere Kaaspakhuisbedrijf, 1 januari 2016 tot en met 31 december 2016; en
 - e. collectieve arbeidsovereenkomst voor de Vleessector, 1 april 2014 tot en met 29 februari 2016.

4. Onder Groothandel in Zoetwaren als bedoeld in lid 1 wordt verstaan de onderneming die:
- a. zich bezig houdt met het kopen en verkopen van een assortiment zoetwaren (ongeacht de herkomst, de verpakkingvorm of verschijningsvorm) 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 procent van de totale omzet en voor meer dan 50 procent van de totale omzet bestaat uit het verkopen aan wederverkopers en/of aan wederverkopers in retailondernemingen en/of verbruikers in horeca- en/of 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.

5. Onder Groothandel in Tabak en Tabaksproducten als bedoeld in lid 1 wordt verstaan de onderneming:
- a. die zich bezig houdt met het kopen en verkopen van tabak en/of tabaksproducten (ongeacht de herkomst, de verpakkingvorm of verschijningsvorm); en

- b. waarbij de omzet die wordt behaald met het verkopen als bedoeld onder a. hoger is dan 50 procent van de totale omzet en voor meer dan 50 procent bestaat uit het verkopen aan wederverkopers en/of aan wederverkopers in retailondernemingen en/of verbruikers in horeca- en/of cateringbedrijven.
- 6. Onder de Groothandel in Bakkerijgrondstoffen als bedoeld in lid 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 procent van de totale omzet en voor meer dan 50 procent van de totale omzet bestaat uit het verkopen aan verbruikers in horeca- en/of cateringbedrijven en/of aan wederverkopers in retailondernemingen.
- 7. Onder de Groothandel in Aanverwante producten als bedoeld in lid 1 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 herkomst, de verpakkingsvorm of verschijningsvorm); en
 - b. waarbij de omzet die wordt behaald met het verkopen als bedoeld onder a. hoger is dan 50 procent van de totale omzet en voor meer dan 50 procent bestaat uit het verkopen aan verbruikers in horeca- en/of cateringbedrijven en/of aan wederverkopers in retailondernemingen.
- 8. Onder het kopen in de zin van dit artikel wordt mede verstaan het verkrijgen van artikelen van enige andere van de groep deel uitmakende onderneming, waarin een ander bedrijf wordt uitgeoefend.
- 9. 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.
- 10. Onder kopen en verkopen in de zin van dit artikel wordt mede verstaan kopen en verkopen in transitovorm.

Artikel 3

DISPENSATIEKADER

- 1. Partijen bij deze CAO kunnen op verzoek van partijen bij een andere CAO dispensatie verlenen van de toepassing van (bepalingen van) deze CAO, onder door partijen bij deze CAO te stellen voorwaarden. Controle door partijen bij deze CAO op de naleving van de voor dispensatie aangemelde CAO zal steeds als voorwaarde voor dispensatie worden gesteld.
- 2. Een gemotiveerd schriftelijk verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) deze CAO dient te worden ingediend bij partijen bij deze CAO.

Artikel 4

DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING VAN DEZE CAO

- 1. Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak van 12 maanden welke aanvangt op 1 juli 2016 en eindigt op 30 juni 2017.
- 2. Deze CAO kan door partijen, tegen het einde van de looptijd, met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden, worden opgezegd. De opzegging dient schriftelijk te geschieden middels een aangetekend schrijven of een deurwaardersexploot.

3. Indien de periode waarover deze CAO is afgesloten is geëindigd en deze CAO niet is opgezegd zoals bedoeld in het tweede lid van dit artikel, wordt deze geacht stilzwijgend en ongewijzigd te zijn verlengd voor maximaal één jaar.

Artikel 5

LOONVORMING

1. Partijen bij deze CAO hebben afspraken gemaakt over de loonvorming, te weten:
 - a. Met de loonbetaling in december 2016 een eenmalige uitkering van 0,5 procent, te berekenen als een factor van het maandloon van december maal het aantal maanden in dienst in 2016; en
 - b. per 1 februari 2017 een stijging met 1 procent structureel.
2. De loonvorming zoals bedoeld in lid 1 wordt separaat uitgewerkt in deel A (voor GHP) en deel B (voor GIL) van deze CAO.

Artikel 6

PENSIOEN

De werkgever is verplicht per 1 april 2017 de pensioenregeling van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Groothandel in Levensmiddelen of een actuarieel en financieel gelijkwaardige regeling toe passen. De inhoud van de pensioenregeling van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Groothandel in Levensmiddelen wordt bepaald door partijen bij deze CAO.

DEEL A: CAO VOOR DE GROOTHANDEL IN HORECAPRODUCTEN 2016 – 2017

Tussen het Overlegorgaan Groothandels in producten voor de Horeca en Grootverbruik (kortweg: VOG) gevestigd te Ede

en

de Landelijke Belangenvereniging (kortweg: LBV), gevestigd te Rotterdam,

ieder voor zich en tezamen vormend partij ter andere zijde, zijn de navolgende collectieve loon – en arbeidsvoorwaarden overeengekomen in aanvulling op de mantelafspraken van de CAO voor de Foodservice en de Groothandel in Levensmiddelen (FSGIL)

Artikel 7

DEFINITIES

In deel A van deze CAO wordt verstaan onder:

1. "Werkgever": iedere rechtspersoon die op 1 juni 2016 als lid is aangesloten bij het Overlegorgaan Groothandels in producten voor de Horeca en Grootverbruik.
2. "Maandsalaris": het brutosalairis, zoals bedoeld in artikel 19 van deze CAO, dat de werknemer geniet op basis van een fulltime dienstverband, zijnde: 40 uur per week en exclusief: vakantiebijslag, vergoedingen en de toeslagen.
3. "Uurloon": maandsalaris gedeeld door 173,333.
4. "Levenspartner": een ongehuwd persoon met wie de ongehuwde werknemer aantoonbaar een duurzame huishouding voert. Dit dient door de werknemer te worden aangetoond door middel van een bewijs van inschrijving in het bevolkingsregister.
5. "Relatiepartner": een alleenstaand ongehuwd persoon met wie de alleenstaande ongehuwde werknemer een duurzame relatie heeft waarvoor echter geen eis tot samenwonen geldt. De relatiepartner dient in Nederland woonachtig te zijn. Naam, adres en woonplaats van de relatiepartner dienen schriftelijk aan de werkgever te zijn meegedeeld.
6. "Partijen": de contracterende werkgevers- en werknemersverenigingen, zijnde: het Overlegorgaan Groothandels in de producten voor de horeca en grootverbruik (hierna verder te noemen: VOG) en de Landelijke Belangen Vereniging (hierna verder te noemen: LBV).

Artikel 8

DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING VAN DEZE CAO

1. Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak van 12 maanden welke aanvangt op 1 juli 2016 en eindigt op 30 juni 2017.
2. Deze CAO kan door partijen, tegen het einde van de looptijd, met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden, worden opgezegd. De opzegging dient schriftelijk te geschieden middels een aangetekend schrijven of een deurwaardersexploot.
3. Indien de periode waarover deze CAO is afgesloten is geëindigd en deze CAO niet is opgezegd zoals bedoeld in het tweede lid van dit artikel, wordt deze geacht stilzwijgend en ongewijzigd te zijn verlengd voor maximaal één jaar.

Artikel 9

WIJZIGINGEN VAN DEZE CAO TIJDENS DE LOOPTIJD

1. Partijen keuren bij voorbaat goed dat bijzondere arbeidsvoorwaarden, welke na ondertekening tussen partijen mochten worden overeengekomen, alsnog onderdeel van deze CAO zullen uitmaken.
2. In gezamenlijk en regulier overleg, minimaal twee keer per jaar, zal worden nagegaan of en zo ja op welke wijze voorzieningen nodig zijn om een en ander, met inachtneming van de dan geldende wet- en regelgeving, te realiseren.

Artikel 10

RECHTSOPVOLGING VAN PARTIJEN

In geval van fusie, overname, verkoop of faillissement, staan partijen er tegenover elkaar voor in, dat hun wederzijdse rechten en verplichtingen die uit deze CAO voortvloeien, zullen mogen en moeten worden overgenomen door de rechtspers(o)n(en), die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.

Artikel 11

FUSIES EN REORGANISATIES

1. Overeenkomstig het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 en de daarin beschreven gedragscode, zal de werkgever bij ingrijpende fusies en reorganisaties, ongeacht het aantal betrokken werknemers, werknemersorganisaties tijdig op de hoogte brengen en in de gelegenheid stellen om advies uit te brengen.
2. Bij ingrijpende fusies en reorganisaties dient en/of dienen er door de werkgever in overleg met werknemersorganisaties regeling(en) te worden getroffen voor een eventuele afvloeiingsregeling, welke een sociale begeleiding van de werknemers behoort te garanderen.
3. Werknemersorganisaties dienen onmiddellijk door de werkgever in kennis te worden gesteld van een aanvraag van surseance van betaling en/of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

Artikel 12

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever verplicht zich er toe met werknemers geen arbeidsovereenkomsten aan te gaan die negatief afwijkende loon- of arbeidsvoorwaarden bevatten zoals bedoeld in deze CAO. Afwijkingen in positieve zin zijn wel toegestaan.
2. De werkgever zal tijdens de duur en na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst geheimhouding in acht nemen van al hetgeen omtrent de privéomstandigheden van de werknemer bekend is geworden en waarvan de werkgever het vertrouwelijke karakter weet of redelijkerwijze kan vermoeden.
3. De werkgever is verplicht om op verzoek van de werknemer, kosteloos een exemplaar van deze CAO te verstrekken.

Artikel 13

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is verplicht al datgene te doen en na te laten wat in gelijke omstandigheden een goed werknemer zou behoren te doen en na te laten. Daaronder valt in ieder geval het zich houden aan voorschriften en het opvolgen van redelijke orders en instructies van de werkgever.
2. De werknemer zal de aan hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen oordeelkundig alsmede overeenkomstig de bestemming daarvan gebruiken en behandelen en in het algemeen daarvoor zorg dragen als een goed werknemer.
3. De werknemer zal zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever geen betaalde nevenwerkzaamheden verrichten. Hiervan zijn publieke functies uitgezonderd.
4. De werknemer is zowel gedurende als na beëindiging van de arbeidsovereenkomst verplicht tot geheimhouding met betrekking tot alle feiten en bijzonderheden betreffende de onderneming en haar relaties.

Artikel 14

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

1. Bij het aanvaarden en uitvoeren van welke arbeidsovereenkomst dan ook, is de Arbeidsomstandighedenwet (Arbo-wet) onverkort van toepassing.
2. De werkgever zal er op toezien en bevorderen, dat ten behoeve van zijn werknemers alle passende maatregelen worden getroffen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu.
3. De werkgever zal de nodige informatie verstrekken en voorlichting geven aan de werknemer over de aard van het werk die mogelijkerwijs de veiligheid, de gezondheid, het welzijn of het milieu in gevaar zouden kunnen brengen.
4. De werknemer is verplicht alle wettelijke voorschriften alsmede de bedrijfsinstructie met betrekking tot de veiligheid, de gezondheid, het welzijn en het milieu op te volgen en de door de werkgever verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken.

Artikel 15a

ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De werknemer ontvangt een schriftelijke mede door de werkgever ondertekende en gedateerde arbeidsovereenkomst, waarin met uitzondering van de aanzegtermijn tenminste dient te worden opgenomen:
 - a. naam en adres van de werkgever en de werknemer;
 - b. de plaats(en) en/of het verzorgingsgebied waar het werk wordt verricht;
 - c. de functie van de werknemer en/of de aard van het werk;
 - d. de functie-indeling en de salarisschaal;
 - e. de datum van indiensttreding en de duur van de overeenkomst;
 - f. de proeftijd en de in acht te nemen opzegtermijnen;
 - g. het salaris en de wijze en het moment van uitbetaling;
 - h. de gemiddelde arbeidsduur per dag, per week of per maand;
 - i. de aanspraak op vakantiedagen;
 - j. de deelname aan een pensioenregeling (voor zover van toepassing).

2. De werkgever en de werknemer verklaren beide in de arbeidsovereenkomst dat deze CAO onverkort van toepassing is.
3. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt afgesloten voor de duur die de werkgever en werknemer overeenkomen. Het begin en einde van de arbeidsovereenkomst zijn bepaald. Het dienstverband voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op het moment dat de overeengekomen duur is verstreken. Dit geldt zonder dat voorafgaande opzegging en zonder dat toestemming van het UWV WERKbedrijf is vereist.
4. De totale duur van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan wel een keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bedraagt maximaal 24 maanden. Onderbrekingen worden met een maximum van zes maanden meegeteld voor het bepalen van de totale duur van een keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
5. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan maximaal twee keer worden verlengd en eindigt dan telkens zonder dat voorafgaande opzegging en zonder dat toestemming van het UWV WERKbedrijf is vereist. Wanneer de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, na twee keer te zijn verlengd wordt voortgezet, dan wordt deze vierde arbeidsovereenkomst van rechtswege te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
6. Voor werknemers waarmee een arbeidsovereenkomst is aangegaan op of na 1 juli 2015 in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) krachtens artikel 7.2.2 van de Wet educatie en beroepsonderwijs geldt de ketenregeling niet.
7. Voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of korter geldt geen proeftijd. Voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan zes maanden alsmede voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van maximaal twee maanden.
8. De werkgever is verplicht minimaal één maand voor de afloop van een arbeidsovereenkomst met een looptijd van zes maanden of langer, de werknemer schriftelijk te informeren of de arbeidsovereenkomst zal worden verlengd en onder welke voorwaarden. Bij niet-tijdige aanzegging is de werkgever een gefixeerde schadevergoeding verschuldigd. Deze vergoeding wordt naar rato berekend met een maximum van één bruto maandsalaris. De werknemer dient deze vergoeding na afloop van de arbeidsovereenkomst bij de werkgever te claimen. Voor de aanspraak op deze vergoeding geldt een vervaltermijn van twee maanden na de einddatum van de arbeidsovereenkomst.
9. Voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt voor zowel de werkgever als de werknemer een opzegtermijn van één maand per vijf volledige dienstjaren, met een maximum van drie maanden. De minimale opzegtermijn bedraagt één maand. De opzegging dient schriftelijk en tegen het einde van de maand te geschieden.
10. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of zoveel eerder als een vroegpensioenregeling van toepassing is. Er geldt geen opzegtermijn.

Artikel 15b

ARBEIDSOVEREENKOMST OPROEPKRACHTEN

1. Onder een oproepkracht met een arbeidsovereenkomst dient in deze CAO te worden verstaan: iedere natuurlijke persoon waarvan de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben.

2. De oproepkracht is, behoudens zwaarwegende persoonlijke omstandigheden, verplicht gehoor te geven aan een oproep, tenzij de werkgever en de werknemer schriftelijk andere afspraken maken in de arbeidsovereenkomst. Indien de werknemer, wordt opgeroepen, op een termijn korter dan 4 kalenderdagen, heeft hij het recht deze oproep te weigeren.
3. Indien de oproepkracht geen arbeid verricht is de werkgever aan de oproepkracht krachtens artikel 7:628, zevende lid van het Burgerlijk Wetboek voor een periode van maximaal 24 maanden geen salaris verschuldigd. Het bepaalde hieromtrent in artikel 7:628, eerste lid van het Burgerlijk Wetboek blijft buiten beschouwing. Dit onder de voorwaarde dat de oproepkracht door de werkgever bij elke oproep voor tenminste drie uren aaneengesloten te werk wordt gesteld dan wel wordt uitbetaald.
4. Voor de oproepkracht gelden niet de artikelen 21 tot en met 23a en 24 tot en met 38 en 42 van deze CAO.

Artikel 16a

ARBEIDSTIJDEN EN PAUZE

1. De werkgever stelt uiterlijk twee weken van tevoren door middel van een dienstrooster de arbeidstijden vast.
2. De normale arbeidstijd bedraagt gemiddeld 40 uren per week, berekend over een tijdvak van drie aaneengesloten maanden.
3. De normale arbeidstijd bedraagt ten hoogste 12 uren per dag en 60 uren per week. De arbeidsduur over een tijdvak van drie aaneengesloten maanden bedraagt ten hoogste gemiddeld 48 uren per week.
4. In geval van seizoensarbeid kunnen de werkgever en de werknemer, met inachtneming van de Arbeidstijdenwet, in onderling overleg afwijken van de regeling zoals bedoeld in het derde lid van dit artikel.
5. Voor werknemers van 15 jaar geldt een maximum arbeidstijd van 8 uren per dag op een niet-schooldag of vakantiedag. Voor werknemers van 15 jaar geldt op een schooldag een maximum arbeidstijd van 2 uren per dag. Voor werknemers van 16 en 17 jaar geldt een maximum arbeidstijd van 9 uren per dag.
6. Het aantal meer of minder gewerkte uren dan het aantal uren dat in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen worden bijgehouden in een urenregister.
7. Indien de werknemer op verzoek van de werkgever minder uren werkt dan in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen én de werkgever heeft de werknemer binnen 12 maanden na het ontstaan hiervan niet de gelegenheid geboden de minder gewerkte uren in te halen, dan worden deze minder gewerkte uren kwijtgescholden.
8. De minder gewerkte uren komen voor rekening van de werknemer indien:
 - a. de werknemer op eigen verzoek minder uren werkt; of
 - b. de werknemer de door de werkgever aangeboden mogelijkheden om de op verzoek van de werkgever minder gewerkte uren binnen 12 maanden na het ontstaan hiervan in te halen onvoldoende heeft benut.
9. Bij vaststelling van de normale arbeidstijd geldt bovendien het volgende:
 - a. De werknemer kan in beginsel niet worden verplicht op meer dan vijf dagen in de week te werken.
 - b. De zondag is in beginsel één van de twee vrije dagen in een week. De werkgever kan in overleg met de werknemer overeenkomen dat op meer dan 40 zondagen per jaar arbeid wordt verricht.

- c. Indien de werknemer per week een vaste vrije dag heeft, wordt hij geacht deze vrije dag te hebben genoten indien deze dag samenvalt met een feestdag zoals bedoeld in artikel 21 van deze CAO.
 - d. Indien de werknemer een wisselende vrije dag per week heeft mag deze door de werkgever niet worden vastgesteld op een feestdag zoals bedoeld in artikel 21 van deze CAO.
10. De arbeidstijden moeten op de volgende wijze worden onderbroken met een pauze:
- a. Bij een werkdag van langer dan 5½ uur, maar korter dan 8 uur: tenminste een half uur pauze.
 - b. Bij een werkdag van 8 uur: tenminste 45 minuten pauze, eventueel op te splitsen in 1 keer een half uur en 1 keer een kwartier.
 - c. Bij een werkdag van langer dan 8 uur: tenminste 1 uur pauze, eventueel op te splitsen in 1 keer een half uur en 2 keer een kwartier.
 - d. Een pauze van korter dan een kwartier wordt tot de arbeidstijd gerekend; pauzes van een kwartier of langer behoren niet tot de arbeidstijd.
 - e. De werknemer is niet verplicht tijdens een onbetaalde pauze van een kwartier of langer in het bedrijf te blijven.

Artikel 16b

NACHTDIENSTEN

1. Onder een nachtdienst wordt verstaan: de uren van 00.00 tot 06.00 uur.
2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig dat de werknemer per nachtdienst maximaal 10 uren arbeid verricht en aansluitend een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 14 uren.
3. Het maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten bedraagt 8 nachtdiensten.
4. De werkgever kan maximaal 5 keer in elke aangesloten periode van 2 weken en maximaal 22 keer in een aangesloten periode van 52 weken de arbeid zodanig organiseren dat de werknemer per nachtdienst maximaal 12 uren arbeid verricht en aansluitend een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren.
5. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat een werknemer in elke periode van:
 - a. 52 aaneengesloten weken ten hoogste 140 keren arbeid verricht in een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur, of
 - b. 2 aaneengesloten weken ten hoogste 38 uren arbeid verricht tussen 00.00 en 06.00 uur.

Artikel 17

FUNCTIE-INDELING

1. De werknemer wordt op grond van de door hem te verrichten werkzaamheden door de werkgever, indien mogelijk, ingedeeld in één van de functiegroepen als genoemd in artikel 18 van deze CAO. Is indeling niet mogelijk dan wordt de werknemer aangemerkt als "niet ingedeeld" en is het bepaalde in artikel 20 van deze CAO niet van toepassing. De werknemer ontvangt hiervan bericht van de werkgever.
2. De werkgever bepaalt op 1 juli van enig jaar, indien de werknemer nog niet het maximumsalaris in zijn schaal heeft bereikt, of het salaris van de werknemer dient te worden aangepast met de volgende periodiek van de betreffende salarisschaal. Het al dan niet toekennen van een periodiek is voorbehouden aan de werkgever. Bij het niet

toekennen van een periodiek dient de werkgever zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken.

3. Bij promotie van de werknemer naar een hogere functiegroep wordt in de bij de functie behorende hogere salarisschaal het naast hogere salaris gezocht plus een periodiek.
4. Bij inschaling van de werknemer naar een lagere functiegroep behoort het gelijke salaris te worden gezocht in de bij deze functie behorende lagere salarisschaal. Mocht dit praktisch niet mogelijk zijn, omdat de werknemer een hoger salaris geniet dan het maximum van de schaal behorende bij de nieuwe functie, dan zal in overleg met de werknemer een bij de persoon en functie passend maximum worden vastgesteld. Inschaling in een lagere functiegroep kan slechts plaatsvinden op basis van vrijwilligheid.

Artikel 18

FUNCTIEGROEPEN

Bij de indeling van de werknemers in de hierna vermelde functiegroepen, is voor iedere functiegroep de aanhef van de algemene omschrijving bepalend. De opsomming van de werkzaamheden, die in elke functiegroep onder de algemene omschrijving wordt gegeven draagt derhalve het karakter van het vermelden van een aantal voorbeelden. De opsomming van de werkzaamheden bedoelt allerm minst volledig te zijn.

FUNCTIEGROEP 1

Werknemers die een functie uitoefenen, die bestaat uit werkzaamheden van voornamelijk repeterende aard, zoals bijvoorbeeld:

- a. het verzamelen en inruimen van goederen;
- b. het sorteren en verdelen van retouremballage;
- c. het verpakken van artikelen;
- d. het verrichten van eenvoudig archiefwerk;
- e. het verrichten van kassawerkzaamheden;
- f. het invoeren van eenvoudige gegevens met behulp van informatieverwerkende systemen;
- g. het serveren van koffie en thee;
- h. het schoonhouden van gebouwen en terreinen;
- i. het bedienen van een eenvoudige telefooncentrale;
- j. het maken en verzorgen van etiketten in een magazijn.

FUNCTIEGROEP 2

Werknemers die een functie uitoefenen, die bestaat uit werkzaamheden waarbij een beperkte kennis en/of ervaring is vereist, zoals bijvoorbeeld:

- a. het verzamelen en inruimen van goederen;
- b. het verzorgen van een artikelgroep in een magazijn;
- c. het verrichten van factureerwerkzaamheden met behulp van eenvoudige apparatuur;
- d. het controleren van kassastaten;
- e. het verrichten van codeerwerkzaamheden;
- f. het invoeren van minder eenvoudige gegevens met behulp van informatieverwerkende systemen;
- g. het maken van eenvoudige calculaties;

- h. het opnemen van telefonische orders;
- i. het bedienen en/of besturen van eenvoudige mechanische hulpmiddelen;
- j. het besturen van een bestel- en/of vrachtauto;
- k. het verrichten van controlewerkzaamheden, voornamelijk van constaterend karakter;
- l. het verrichten van eenvoudig onderhoudswerk;
- m. het verrichten van receptiewerkzaamheden.

FUNCTIEGROEP 3

Werknemers die een functie uitoefenen, die bestaat uit werkzaamheden waarbij een redelijke mate van kennis en/of ervaring is vereist, zoals bijvoorbeeld:

- a. het inruimen en verzamelen van goederen, waarbij enige artikelkennis noodzakelijk is;
- b. het verzorgen van een artikelgroep in een magazijn, waarbij enige artikelkennis noodzakelijk is;
- c. het besturen van motorische transportmiddelen, zoals: vorkheftrucks of vrachtauto's;
- d. het zelfstandig voeren van een eenvoudige correspondentie;
- e. het behandelen van facturen van goederen;
- f. het opnemen van telefonische orders.

FUNCTIEGROEP 4

Werknemers die een functie uitoefenen, die bestaat uit werkzaamheden waarbij een behoorlijke mate van kennis en/of ervaring is vereist, welke bepalend is voor de voortgang van de werkorganisatie, zoals bijvoorbeeld:

- a. het verrichten van subadministratieve werkzaamheden;
- b. het verrichten van en het zelfstandig voeren van correspondentie;
- c. het bedienen van apparatuur van automatische informatieverwerking;
- d. het leidinggeven aan het organiseren van de goederenstroom;
- e. het besturen van zware vrachtauto's;
- f. het bedienen van een gedecentraliseerd klein tot middelgroot automatiseringssysteem;
- g. het verrichten van commerciële werkzaamheden in de buitendienst.

FUNCTIEGROEP 5

Werknemers die een functie uitoefenen, die bestaat uit werkzaamheden waarbij een zekere mate van specialistische kennis is vereist, en/of die in grote mate zelfstandig worden verricht, welke bepalend zijn voor de voortgang van de werkorganisatie, zoals bijvoorbeeld:

- a. het geven van leiding aan een afdeling;
- b. het zelfstandig voeren van een subadministratie;
- c. het assisteren bij de inkoop van specialistische goederen;
- d. het zelfstandig bedienen van gecompliceerde apparatuur voor automatische informatieverwerking;
- e. het verrichten van controlewerkzaamheden;
- f. het verrichten van onderhoudswerkzaamheden.

Artikel 19

SALARIS

1. Het maandsalaris van de werknemer, die is ingedeeld in een van de functiegroepen als genoemd in artikel 18 van deze CAO, is tenminste gelijk aan één van de bedragen als genoemd in de bij de functiegroep behorende salarisschaal van deze CAO.
2. CAO-salaris(schaal)verhogingen gelden niet voor functiegroep 1. Functiegroep 1 is gelijk aan het wettelijk minimumloon (WML) en zal dus overeenkomstig wettelijke bepalingen worden aangepast.
3. Voor de werknemer wiens maandsalaris lager is dan 2.500 euro is per 1 december 2016 een eenmalige uitkering van 0,5 procent van het bruto jaarsalaris exclusief de vakantiebijslag overeengekomen.
4. Voor de werknemer wiens maandsalaris lager is dan 2.500 euro is per 1 februari 2017 een salaris(schaal)verhoging van 1 procent overeengekomen.
5. Indien de werkgever de in dit artikel genoemde salarisverhoging aantoonbaar niet kan betalen, dan kan de werkgever na de schriftelijke goedkeuring van de werknemersvereniging deze salarisverhoging met een maximale termijn van 1 jaar opschorten.

Artikel 20

TOESLAGEN

1. De werkgever kent de werknemer in een aantal hierna te noemen situaties per gewerkt uur een bepaalde toeslag toe. Deze toeslag betreft ofwel een percentage van het gewerkte aantal uren ofwel een percentage van het salaris dat de werknemer in deze gewerkte uren heeft verdiend.
2. De volgende toeslagen worden onderkend:
 - a. "Nachttoeslag": voor gewerkte uren tijdens nachtdiensten van maandag tot en met vrijdag tussen 23:00 en 06:00 uur geldt een toeslag van: 20 procent. De nachttoeslag is niet van toepassing voor werknemers die hun dienst aanvangen vanaf 04:00 uur.
 - b. "Zaterdagtoeslag": voor gewerkte uren op zaterdag tussen 18:00 tot 24:00 uur geldt een toeslag van: 25 procent.
 - c. "Zondagtoeslag": voor gewerkte uren op zondag geldt tot 1 januari 2016 van 00.00 tot 24.00 uur een toeslag van 100 procent. Voor gewerkte uren op zondag geldt vanaf 1 januari 2016 een toeslag van:
 1. 00.00 – 18.00 uur: 100 procent;
 2. 18.00 – 24.00 uur: 50 procent.
 - d. "Feestdagtoeslag": voor gewerkte uren op feestdagen geldt, met uitzondering van Koningsdag en Bevrijdingsdag in een lustrumjaar, van 00.00 tot 24.00 uur een toeslag van: 100 procent. Bij samenloop van gewerkte uren op zon- en feestdagen geldt de zon- en feestdagtoeslag van 100 procent éénmalig.
 - e. "Koningsdag en Bevrijdingsdag in een lustrumjaar": voor gewerkte uren op Koningsdag en Bevrijdingsdag in een lustrumjaar heeft de werknemer recht op compensatie van deze gewerkte uren in vrije tijd. Indien de werknemer niet door de werkgever in de gelegenheid is gesteld deze vrije tijd binnen drie maanden na de Koningsdag respectievelijk Bevrijdingsdag in een lustrumjaar op te nemen, dan heeft de werknemer alsnog recht op een toeslag van 100 procent over de

gewerkte uren. Indien op Koningsdag of Bevrijdingsdag in een lustrumjaar minder dan 8 uur is gewerkt geldt bovenstaande naar rato.

- f. "Overwerktoeslag": onder overwerk wordt verstaan de uren die de werknemer over een periode van drie aaneengesloten maanden meer heeft gewerkt dan gemiddeld 40 uur per week of de uren die de werknemer meer dan tien uur gedurende een etmaal heeft gewerkt. Indien de werknemer over een periode van drie aaneengesloten maanden structureel meer uren werkt dan het in de arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren, wordt de arbeidsovereenkomst dienovereenkomstig aangepast, indien de werknemer dit wenst en dit naar oordeel van de werkgever niet strijdig is met het bedrijfsbelang. Voor elk uur overwerk geldt een toeslag van: 25 procent.
- g. De toeslagen zoals bedoeld in sub a tot en met d van dit lid worden door de werkgever aan de werknemer uitbetaald in de maand volgend op de maand waarin het recht op de toeslag ontstond.
- h. Overwerk en overwerktoeslag, wordt door de werkgever aan de werknemer in beginsel toegekend volgens het principe "tijd voor tijd", tenzij dit naar mening van de werkgever strijdig is met het bedrijfsbelang. Alsdan wordt de regeling zoals genoemd in sub f van dit lid gevolgd.

Artikel 21

ALGEMEEN ERKENDE FEESTDAGEN

- 1. Indien algemeen erkende feestdagen niet vallen op zaterdagen en/of zondagen, heeft de werknemer recht op vrijaf met behoud van salaris. De werknemer kan niet tot werken op feestdagen worden verplicht tenzij het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maakt.
- 2. Tot algemeen erkende feestdagen worden gerekend:

	2016	2017
Nieuwjaarsdag	1 januari	1 januari
1 ^e Paasdag	27 maart	16 april
2 ^e Paasdag	28 maart	17 april
Koningsdag	27 april	27 april
Bevrijdingsdag (in lustrumjaren)		
Hemelvaartsdag	5 mei	25 mei
1 ^e Pinksterdag	15 mei	4 juni
2 ^e Pinksterdag	16 mei	5 juni
1 ^e Kerstdag	25 december	25 december
2 ^e Kerstdag	26 december	26 december

Artikel 22

REISKOSTEN EN REISUREN BIJ DETACHERING

De werknemer die tijdelijk wordt gedetacheerd op een andere locatie of vestiging, dan zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, komt in aanmerking voor een vergoeding van reisen op basis van het wettelijk minimumloon per uur en reiskosten op basis van de maximaal fiscaal onbelaste vergoeding per kilometer. Het recht op een vergoeding van extra reiskosten en extra reisen ontstaat indien de extra enkele reistijd langer dan een half uur in beslag neemt ten opzichte van de enkele reistijd voor het normale woon-werkverkeer.

Artikel 23a

VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIEBIJSLAG

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De werknemer die met de werkgever een arbeidsovereenkomst van 40 uur per week is overeengekomen en bij aanvang van het vakantiejaar in dienst is en het volledige kalenderjaar in dienst blijft, bouwt vakantiedagen op ter grootte van 25 vakantiedagen. Bij in- of uitdiensttreding in de loop van het vakantiejaar, of bij een arbeidsovereenkomst van minder dan 40 uur, heeft de werknemer recht op een evenredig deel van de 25 vakantiedagen.
2. De werkgever is verplicht de werknemer in de gelegenheid te stellen vakantiedagen op te nemen. Om dit mogelijk te maken stelt de werkgever het vakantierooster vast en geeft nadere regels voor het opnemen van vakantiedagen.
3. Voor de aanspraak op vakantiedagen die zijn opgebouwd vóór 1 januari 2012 alsmede voor de aanspraak op de bovenwettelijke vakantiedagen geldt een verjaringstermijn van vijf jaren.
4. Voor de aanspraak op de wettelijke vakantiedagen die zijn opgebouwd vanaf 1 januari 2012 geldt een verjaringstermijn van 6 maanden ná de laatste dag van het jaar waarin deze vakantiedagen zijn opgebouwd.
5. Bij het afschrijven van vakantiedagen worden de vakantiedagen met de kortste verjaringstermijn als eerste afgeschreven.
6. De vakantiebijslag bedraagt 8 procent en wordt berekend over het brutosalaris, exclusief vakantiebijslag, vergoedingen, toeslagen en eventuele tantièmes en bonussen dat de werknemer van de werkgever heeft ontvangen in de periode 1 juni van het voorgaande jaar tot en met 31 mei van het lopende jaar, tenzij wettelijk anders wordt bepaald. Uitbetaling van de vakantiebijslag vindt plaats in de maand mei. Voor de aanspraak op vakantiebijslag geldt een verjaringstermijn van twee jaren.

Artikel 23b

VAKANTIEDAGEN OPROEPKRACHTEN

1. Voor de oproepkracht wordt het recht op vakantiedagen per salarisperiode omgezet in een geldelijke uitkering per gewerkt uur. Deze uitkering bedraagt een percentage van het voor hem geldende brutosalaris exclusief vakantiebijslag, te weten:
 - a. 2013: 10,92 procent;
 - b. 2014: 10,87 procent;
 - c. 2015: 10,92 procent;
 - d. 2016: 10,78 procent;
 - e. 2017: 10,92 procent.
2. De uitbetaling van de vakantiedagen vindt tegelijkertijd plaats met de uitbetaling van het aantal gewerkte uren.

Artikel 23c

VAKANTIEBIJSLAG OPROEPKRACHTEN

1. De oproepkracht heeft recht op een vakantiebijslag van 8 procent. Dit percentage wordt berekend over het voor hem geldende bruto uurloon.
2. De uitbetaling van de vakantiebijslag vindt tegelijkertijd plaats met de uitbetaling van het aantal gewerkte uren.

Artikel 24

VAKANTIEDAGEN EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid de bedongen arbeid niet verricht, bouwt vanaf 1 januari 2012 tijdens zijn arbeidsongeschiktheid 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.
3. Bij arbeidsongeschiktheid tijdens verblijf van de werknemer in het buitenland, dient de werknemer een artsen- alsmede een transportverklaring in een gangbare Europese taal aan de werkgever te overleggen. Indien de werknemer hiervan in gebreke blijft, worden de betreffende dagen als vakantiedagen beschouwd en afgeschreven.
4. 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 25

EXTRA VAKANTIEDAGEN

1. Het recht op extra vakantiedagen in verband met de lengte van het dienstverband én in verband met leeftijd wordt effectief op de eerste dag van de maand waarin dit recht is ontstaan. Van de hierna in het tweede en derde lid van dit artikel opgenomen regelingen, geldt slechts de regeling die voor de werknemer het meest gunstige resultaat oplevert.
2. Het recht op extra vakantiedagen in verband met de lengte van het dienstverband bedraagt met inachtneming van het eerste lid van dit artikel:
 - a. bij een dienstverband van 10 jaar: 1 dag;
 - b. bij een dienstverband van 20 jaar: 2 dagen;
 - c. bij een dienstverband van 30 jaar: 3 dagen;
 - d. bij een dienstverband van 40 jaar: 4 dagen.
3. Het recht op extra vakantiedagen in verband met leeftijd bedraagt met inachtneming van het eerste lid van dit artikel:
 - a. bij een leeftijd van 55 tot en met 59 jaar: 1 dag;
 - b. bij een leeftijd van 60 tot en met 64 jaar: 2 dagen.
4. Voor de aanspraak op extra vakantiedagen die zijn opgebouwd geldt een verjaringstermijn van vijf jaren. Extra vakantiedagen hebben een bovenwettelijk karakter.

Artikel 26

JUBILEUMUITKERING

1. De werkgever zal aan de werknemer bij een respectievelijk 25- 40- dan wel 50-jarig aaneengesloten dienstverband een jubileumuitkering verstrekken.
2. De jubileumuitkering bedraagt:
 - a. bij een 25-jarig dienstverband: één bruto maandsalaris;
 - b. bij een 40-jarig dienstverband: twee bruto maandsalarissen;
 - c. bij een 50-jarig dienstverband: drie bruto maandsalarissen.

Noot: zolang dit fiscaal mogelijk is, zal de uitbetaling van de jubileumuitkering bruto/netto geschieden.

Artikel 27

STUDIEKOSTENREGELING

1. De werknemer kan in de gelegenheid worden gesteld interne en externe trainingen en/of cursussen (hierna verder te noemen: opleiding) te volgen. Een opleiding kan zowel op verzoek van de werkgever als op verzoek van de werknemer worden gevolgd.
2. Voor aanvang van de opleiding dient de werknemer wanneer het een opleiding op eigen verzoek betreft een bijdrage in de studiekosten aan te vragen en ter goedkeuring bij de werkgever in te dienen. De werknemer die zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever een opleiding gaat volgen kan geen aanspraak maken op een financiële bijdrage in de studiekosten.
3. Aan het verkrijgen van een bijdrage in de studiekosten door de werkgever zijn de volgende voorwaarden verbonden:
 - a. de opleiding dient te worden gevolgd bij een officieel erkend opleidingsinstituut;
 - b. de opleiding dient een toegevoegde waarde te hebben voor de huidige of toekomstige functie van de werknemer en voor de onderneming waar hij werkzaam is. Een en ander ter beoordeling van de werkgever;
 - c. de werknemer draagt de verantwoordelijkheid de opleiding tot een goed einde te brengen;
 - d. de werknemer dient een verklaring van het gehaalde tentamen of examen dan wel een fotokopie van het gehaalde diploma of certificaat aan de werkgever te overleggen.
4. De hoogte van de bijdrage in de studiekosten is afhankelijk van de soort opleiding en de omvang van de opleidingskosten en dient te worden vastgelegd en overeengekomen in een studieovereenkomst.
5. De door de werkgever te betalen bijdrage in de studiekosten komt geheel voor rekening van de werknemer wanneer de studie door de werknemer voortijdig wordt beëindigd en/of het diploma of certificaat niet wordt behaald.
6. Er geldt geen terugbetalingsverplichting voor opleidingen die door de werkgever verplicht zijn gesteld, tenzij sprake is van ontslag op staande voet wegens een dringende reden krachtens artikel 7:677 BW, of bij onvoldoende inspanningen van de werknemer benodigd voor het behalen van een diploma of certificaat. Evenmin geldt er een terugbetalingsverplichting wanneer de werkgever en de werknemer schriftelijk in een studieovereenkomst zijn overeengekomen dat er geen terugbetalingsverplichting geldt.

Artikel 28

BUITENGEWOON VERLOF

In de volgende gevallen wordt, over de binnen voor de werknemer geldende werkweek en/of dienstrooster vallende werkdagen, buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend:

1. het afleggen van school- en vakexamens ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van de onderneming is, dit te bepalen door de werkgever;
2. bij bezoek aan huisarts, tandarts, en specialist in overleg met de werkgever;
1 DAG:
3. bij ondertrouw van de werknemer;

4. bij het huwelijk van één van de (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen, pleeg- stief- en kleinkinderen, broers of zusters;
5. bij het 25- 40- 50- 60- en 70-jarig huwelijk van de werknemer, (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen of pleeg- stief- en kleinkinderen;
6. bij het overlijden van één van de grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons of schoondochters;
7. bij verhuizing in verband met het werk (maximaal 1 maal per 2 jaar);
8. bij het 25- 40- en 50-jarig dienstjubileum;
2 DAGEN:
9. bij adoptie;
10. bij het huwelijk van de werknemer;
4 DAGEN:
11. bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), levenspartner, relatiepartner, één van de kinderen, of één van de pleeg- stief- en kleinkinderen;
12. bij het overlijden van één der (stief)ouders of schoonouders.

Artikel 29

ONBETAALD VERLOF

Het genieten van onbetaald verlof door de werknemer is mogelijk onder de volgende voorwaarden:

1. de werknemer dient uiterlijk twee maanden van tevoren de aanvraag voor onbetaald verlof schriftelijk bij de werkgever in te dienen;
2. de werkgever heeft het recht de aanvraag voor onbetaald verlof te weigeren;
3. alle voor de werkgever nadelige financiële en verzekeringstechnische gevolgen van het onbetaald verlof zijn voor rekening van de werknemer;
4. tijdens dit onbetaald verlof worden door de werknemer geen vakantiedagen of vakantiebijslag opgebouwd;
5. gedurende het onbetaald verlof mag de werknemer geen betaalde werkzaamheden voor derden verrichten.

Artikel 30

OUDERSCHAPSVERLOF

1. De werknemer heeft, gerekend per kind, tot de achtjarige leeftijd, recht op ouderschapsverlof. Dit recht biedt de werknemer een onbetaald ouderschapsverlof van 26 keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. De werknemer mag na overleg met de werkgever zelf bepalen hoe en wanneer hij het ouderschapsverlof opneemt.
2. De werknemer van wie de partner is bevallen heeft bij de geboorte van zijn kind recht op 3 dagen onbetaald ouderschapsverlof. De werknemer meldt dit ouderschapsverlof minstens 2 maanden voor de bevallingsdatum bij de werkgever. Dit ouderschapsverlof dient aansluitend op het kraamverlof of binnen 4 weken na de geboorte of indien het kind niet thuis wordt geboren binnen 4 weken na de thuiskomst van het kind opgenomen te worden.
3. Voor de werknemer die vóór 1 januari 2009 reeds voor een kind (gedeeltelijk) ouderschapsverlof heeft opgenomen, biedt dit recht de werknemer, verdeeld over een periode van 26 weken, een onbetaald ouderschapsverlof van 13 keer het aantal arbeidsuren per week zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.

4. De werknemer dient uiterlijk 3 maanden van tevoren het ouderschapsverlof schriftelijk bij de werkgever aan te vragen. Over een beslissing op de aanvraag behoort de werknemer, uiterlijk één maand vóór de aanvangsdatum van het ouderschapsverlof, schriftelijk door de werkgever te worden geïnformeerd.
5. Het afwijzen van de in de aanvraag genoemde voorkeur van de werknemer kan slechts, vanwege zwaarwichtige bedrijfsbelangen. Tijdens het ouderschapsverlof worden géén vakantiedagen, géén vakantiebijslag en géén pensioen opgebouwd.

Artikel 31

ADOPTIEVERLOF

1. De werknemer heeft recht op maximaal vier weken onbetaald adoptieverlof. Het adoptieverlof moet binnen een tijdvak van 26 weken worden opgenomen. Dit tijdvak vangt aan twee weken vóór de datum van adoptie.
2. Indien tegelijkertijd twee of meer kinderen worden geadopteerd, geldt het adoptieverlof slechts 1 keer.
3. De werknemer dient uiterlijk twee maanden van tevoren het adoptieverlof bij de werkgever te melden, onder vermelding van de ingangsdatum en de duur van het adoptieverlof.
4. De werknemer dient aan de werkgever een document te overhandigen, waaruit blijkt dat de werknemer een kind heeft geadopteerd of zal adopteren en waarin de datum van adoptie is vermeld.

Artikel 32

ZWANGERSCHAPSVERLOF EN BEVALLINGSVERLOF

1. Het zwangerschapsverlof en het bevallingsverlof op basis van de wettelijke regeling bedraagt 16 weken. Dit verlof kan flexibel opgenomen worden: op zijn vroegst 6 weken en op zijn laatst 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum.
2. De werkneemster heeft bij de geboorte van een meerling recht op 4 weken extra bevallingsverlof.
3. Het bevallingsverlof kan indien het kind langdurig in het ziekenhuis moet worden opgenomen uitgebreid worden met maximaal 10 weken extra bevallingsverlof.
4. Het bevallingsverlof kan vanaf de zesde week na de bevalling in deeltijd worden opgenomen over een periode van maximaal 30 weken.
5. Uiterlijk 2 maanden voordat de werkneemster het zwangerschapsverlof en het bevallingsverlof wenst op te nemen dient de werknemer dit aan de werkgever, door middel van een schrijven van de verloskundige met daarin opgenomen de vermoedelijk bevallingsdatum, kenbaar te maken.

Artikel 33

KRAAMVERLOF

1. De werknemer van wie de partner is bevallen heeft recht op 2 dagen kraamverlof met behoud van salaris.
2. Als het kind thuis wordt geboren dient de werknemer het kraamverlof binnen 4 weken na de geboorte op te nemen. Als het kind niet thuis wordt geboren, dient de werknemer het kraamverlof binnen 4 weken na de thuiskomst van het kind op te nemen.

Artikel 34

CALAMITEITENVERLOF

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgesteld salaris voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij, hetzij ten gevolge van de vervulling van een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting welke vervulling niet in zijn vrije tijd kon geschieden, hetzij ten gevolge van bijzondere persoonlijke onvoorziene omstandigheden, verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten.
2. Onder bijzondere persoonlijke onvoorziene omstandigheden worden voor toepassing van het eerste lid van dit artikel in ieder geval begrepen: de bevalling van de echtgenote, levenspartner of relatiepartner van de werknemer, de lijkbezorging van één van zijn huisgenoten of één van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.
3. Bij spoedeisende zaken zal in overleg met de werkgever naar een snelle oplossing worden gezocht, waarbij de duurzaamheid van deze oplossing voldoende zal zijn om een eerste opvang te treffen en voorbereidingen te nemen voor een nog meer duurzame oplossing.

Artikel 35

KORTDUREND ZORGVERLOF

1. De werknemer heeft in ieder kalenderjaar maximaal 2 keer het aantal overeengekomen arbeidsuren per week recht op kortdurend zorgverlof, met behoud van 70 procent van het salaris, in verband met de ziekte of hulpbehoevendheid van de (relatie)partner, (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen, pleeg- stief- en kleinkinderen, broers en zusters.
2. Het kortdurend zorgverlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:
 - a. de werknemer meldt schriftelijk en met redenen omkleed de aanvangsdatum, de omvang, de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het kortdurend zorgverlof;
 - b. de werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij vanwege noodzakelijke verzorging zijn werkzaamheden niet kon verrichten.

Artikel 36

LANGDUREND ZORGVERLOF

1. De werknemer heeft in ieder kalenderjaar recht op langdurend zorgverlof in verband met de noodzakelijke zorg ingeval van ziekte en hulpbehoevendheid van een (relatie)partner, (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen, pleeg- stief- en kleinkinderen, broers en zusters. Dit recht biedt de werknemer, verdeeld over een periode van 12 aaneengesloten weken, een onbetaald langdurend zorgverlof van maximaal zes keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, op jaarbasis.
2. Bij een parttime dienstverband heeft een werknemer naar rato recht op dit langdurend zorgverlof.
3. Na overleg en instemming van de werkgever kan het langdurend zorgverlof over een langere of kortere periode worden opgenomen, variërend van minimaal zes weken

voltijdsverlof en maximaal 18 weken verlof voor een derde deel van de wekelijkse arbeidsuren.

Artikel 37

ORGANISATIEVERLOF

1. De werknemer welke lid én ambassadeur is van LBV heeft, indien de arbeid dit naar het oordeel van de werkgever toelaat, recht op organisatieverlof met behoud van salaris gedurende drie dagen per kalenderjaar.
2. Een ambassadeur is een werknemer die constructief en inhoudelijk meedenkt met LBV over het in deze CAO overeengekomen pakket loon- en arbeidsvoorwaarden. Daarnaast is een ambassadeur binnen de onderneming het aanspreekpunt voor zijn collega's en LBV.
3. Een ambassadeur welke in aanmerking komt voor organisatieverlof wordt door LBV aan het adres van de werkgever schriftelijk kenbaar gemaakt. Voor het opnemen van organisatieverlof dient de werknemer een daartoe bedoelde convocatie aan de werkgever te overhandigen.
4. De werknemer welke geen ambassadeur maar "gewoon lid" is van LBV heeft voor het bezoeken van ledenvergaderingen én indien de arbeid dit naar het oordeel van de werkgever toelaat, recht op verlof met behoud van salaris gedurende maximaal twee halve dagen per kalenderjaar. Vóór elke ledenvergadering dient de werknemer een daartoe bedoelde convocatie aan de werkgever te overhandigen.

Artikel 38

UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. De werknemer die door arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn werk te verrichten, is verplicht zich te houden aan de controlevoorschriften inzake arbeidsongeschiktheid.
2. Ingeval van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer waarvan de arbeidsongeschiktheid is ontstaan vóór 1 juni 2013, gedurende het eerste ziektejaar in beginsel recht op doorbetaling van 100 procent van het brutosalaris, behoudens het bepaalde in het eerste, vierde en vijfde lid van dit artikel. In geval van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer in het tweede ziektejaar recht op een uitkering van 70 procent van het brutosalaris.
3. In geval van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer waarvan de arbeidsongeschiktheid is ontstaan vanaf of ná 1 juni 2013, onder aftrek van wachtdagen recht op een uitkering gedurende:
 - a. de eerste periode van 26 weken (week 1 tot en met week 26): 100 procent;
 - b. de tweede periode van 26 weken (week 27 tot en met de week 52): 90 procent met inachtneming van het wettelijk minimumloon;
 - c. de derde periode van 26 weken (week 53 tot en met week 78): 80 procent;
 - d. de vierde periode van 26 weken (week 79 tot en met week 104): 70 procent.
4. In enig kalenderjaar, heeft de werkgever het recht, per ziektegeval van de werknemer en met inachtneming van het wettelijk minimumloon, aftrek van een aantal wachtdagen toe te passen. Onder wachtdagen wordt in dit verband verstaan: bovenwettelijke vakantiedagen, compensatiedagen en alle overige vrije dagen waarop door de werknemer het recht is verkregen door het verrichten van arbeid bij de werkgever. Het aantal wachtdagen dat wordt afgetrokken bedraagt:
 - a. bij het eerste ziektegeval: 0 wachtdagen;

- b. bij het tweede ziektegeval: 1 wachtdag;
 - c. bij het derde en elk volgend ziektegeval: 2 wachtdagen.
5. Vanaf het derde ziektegeval en/of ná één maand arbeidsongeschiktheid heeft de werkgever het recht om de uitkering bij arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval met inachtneming van het wettelijk minimumloon te verlagen tot 70 procent van het brutosalarijs. Hiervan is arbeidsongeschiktheid als gevolg van een bedrijfsongeval, chronische ziekte, ernstige medische klachten, operatief ingrijpen, zwangerschap, arbeidshandicap of een structureel functionele beperking uitgezonderd. Het is aan de werkgever niet toegestaan de uitkering bij arbeidsongeschiktheid vanwege bedrijfseconomische redenen te verlagen.

Artikel 39

BEDRIJFSHULPVERLENING

1. De wijze waarop de bedrijfshulpverlening is georganiseerd dient schriftelijk te zijn vastgelegd in een noodplan en op een begrijpelijke wijze aan de werknemers bekend worden gemaakt.
2. De bedrijfshulpverleners beschikken over een zodanige deskundigheid, ervaring en uitrusting, zijn zodanig in aantal georganiseerd dat zij hun taken naar behoren kunnen vervullen.
3. De werkgever is verplicht de bedrijfshulpverleners deel te laten nemen aan herhalingscursussen, oefeningen of andere activiteiten zodat hun kennis en vaardigheden op het vereiste niveau gehandhaafd blijven.
4. De kosten en de vervolgcosten voor de werknemer die een cursus bedrijfshulpverlening volgt komen volledig voor rekening van de werkgever.

Artikel 40

BEDRIJFSONGEVALLEN- & BEDRIJFSAANSPRAKELIJKHEIDSVERZEKERING

De werkgever zal een bedrijfsongevallenverzekering en een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering afsluiten. De te betalen premie komt voor rekening van de werkgever. De polisvoorwaarden liggen ter inzage van de werknemer.

Artikel 41

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Bij overlijden van de werknemer wordt, indien van toepassing, aan de echtgeno(o)t(e), levenspartner of relatiepartner, een uitkering ineens verstrekt ter hoogte van drie bruto maandsalarissen.
2. Uitkeringen ter zake van het overlijden aan nagelaten betrekkingen krachtens arbeidsongeschiktheid wordt op deze uitkering in mindering gebracht.

Artikel 42

PENSIOEN

De werkgever is gehouden een pensioenvoorziening voor de werknemers te treffen die tenminste voldoet aan het bepaalde in bijlage 4 van deze CAO. Het is toegestaan ten gunste van de werknemers af te wijken van de minimum pensioenvoorwaarden.

Artikel 43

GESCHILLENCOMMISSIE

1. Indien werkgever(s) en werknemer(s) van mening verschillen over de uitleg of toepassing van enige bepaling in deze CAO, kunnen zij zich, indien en voor zover is voldaan aan de voorwaarden in het derde lid van dit artikel, wenden tot de geschillencommissie zoals bedoeld in het vierde lid van dit artikel.
2. De geschillencommissie bestaat in ieder geval uit twee vertegenwoordigers van werknemerszijde en twee vertegenwoordigers van werkgeverszijde. De geschillencommissie is al naar gelang de aard en het belang van het geschil, gerechtigd tot het (tijdelijk) benoemen van een externe deskundige.
3. De geschillencommissie is slechts bevoegd van het geschil kennis te nemen, onder de volgende voorwaarden:
 - a. het geschil dient betrekking te hebben op de collectieve belangen van zowel werknemers als werkgevers, die onder de werkingssfeer van deze CAO vallen. Uitdrukkelijk worden uitgesloten de geschillen die overwegend van individueel belang zijn;
 - b. ter beoordeling van de geschillencommissie dient voldoende te worden aangetoond dat de betrokken partijen reeds meer dan één poging tot minnelijke oplossing van het geschil ondernomen hebben;
 - c. het geschil dient aanhangig te zijn gemaakt door één van de partijen van deze CAO.
4. Een geschil dient schriftelijk aanhangig te worden gemaakt en gericht te worden aan de geschillencommissie. Door het voorleggen van het geschil aan de geschillencommissie conformeren de betrokken partijen zich aan de wijze van beslechting van het geschil en de daaruit voortvloeiende verplichtingen. De uitspraak van de geschillencommissie is bindend.
5. De geschillencommissie is te allen tijde bevoegd tot het verrichten van die handelingen die in het kader van de oplossing van het geschil nodig worden geacht. Naar het oordeel van de geschillencommissie wordt bij de behandeling van het geschil de procedure gevolgd die afhankelijk van de aard en het belang van het geschil het meest effectief en gewenst voor ogen staat.

Bijlage 1

Brutosalarisschaal per maand geldend tot en met 31 januari 2017

	FG 1	FG 2	FG 3	FG 4	FG 5
15 jaar	30,00 % WML				
16 jaar	34,50 % WML				
17 jaar	39,50 % WML	735,17			
18 jaar	45,50 % WML	860,05	867,16		
19 jaar	52,50 % WML	995,66	1.002,75	1.037,61	
20 jaar	61,50 % WML	1.140,91	1.148,04	1.182,91	1.238,45
21 jaar	72,50 % WML	1.295,89	1.302,99	1.337,87	1.393,39
22 jaar	85,00 % WML	1.460,54	1.467,65	1.502,55	1.558,06
23 jaar	100,00 % WML	1.634,92	1.641,89	1.676,85	1.732,38
Periodiek 1		1.667,08	1.677,24	1.711,42	1.765,87
Periodiek 2		1.732,33	1.746,93	1.781,08	1.833,67
Periodiek 3		1.798,85	1.829,36	1.853,37	1.902,69
Periodiek 4			1.895,75	1.929,96	1.972,99
Periodiek 5				2.009,09	2.044,58
Periodiek 6					2.117,43

Brutosalarisschaal per uur (maandsalaris gedeeld door: 173,333)

	FG 1	FG 2	FG 3	FG 4	FG 5
15 jaar	30,00 % WML				
16 jaar	34,50 % WML				
17 jaar	39,50 % WML	4,24			
18 jaar	45,50 % WML	4,96	5,00		
19 jaar	52,50 % WML	5,74	5,79	5,99	
20 jaar	61,50 % WML	6,58	6,62	6,82	7,14
21 jaar	72,50 % WML	7,48	7,52	7,72	8,04
22 jaar	85,00 % WML	8,43	8,47	8,67	8,99
23 jaar	100,00 % WML	9,43	9,47	9,67	9,99
Periodiek 1		9,62	9,68	9,87	10,19
Periodiek 2		9,99	10,08	10,28	10,58
Periodiek 3		10,38	10,55	10,69	10,98
Periodiek 4			10,93	11,13	11,38
Periodiek 5				11,59	11,80
Periodiek 6					12,22

Bijlage 2

Brutosalarisschaal per maand met ingang van 1 februari 2017 (+ 1%)

	FG 1	FG 2	FG 3	FG 4	FG 5
15 jaar	30,00 % WML				
16 jaar	34,50 % WML				
17 jaar	39,50 % WML	742,52			
18 jaar	45,50 % WML	868,65	875,83		
19 jaar	52,50 % WML	1.005,61	1.012,78	1.047,99	
20 jaar	61,50 % WML	1.152,32	1.159,52	1.194,74	1.250,84
21 jaar	72,50 % WML	1.308,85	1.316,02	1.351,25	1.407,32
22 jaar	85,00 % WML	1.475,15	1.482,33	1.517,58	1.573,64
23 jaar	100,00 % WML	1.651,27	1.658,31	1.693,62	1.749,70
Periodiek 1		1.683,75	1.694,01	1.728,54	1.783,53
Periodiek 2		1.749,65	1.764,40	1.798,90	1.852,00
Periodiek 3		1.816,84	1.847,65	1.871,90	1.921,72
Periodiek 4			1.914,71	1.949,26	1.992,72
Periodiek 5				2.029,18	2.065,03
Periodiek 6					2.138,61

Brutosalarisschaal per uur (maandsalaris gedeeld door: 173,333)

	FG 1	FG 2	FG 3	FG 4	FG 5
15 jaar	30,00 % WML				
16 jaar	34,50 % WML				
17 jaar	39,50 % WML	4,28			
18 jaar	45,50 % WML	5,01	5,05		
19 jaar	52,50 % WML	5,80	5,84	6,05	
20 jaar	61,50 % WML	6,65	6,69	6,89	7,22
21 jaar	72,50 % WML	7,55	7,59	7,80	8,12
22 jaar	85,00 % WML	8,51	8,55	8,76	9,08
23 jaar	100,00 % WML	9,53	9,57	9,77	10,09
Periodiek 1		9,71	9,77	9,97	10,29
Periodiek 2		10,09	10,18	10,38	10,68
Periodiek 3		10,48	10,66	10,80	11,09
Periodiek 4			11,05	11,25	11,50
Periodiek 5				11,70	11,91
Periodiek 6					12,34

Bijlage 3

CONTROLEVOORSCHRIFTEN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. ZIEKMELDING

- a. De werknemer dient vóór of uiterlijk binnen één uur na aanvang van zijn normale werktijd zijn arbeidsongeschiktheid en een prognose over de duur hiervan te melden aan zijn directe leidinggevende dan wel bij de daarvoor aangewezen persoon.
- b. Bij afwezigheid van zijn directe leidinggevende dient de melding plaats te vinden bij de daarvoor aangewezen persoon.

2. MELDING JUISTE (VERPLEEG)ADRES

Indien de werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid, tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijvoorbeeld door opname in of bij ontslag uit een ziekenhuis) of verhuist, behoort de werknemer dit binnen 24 uur te melden aan zijn werkgever.

3. THUISBLIJVEN

- a. De werknemer dient thuis te blijven tot het moment waarop, door of namens de werkgever de eerste controle heeft plaatsgehad. Tot het moment waarop de eerste controle heeft plaatsgehad, mag de werknemer alleen van huis gaan voor een bezoek aan de huisarts of de bedrijfsarts of om zijn werkzaamheden te hervatten.
- b. Na het eerste controlebezoek dient de werknemer zich te houden aan de voorschriften gesteld door zijn medische begeleiding. De werknemer dient echter gedurende de eerste maand thuis te zijn van 's-morgens 10:00 tot 12:00 uur en 's-middags van 14:00 tot 16:00 uur.
- c. De werknemer kan de Arboarts/bedrijfsarts om vrijstelling vragen van de verplichting gedurende de bovengenoemde tijden thuis te blijven.

4. CONTROLEBEZOEK

- a. De werknemer dient er zorg voor te dragen dat de door de werkgever of de Arbodienst aangewezen controlebezoeker toegang tot de woning of het verpleegadres kan krijgen.
- b. Bij afwezigheid dient de werknemer ervoor te zorgen, dat op zijn adres bekend is waar de werknemer zich bevindt.
- c. De werknemer dient de Arbodienst tijdig op de hoogte te stellen indien zijn woning of verpleegadres niet goed bereikbaar is en af te spreken op welke wijze hij bezocht kan worden.

5. SPREEKUUR

- a. De werknemer dient aan een oproep, om te verschijnen op het spreekuur van de Arboarts/bedrijfsarts of een door de Arbodienst van de werkgever aangewezen specialist, gevolg te geven. Deze oproep vervalt indien de werknemer in overleg met de werkgever zijn werkzaamheden heeft hervat.
- b. De werknemer dient bij een geldige reden tot verhindering (bijvoorbeeld ziekenhuisopname) zijn werkgever en de Arbodienst hiervan onmiddellijk te verwittigen.

6. MACHTIGING

De werknemer dient de Arbodienst te machtigen om inlichtingen omtrent zijn gezondheidstoestand in te winnen bij de huisarts of behandelend specialist.

7. BELEMMERING GENEZINGSPROCES

De werknemer wordt geacht er alles aan te doen om zo spoedig mogelijk het werk weer te hervatten en dient zich zodanig te gedragen dat hij het genezingsproces niet belemmert.

8. BETERMELDING EN WERKHERVATTING

De werknemer hervat zijn werk indien hij daartoe in staat is. Hij dient hiervoor geen opdracht van de Arbodienst af te wachten. De werknemer dient voor aanvang van zijn dienst zich beter te melden bij zijn directe leidinggevende.

9. VERRICHTEN VAN VERVANGENDE WERKZAAMHEDEN

- a. De werknemer dient tijdens zijn arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten behalve de door of namens de werkgever aangeboden vervangende werkzaamheden. Vervangende werkzaamheden kunnen andere dan de dagelijkse, niet tot de functie van de werknemer behorende, werkzaamheden zijn.
- b. De aangeboden vervangende werkzaamheden mogen het genezingsproces niet belemmeren en worden in overleg met de Arboarts/bedrijfsarts vastgesteld.

10. SANCTIES

- a. Indien de werknemer op enigerlei wijze in strijd handelt met de controlevoorschriften arbeidsongeschiktheid, heeft de werkgever het recht voor de duur van de overtreding het salaris, met inachtneming van het wettelijk minimumloon, te verlagen tot 70 procent van het brutosalaris. Indien de werkgever van zijn recht hiertoe gebruik maakt dient hij zijn beslissing, omkleed met redenen, schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken.
- b. Indien de werknemer zijn genezingsproces belemmert of vervangende werkzaamheden niet verricht, heeft de werkgever het recht voor de duur van de overtreding doorbetaling van het salaris te weigeren. Indien de werkgever van zijn recht hiertoe gebruik maakt dient hij zijn beslissing, omkleed met redenen, schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken.

Bijlage 4

MINIMUM PENSIOENVOORWAARDEN TOT EN MET 31 MAART 2017

1. De werknemer wordt twee maanden na aanvang van zijn dienstverband opgenomen in de pensioenregeling; doch niet eerder dan op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 21-jarige leeftijd heeft bereikt.
2. Voor alle (gewezen) deelnemers is de pensioendatum de eerste dag van de maand waarin de 67-jarige leeftijd wordt bereikt. Aan de (gewezen) deelnemer wordt de mogelijkheid geboden om binnen de fiscaal toegestane grenzen de pensioendatum actuariael neutraal flexibel te kiezen.
3. De pensioenvoorziening kan worden vormgegeven in een middenloonregeling, eindloonregeling of beschikbare premieregeling. Mengvormen zijn eveneens toegestaan mits voldaan wordt aan de pensioenwet en aan de Wet loonbelasting 1964.
4. De pensioenregeling dient een voorziening te bevatten voor partnerpensioen en wezenpensioen. Deze voorzieningen kunnen worden verzekerd via een opbouwsysteem of op risicobasis. De dekking van het partnerpensioen en het wezenpensioen begint direct na indiensttreding.
5. Het aandeel van de werkgever zal 50 procent van de totaal door de werkgever verschuldigde pensioenpremie bedragen met een maximum van 3.000 euro per kalenderjaar.
6. Van deze minimum pensioenvoorwaarden kan alleen worden afgeweken indien er sprake is van een gelijkwaardige regeling én na schriftelijke goedkeuring van de werknemersvereniging.

MINIMUM PENSIOENVOORWAARDEN VANAF 1 APRIL 2017

1. De werkgever is verplicht per 1 april 2017 de pensioenregeling van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Groothandel in Levensmiddelen of een actuariael en financieel gelijkwaardige regeling toe te passen.
2. De werknemer wordt bij aanvang van zijn dienstverband opgenomen in de pensioenregeling; doch niet eerder dan op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 21-jarige leeftijd heeft bereikt.
3. Voor alle (gewezen) deelnemers is de pensioendatum de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt. Aan de (gewezen) deelnemer wordt de mogelijkheid geboden om binnen de fiscaal toegestane grenzen de pensioendatum actuariael neutraal flexibel te kiezen.
4. De pensioenregeling dient naast een voorziening voor ouderdomspensioen eveneens een regeling voor partnerpensioen en wezenpensioen te hebben. Deze voorzieningen kunnen worden verzekerd via een opbouwsysteem of op risicobasis. De dekking van het partnerpensioen en het wezenpensioen begint direct na indiensttreding.
5. Het aandeel van de werkgever zal tenminste 50 procent van de totaal door de werkgever verschuldigde pensioenpremie bedragen.

DEEL B: CAO VOOR DE GROOTHANDEL IN LEVENSMIDDELEN 2016-2017

DEEL B CAO VOOR DE GROOTHANDEL IN LEVENSMIDDELEN 2016 - 2017

Tussen

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

ieder voor zich en tezamen vormend partij ter ener zijde

*CNV Vakmensen.nl, gevestigd te Utrecht,
De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg,*

ieder voor zich en tezamen vormend partij ter andere zijde,
zijn de navolgende collectieve arbeidsvoorwaardenafspraken gemaakt in aanvulling op de
mantelafspraken van de CAO voor de Foodservice en de Groothandel in Levensmiddelen
(FSGIL)

In deel B van deze CAO wordt verstaan onder “Werkgever”: iedere rechtspersoon die als lid
is aangesloten bij de Federatie van de Groothandel in Levensmiddelen of de Vereniging voor
de groothandel in Zoetwaren, Tabak, en/of Tabaksproducten

HOOFDSTUK I: ALGEMENE DEFINITIES

Artikel 7 Werknemer

1. Op werknemers die werkzaamheden verrichten die niet vallen onder de in artikel 27
genoemde functiegroepen, zijn de artikelen 17, 18, 26 tot en met 31, 35, 38 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 2 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 18, lid 1 wel van toepassing. Tevens zijn voor vertegenwoordigers wel de toeslagen op zon- en feestdagen zoals genoemd in artikel 34 lid 2 van toepassing.

2. Voor werknemers met een maandsalaris van meer dan € 4572 zijn alleen de artikelen 1 tot en met 4, de artikelen 9 tot en met 14, artikel 20, artikel 39 lid 3 tenzij anders is overeengekomen door de werkgever en de werknemer, de artikelen 54, en 55 van toepassing. De bijlagen III en IV zijn van toepassing. Vanaf 1februari 2017 gelden de bepalingen in dit lid voor werknemers met een maandsalaris van meer dan € 4618.

Artikel 8 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 26 tot en met 38, 48, 49 en bijlage I) en werktijden (zoals bepaald in de artikelen 15 tot en met 19) van toepassing zijn als voor een werknemer die bij hem in dienst is;
2. vergelijkbare overige arbeidsvoorwaarden (zoals bepaald in artikelen 25, 39, 40, 41, 43 tot en met 48, 54 tot en met 56) 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 9 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 47, 48 en 49 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 39, 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 arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

Hoofdstuk II: VERPLICHTINGEN

Artikel 10 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.
Voor iedere werknemer is op verzoek een CAO brochure beschikbaar.

Artikel 11 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 12 Sociaal beleid

1. 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.
2. Indien lid 1. toegepast wordt, dienen de werknemers van de betrokken onderneming gelijktijdig in de gelegenheid te worden gesteld naar de vacante functie te solliciteren.
3. 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.
4. De werkgever zal de ondernemingsraad op verzoek inlichten over het aantal te werk gestelde uitzendkrachten in verhouding tot het totale personeelsbestand.
5. 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.
6. 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 13 Pensioen

Sociale partners hebben een pensioenovereenkomst gesloten waarin de pensioenregeling voor werknemers is vastgelegd. Deze pensioenovereenkomst is gepubliceerd op www.groothandelinlevensmiddelen.nl.

Artikel 14 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 15 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. a. 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.
- b. 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;
- c. 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 16 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 ploegdienstrooster 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 ploegdienst 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 17

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 personeels-vertegenwoordiging 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 18 Arbeid op uren gelegen buiten de werkvensters

1. Arbeid op uren gelegen buiten de werkvensters als bedoeld in artikel 15, 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 34.
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 19 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 34.
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 20 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 brutosalaris 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) pensioen-verzekering heeft deze verlaging geen invloed. Wel wordt het aantal vakantiedagen met 1/5 deel (20%) verlaagd.

Hoofdstuk IV: DIENSTVERBAND

Artikel 21 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 15, eerste lid
 - b. overeenkomst voor een gedeelte van de volledige normale arbeidstijd (parttime) met inachtneming van het bepaalde in artikel 15, 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 21.4 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 22 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 15.
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 23 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 24 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 25 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 26 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 27 Functiewaarderingssysteem

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 functiewaarderingssysteem 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 functiewaarderingssysteem 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 28 Prestatiebeloning

De werkgever, die wenst over te gaan tot het invoeren van enig op individuen gericht prestatie-beloning 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 29 Salarissen

1. Aan de werknemer dient een salaris te worden uitbetaald op grond van de in artikel 27 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 30 Berekening uur- / weeksalaris

1. De in bijlage 1 vermelde salarissen zijn bruto-maand-, bruto-periode- en bruto-weeksalarissen.
2. Het bruto-uursalaris wordt berekend door het voor de betrokken werknemer vastgestelde bruto-weeksalaris 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 $4\frac{1}{3}$.

Artikel 31 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 32 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 ongeval- en ziektenverzekering.
4. Indien de arbeidstijdverkortung 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 49, lid 1.

Artikel 33 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 34 Betaling van overwerkuren en uren gelegen buiten de werkvensters

1. De werknemer ontvangt voor overwerk als bedoeld in artikel 17, over de eerste 16 uur een toeslag van 25% en over alle uren daarboven 50%.
2. Voor arbeid op uren als bedoeld in artikel 18 en 19, 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 ploegentoeslag 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.

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%

3. 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
4. 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 9 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.

5. 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.
6. 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.
7. Werknemers, met wie een arbeidstijd is overeengekomen, minder dan de in artikel 16, 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.
8. 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
9. Een medewerker die een beroep doet op artikel 16 lid 3a laatste gedachtestreepje van deze CAO behoudt de toeslag tijdens de zwangerschapsperiode.

Artikel 35 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:
 - € 0,97 per 1 mei 2016 of de eerste dag van de 5^e periode 2016
 - € 0,98 per 1 februari 2017 of de eerste dag van de 2^e periode 2017

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 :
 - € 0,40 per 1 mei 2016 of de eerste dag van de 5e periode 2016
 - € 0,40 per 1 februari 2017 of de eerste dag van de 2e periode 2017
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 36 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 27 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 37 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 38 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 39 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 ziekteverzuim-begeleiding 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 ziektemeldingen 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 gederfde 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, werklust, 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 levensmiddelenegroothandel 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 onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

Hoofdstuk VII: VERLOF

Artikel 40 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 plichtigheid 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 41. 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 uitgerekende 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 42 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 43 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 44 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 42 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 45 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 46 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 47 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 42, 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 9 lid 3

Artikel 48 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 2015 tot en met 1 mei 2016 € 1738
 - Voor de periode 1 mei 2016 tot en met 1 mei 2017 € 1773
 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 9 lid 3

Artikel 49 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 9 lid 3.

Hoofdstuk IX: OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 50 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(o)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 geleverd 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 51 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 taalcursussen voor buitenlanders en multicultureel personeelsbeleid voor leidinggevend.

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 potentieel-beoordeling 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 52 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

1. Partijen zullen onderzoeken hoe in de praktijk met verzoeken tot het werken in deeltijd wordt omgegaan.
2. Werkgevers wordt aanbevolen om aan verzoeken tot vakanties die gelijk lopen met schoolvakanties te voldoen.
3. 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

1. 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.
2. Werknemersorganisaties ontvangen op hun verzoek van de werkgever het Arbo-jaarplan gebaseerd op risico-inventarisaties & evaluatie (RI&E).

Hoofdstuk X: SLOTBEPALINGEN

Artikel 53 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 54 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 55;
 - 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 17, het hierover beslissen en het kunnen verlenen van heffingsvrijstellingen;
 - g. het behandelen van meldingen zoals bedoeld in artikel 15.
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 55 Geschillen

Geschillen over de uitleg en/of toepassing van de bepalingen van deze CAO met uitzondering van het bepaalde in de artikelen 9 lid 1, 14 en 24 dienen schriftelijk door de meest gerede partij aan de Vaste Commissie te worden voorgelegd.

Artikel 56 Gunstiger arbeidsvoorwaarden

1. De op het tijdstip van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst rechts 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 57 Toekomst CAO

Jeugdlonen (GIL)

Sociale partners hebben overleg over de jeugdschalen als er politieke duidelijkheid is hierover. Dit overleg heeft de mogelijkheid om bij overeenstemming van sociale partners de cao op het punt van de jeugdlonen tussentijds aan te passen.

Toekomst cao (GIL)

Sociale partners investeren in de toekomst van de GIL. Voor (externe) ondersteuning van drie werkgroepen wordt een budget gereserveerd. De opdrachten voor de werkgroepen zijn:

- Duurzame inzetbaarheid inclusief de thema's mantelzorg, vitaliteit, loopbaanscan en financiële scan . De werkgroep zal inventariseren wat nu al beschikbaar is en wat op korte termijn concreet kan worden gemaakt voor de hele GIL.
- Modernisering cao. De werkgroep zal inventariseren welke cao afspraken nuttig en gewenst zijn voor de GIL. Het thema beloning van flexibiliteit is hierbij inbegrepen.
- Financiële foto / budget coaching. De werkgroep inventariseert welke mogelijkheden er zijn om bestaande initiatieven voor de hele branche beschikbaar te maken.

BIJLAGE I

Functiewaardering en beloning

1. De in deze CAO genoemde lonen en salarissen alsmede de werkelijk betaalde lonen en salarissen worden verhoogd conform artikel 5 lid 1 van deze cao.
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.

REFERENTIEFUNCTIERASTER GIL

functiegroepen-structuur	1. Verkoop & Service	2. Logistiek & Voorraadbeheer	3. Administratie & ICT	4. Ondersteuning & Overig
7 (155-175)	Coördinator Customer Service	Voorraadbeheerder	Functioneel applicatiebeheerder	Coördinator HACCP Medewerker Communicatie Recruiter / med. werving & selectie
6 (135-154,5)		Supervisor Warehouse	Medewerker Salarisadministratie Systeembeheerder Vestigingsadministrateur	Secretaresse
5 (110-134,5)	Medewerker Customer Service	Routeplanner / Planner Expeditie Planner Keurmeester	Medewerker Helpdesk Medewerker Crediteuren <i>Administratief medewerker C</i>	Medewerker P&O
4 (85-109,5)	Medewerker Klantenservice Verkoopmedewerker C	Meewerkend voorman Chauffeur vrachtwagen medewerker Routeplanner <i>Logistiek medewerker D</i>	Administratief medewerker Inkoop <i>Administratief medewerker B</i>	Onderhoudsmonteur
3 (60-84,5)	Medewerker Telefonische Verkoop Verkoopmedewerker <i>Verkoopmedewerker B</i>	Chauffeur bestelwagen Medewerker Goederenontvangst Allround Distributiemedewerker Controleur Hef-/reachtruckchauffeur <i>Logistiek medewerker C</i>	Administratief med. Ontvangst Goederen Facturencontroleur <i>Administratief medewerker A</i>	Telefoniste/receptioniste
2 (40-59,5)	Kassamedewerker <i>Verkoopmedewerker A</i>	Distributiemedewerker <i>Logistiek medewerker B</i>		Medewerker Kantine
1		Vakkenvuller <i>Logistiek medewerker A</i>		Schoonmaker

() = orba-punten

Insert = NOK (reeks met niveau onderscheidende kenmerken)

Bold = leidinggevende functie (hiërarchisch, vaktechnisch of operationeel)

Beroeps en bezwaarprocedure

1. Inleiding

Wanneer een medewerker van mening is dat zijn functie –informatie aan de hand waarvan hij is ingedeeld zodanig is gewijzigd dat het indelingsbesluit moet worden herzien of indien hij zich niet kan verenigen met de indeling van zijn functie, kan hij in beroep gaan. Hiertoe is een beroepsprocedure opgesteld, die in dit hoofdstuk nader wordt omschreven. Deze procedure maakt deel uit van de ORBA® -methode voor functie-onderzoek en -waardering. Het gebruik van deze methode is per CAO vastgelegd en de toepassing van de procedure zal door een ieder in acht moeten worden genomen.

In de procedure is vastgelegd op welke wijze bezwaar kan worden gemaakt respectievelijk in beroep kan worden gegaan tegen de (vastgelegde) functie-informatie, op basis waarvan de functie is ingedeeld en/of de indeling van de functie.

De hierop betrekking hebbende procedure bestaat uit een drietal onderdelen of fases.

- de bezwaarfase
- de interne behandeling van het beroep
- de externe behandeling van het beroep

2. Procedurestappen per fase

Voordat een werknemer bezwaar indient, zal hij eerst met zijn werkgever overleg voeren over de functie indeling. Indien de werknemer na dit gesprek van mening blijft dat de functie niet juist is omschreven of ingedeeld kan de medewerker bezwaar aantekenen.

De bezwaarfase

Een medewerker kan bezwaar aantekenen (een verzoek tot heroverweging) indien hij van mening is dat de functie-informatie aan de hand waarvan hij is ingedeeld, zodanig is gewijzigd dat het indelingsbesluit moet worden herzien of indien hij zich niet kan verenigen met de indeling van zijn functie.

1. Het verzoek tot heroverweging van het resultaat en de bijbehorende motivatie dient schriftelijk ingediend te worden bij personeelszaken en wel binnen één maand nadat de medewerker schriftelijk het bericht van zijn functiegroepindeling heeft ontvangen.
2. Na de indiening vindt op initiatief van personeelszaken in eerste instantie een gesprek plaats tussen de medewerker en zijn direct leidinggevende. Het gesprek tussen leidinggevende en medewerker, alsmede de schriftelijk weergave van de uitkomst van het gesprek, dient binnen één maand na ontvangst van het bezwaarschrift plaats te vinden c.q. te worden vastgelegd.

De Interne Beroepsfase

Indien de leidinggevende achter het ingediende bezwaar staat of indien de medewerker van mening is dat het gesprek met de leidinggevende niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid, kan de interne beroepsfase in gang worden gezet (wanneer de werkgever een interne

beroepscommissie heeft ingesteld, dit zal niet bij ieder klein bedrijf het geval zijn).

3. Het interne beroep dient binnen 1 maand na de schriftelijke weergave van de uitkomst van de interne bezwaarfase ingediend te worden bij personeelszaken.
4. Personeelszaken draagt zorg voor de tijdige behandeling door de beroepscommissie en het beschikbaar stellen van alle documenten omtrent het beroep.
5. De interne beroepscommissie kan het ingediende beroep al dan niet ontvankelijk verklaren. Dit betekent een uitspraak over het al dan niet voldoen aan de formele vereisten. Een en ander dient schriftelijk te worden vastgelegd en aan personeelszaken ter beschikking te worden gesteld voor afhandeling en mededeling aan betrokken medewerker.
De formele vereisten zijn:
 - aan de in de procedure gestelde termijnen moet zijn voldaan
 - de inhoudelijke argumentatie van de medewerker om in beroep te gaan moet gegrond zijn.
6. Indien het beroep niet ontvankelijk wordt verklaard en de medewerker kan zich niet in dit besluit vinden, dan kan deze de externe beroepsprocedure in gang zetten (zie stap 9).
7. Indien het beroep ontvankelijk wordt verklaard, wordt het in behandeling genomen door de interne beroepscommissie. De commissie op haar beurt kan een nader onderzoek instellen, inschakelen van indelingscommissie voor toelichting op het indelingsadvies.
8. De uitslag van het onderzoek en de gevolgen daarvan dienen, binnen één maand na het indienen van het interne beroep, schriftelijk te worden vastgelegd en (via personeelszaken) meegedeeld aan de betrokken medewerker.

Externe Beroepsfase

Indien de medewerker zich niet kan vinden in de uitkomsten van de interne beroepsfase kan de medewerker de externe beroepsprocedure in gang zetten. De beroepsmogelijkheid geldt zowel voor georganiseerde als niet georganiseerde medewerkers (lid van een vakorganisatie).

9. Binnen 1 maand na afhandeling van het interne beroep dient het externe beroep schriftelijk ingediend te worden bij de Vaste Commissie van de CAO GIL.
10. Het secretariaat van de Vaste Commissie draagt zorg voor een tijdige behandeling door de commissie. Deze commissie bestaat uit vier leden, te weten twee leden van werkgeverszijde en twee leden van werknemerszijde. De behandeling van een extern beroep zal telkens door tenminste 1 persoon van werkgeverszijde en tenminste 1 persoon van werknemerszijde worden uitgevoerd.

11. De commissie oordeelt op grond van de haar ter beschikking staande informatie of een extern beroep ontvankelijk is en of het een functie-indelingsvraagstuk betreft. Indien het een indelingsvraag betreft, alsook bij twijfel hierover, zal de commissie dit laten behandelen door de ORBA functiewaarderingsdeskundigen van AWWN en vakorganisaties.
12. Deze deskundigen stellen een nader onderzoek in (schriftelijk behandelen, dan wel partijen horen en een bedrijfsbezoek afleggen) en komen met een eensluidend oordeel over de indeling van de functie aan de Vaste Commissie (voor het functie-onderzoek van deskundigen worden kosten in rekening gebracht). De Vaste Commissie doet binnen één maand na ontvangst van het oordeel van deskundigen uitspraak over de indeling van de functie.
13. De uitspraak van de commissie (niet ontvankelijkheid, wel/geen indelingsvraagstuk) wordt schriftelijk bevestigd via het secretariaat aan de betrokken medewerker en werkgever. De uitspraak van de commissie is bindend (indien werknemer en werkgever dat vooraf hebben bepaald).

Loonschalen

Loonsverhoging per 1 mei 2016

1,00%

Minimum per % verhoging:

192,41

<i>Groep Leeftijd/schaalgetal</i>	<i>Leeftijds perc.</i>	<i>Per Jaar</i>	<i>Per maand</i>	<i>Per 4 weken</i>	<i>Per week</i>	
15	30,0%	57,72	4,81	4,44	1,11	
16	34,5%	66,38	5,53	5,11	1,28	
17	39,5%	76,00	6,33	5,85	1,46	
18	45,5%	87,55	7,29	6,73	1,68	
19	52,5%	101,02	8,42	7,77	1,94	
20	61,5%	118,33	9,86	9,10	2,28	
21	72,5%	139,50	11,62	10,73	2,68	
22	85,0%	163,55	13,63	12,58	3,15	
23/0	100,0%	192,41	16,03	14,80	3,70	
1	100,0%	192,41	16,03	14,80	3,70	
2	100,0%	192,41	16,03	14,80	3,70	
3	100,0%	192,41	16,03	14,80	3,70	
4	100,0%	192,41	16,03	14,80	3,70	
5	100,0%	192,41	16,03	14,80	3,70	
6	100,0%	192,41	16,03	14,80	3,70	

Bedragen per maand
(inclusief minimum per
%)

<i>LEEFTIJD/ SCHAALGETAL</i>	<i>SCHAAL I</i>	<i>SCHAAL II</i>	<i>SCHAAL III</i>	<i>SCHAAL IV</i>	<i>SCHAAL V</i>	<i>SCHAAL VI</i>	<i>SCHAAL VII</i>
15	497						
16	568						
17	687	754					
18	850	925	1018	1118			
19	995	1098	1176	1267	1424		
20	1157	1269	1337	1409	1538	1744	
21	1300	1439	1495	1559	1654	1807	1844
22	1460	1609	1654	1701	1770	1874	1904
23/0	1629	1745	1815	1852	1887	1925	1963
1	1661	1785	1860	1897	1934	1989	2055
2	1702	1822	1904	1943	1981	2060	2142
3				1989	2029	2130	2235
4					2082	2204	2322
5						2282	2414
6							2506

Bedragen per 4 weken
(inclusief minimum per
)

<i>LEEFTIJD/ SCHAALGETAL</i>	<i>SCHAAL I</i>	<i>SCHAAL II</i>	<i>SCHAAL III</i>	<i>SCHAAL IV</i>	<i>SCHAAL V</i>	<i>SCHAAL VI</i>	<i>SCHAAL VII</i>
15	460						
16	527						
17	635	696					
18	785	854	940	1032			
19	919	1014	1086	1170	1315		
20	1068	1172	1235	1301	1420	1610	
21	1200	1329	1380	1440	1527	1668	1703
22	1348	1486	1527	1571	1634	1730	1758
23/0	1506	1611	1676	1710	1742	1777	1812
1	1535	1648	1717	1752	1786	1836	1897
2	1572	1682	1758	1794	1829	1902	1978
3				1836	1873	1967	2064
4					1922	2035	2144
5						2107	2229
6							2314

Bedragen per week
(inclusief minimum per
)

<i>LEEFTIJD/ SCHAALGETAL</i>	<i>SCHAAL I</i>	<i>SCHAAL II</i>	<i>SCHAAL III</i>	<i>SCHAAL IV</i>	<i>SCHAAL V</i>	<i>SCHAAL VI</i>	<i>SCHAAL VII</i>
15	114,69						
16	131,08						
17	158,54	174,00					
18	196,15	213,46	234,92	258,00			
19	229,62	253,38	271,38	292,38	328,62		
20	267,00	292,85	308,54	325,15	354,92	402,46	
21	300,00	332,08	345,00	359,77	381,69	417,00	425,54
22	336,92	371,31	381,69	392,54	408,46	432,46	439,38
23/0	375,92	402,69	418,85	427,38	435,46	444,23	453,00
1	383,31	411,92	429,23	437,77	446,31	459,00	474,23
2	392,77	420,46	439,38	448,38	457,15	475,38	494,31
3				459,00	468,23	491,54	515,77
4					480,46	508,62	535,85
5						526,62	557,08
6							578,31

Loonsverhoging per 1 februari 2017

1,00%

Minimum per % verhoging:

192,41

<i>Groep Leeftijd/schaalgetal</i>	<i>Leeftijds perc.</i>	<i>Per Jaar</i>	<i>Per maand</i>	<i>Per 4 weken</i>	<i>Per week</i>	
15	30,0%	57,72	4,81	4,44	1,11	
16	34,5%	66,38	5,53	5,11	1,28	
17	39,5%	76,00	6,33	5,85	1,46	
18	45,5%	87,55	7,29	6,73	1,68	
19	52,5%	101,02	8,42	7,77	1,94	
20	61,5%	118,33	9,86	9,10	2,28	
21	72,5%	139,50	11,62	10,73	2,68	
22	85,0%	163,55	13,63	12,58	3,15	
23/0	100,0%	192,41	16,03	14,80	3,70	
1	100,0%	192,41	16,03	14,80	3,70	
2	100,0%	192,41	16,03	14,80	3,70	
3	100,0%	192,41	16,03	14,80	3,70	
4	100,0%	192,41	16,03	14,80	3,70	
5	100,0%	192,41	16,03	14,80	3,70	
6	100,0%	192,41	16,03	14,80	3,70	

Bedragen per maand
(inclusief minimum per
%)

<i>LEEFTIJD/ SCHAALGETAL</i>	<i>SCHAAL I</i>	<i>SCHAAL II</i>	<i>SCHAAL III</i>	<i>SCHAAL IV</i>	<i>SCHAAL V</i>	<i>SCHAAL VI</i>	<i>SCHAAL VII</i>
15	502						
16	574						
17	694	762					
18	859	935	1029	1130			
19	1005	1109	1188	1280	1439		
20	1169	1282	1351	1424	1554	1762	
21	1313	1454	1510	1575	1671	1826	1863
22	1475	1626	1671	1719	1788	1893	1924
23/0	1646	1763	1834	1871	1906	1945	1983
1	1678	1803	1879	1916	1954	2009	2076
2	1720	1841	1924	1963	2001	2081	2164
3				2009	2050	2152	2258
4					2103	2227	2346
5						2305	2439
6							2532

Bedragen per 4 weken
(inclusief minimum per
%)

<i>LEEFTIJD/ SCHAALGETAL</i>	<i>SCHAAL I</i>	<i>SCHAAL II</i>	<i>SCHAAL III</i>	<i>SCHAAL IV</i>	<i>SCHAAL V</i>	<i>SCHAAL VI</i>	<i>SCHAAL VII</i>
15	464						
16	532						
17	641	704					
18	793	864	950	1044			
19	928	1024	1097	1182	1329		
20	1080	1184	1248	1315	1435	1627	
21	1212	1343	1394	1454	1543	1686	1720
22	1362	1501	1543	1587	1651	1748	1776
23/0	1521	1628	1693	1728	1760	1796	1831
1	1550	1665	1735	1769	1804	1855	1917
2	1588	1700	1776	1812	1848	1921	1998
3				1855	1893	1987	2085
4					1942	2056	2166
5						2128	2252
6							2338

Bedragen per week
(inclusief minimum per
%)

<i>LEEFTIJD/ SCHAALGETAL</i>	<i>SCHAAL I</i>	<i>SCHAAL II</i>	<i>SCHAAL III</i>	<i>SCHAAL IV</i>	<i>SCHAAL V</i>	<i>SCHAAL VI</i>	<i>SCHAAL VII</i>
15	115,85						
16	132,46						
17	160,15	175,85					
18	198,23	215,77	237,46	260,77			
19	231,92	255,92	274,15	295,38	332,08		
20	269,77	295,85	311,77	328,62	358,62	406,62	
21	303,00	335,54	348,46	363,46	385,62	421,38	429,92
22	340,38	375,23	385,62	396,69	412,62	436,85	444,00
23/0	379,85	406,85	423,23	431,77	439,85	448,85	457,62
1	387,23	416,08	433,62	442,15	450,92	463,62	479,08
2	396,92	424,85	444,00	453,00	461,77	480,23	499,38
3				463,62	473,08	496,62	521,08
4					485,31	513,92	541,38
5						531,92	562,85
6							584,31

BIJLAGE II

Voorbeeld berekening toeslag via de matrix van Regeling IV-BG

Rooster 1 (met een cyclus van drie weken):

	ma	di	wo	do	vr	za	zo
eerste week	-	o	o	o	o	o	-
tweede week	a	a	a	a	a	-	-
derde week	n	n	n	n	n	-	-

o: 06.00 – 14.00, pauze van 11.30 – 12.15 uur, op zaterdag begint de dienst om 06.45 uur

a: 14.00 – 22.00, pauze van 18.00 – 18.45 uur

n: 22.00 – 06.00, pauze van 02.00 – 02.45 uur

Stap 1: Ingeroosterde arbeidsduur.

- In de eerste week wordt op zaterdag 6,5 uur gewerkt, de overige dagen 7,25 uur, totaal 35,5 uur.
- In de tweede week worden 5 diensten van 7,25 uur gewerkt, totaal 36,25 uur.
- In de derde week worden 5 diensten van 7,25 uur gewerkt, totaal 36,25 uur.
- In totaal wordt er in drie weken $35,5 + 36,25 + 36,25 = 108$ uur gewerkt.

Stap 2: Aantal toeslaguren

- In de eerste week worden alleen op zaterdag toeslaguren opgebouwd. Dit zijn 6,5 uur * 50% = 3,25 uur
- In de tweede week worden toeslaguren opgebouwd van 19.00 – 22.00 uur. Het toeslagpercentage in die uren is op vrijdag hoger (50%) dan op ma – do (25%). De opgebouwde toeslag in de tweede week is:
 $4 \text{ dagen} * 3 \text{ uur} * 25\% + 1 \text{ dag} * 3 \text{ uur} * 50\% = 4,5 \text{ uur}.$
- In de derde week is de toeslag tussen 22.00 – 04.00 uur 50% en van 04.00 – 06.00 uur 25% behalve in de nacht van vrijdag op zaterdag (dan is de toeslag tussen 04.00 – 06.00 uur 50%). De opgebouwde toeslaguren zijn:
 $4 \text{ dagen} * 5,25 \text{ uur} * 50\% + 4 \text{ dagen} * 2 \text{ uur} * 25\% + 1 \text{ dag} * 7,25 \text{ uur} * 50\% = 16,125$
- In drie weken wordt $3,25 + 4,5 + 16,125 = 23,875$ uur toeslag opgebouwd.

Stap 3. Wisseltoeslag

- De medewerker is in drie weken 5 keer ingeroosterd in een dienst die de nachtelijke uren tussen 00.00- 04.00 uur omvat. De medewerker heeft dus recht op de wisseltoeslag van 5%.

Stap 4. Bepaling uiteindelijke toeslag

- Het aantal opgebouwde toeslaguren in drie weken is 23,875 uur, het aantal gewerkte uren in drie weken is 108 uur. De wisseltoeslag van 5% is van toepassing.
- De toeslag is $23,875 / 108 + 5\% = 27,1\%$

BIJLAGE III

Reglement voor de Vaste Commissie

Artikel 1 Definities

1. Voor wat de in dit reglement gebruikte terminologie betreft, zijn de artikelen 1, 2, 3 en 4 van de cao voor de Groothandel in Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabaksproducten , Bakkerijgrondstoffen, Binnen – en Buitenhuishoudelijke markt en Aanverwante Producten.
2. De Vaste Commissie zal hierna worden genoemd: "de commissie".

Artikel 2 Samenstelling van de Commissie

1. De Commissie bestaat uit zes leden alsmede zes plaatsvervangende leden, waarvan drie leden, alsmede hun plaatsvervangers worden aangewezen door de partij ter ene zijde en drie leden, alsmede hun plaatsvervangers, door de partij ter andere zijde.
2. Een lid van de Commissie, dat rechtstreeks bij het geschil is betrokken, dient zich bij de behandeling hiervan door zijn plaatsvervanger te laten vervangen.

Artikel 3 Voorzitterschap

De leden der Commissie benoemen bij meerderheid van stemmen, al dan niet uit hun midden, een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter.

Artikel 4 Duur van het lidmaatschap

1. De leden der Commissie hebben voor onbepaalde tijd zitting.
2. In een vacature wordt binnen één maand voorzien door de organisatie, welke het aftredend lid heeft benoemd.

Artikel 5 Beëindiging van het lidmaatschap

Het lidmaatschap der Commissie eindigt door:

- a. bedanken;
- b. overlijden;
- c. de verklaring van de organisatie, welke de benoeming deed, dat betrokkene niet langer als lid fungeert.

Artikel 6 Secretariaat

Het adres van het secretariaat van de Commissie luidt:
Postbus 262, 2260 AG Leidschendam.

Artikel 7 Beraadslaging en stemming

1. De beslissingen kunnen slechts worden genomen, indien tenminste vier leden resp. plv. leden der Commissie aanwezig zijn.
2. Bij dispariteit in de aanwezigheid brengt elk der leden zoveel stemmen uit als van de andere partij leden aanwezig zijn.
3. De Commissie neemt haar besluiten bij gewone meerderheid van stemmen en geeft haar beslissingen schriftelijk en met redenen omkleed. De leden handelen daarbij naar billijkheid.
4. Bij staking van de stemmen, anders dan ten aanzien van een in een geschil uit te brengen advies, wordt de beslissing aangehouden tot de volgende vergadering. Indien de stemmen dan weer staken wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.
5. Bij staking van stemmen ten aanzien van een in een geschil uit te brengen advies, geldt het bepaalde in artikel 8 lid 8 van dit reglement. Blanco stemmen worden geacht niet te zijn uitgebracht.

Artikel 8 Behandeling van geschillen

1. De geschillen worden door één of beide daarbij betrokken schriftelijk bij het secretariaat der Commissie aanhangig gemaakt.
2. Het secretariaat stelt de wederpartij op de hoogte van het geschil, door toezending van een afschrift van het schrijven van de klagende partij.
3. De wederpartij is bevoegd binnen 14 dagen na verzending door het secretariaat van het in het vorige lid bedoelde schrijven schriftelijk van haar zienswijze kennis te geven.
4. Partijen in het geschil zijn bevoegd na de wisseling van de in de voorafgaande leden bedoelde stukken nogmaals met inachtneming van de termijn van 14 dagen, schriftelijk, hun zienswijze aan het secretariaat kenbaar te maken, waarna de schriftelijke uiteenzetting van het wederzijdse standpunt wordt gesloten.

5. Partijen in het geschil, hun waarnemer of één of meer leden der Commissie zijn bevoegd één of meer getuigen of deskundigen bij de mondelinge behandeling van het geschil mede te brengen, opdat deze door de Commissie worden gehoord, mits de naam, woonplaats en functie van de mede te brengen getuigen of deskundigen minstens zes dagen vooraf aan het secretariaat is bericht.
6. De commissie is bevoegd, alvorens een beslissing te nemen, nadere inlichtingen in te winnen zowel van partijen als van derden. Zij is bevoegd partijen, getuigen en deskundigen ter nadere toelichting op te roepen om in haar vergadering te verschijnen. Een zodanige oproep dient te geschieden met inachtneming van een termijn van 14 dagen.
7. Uit de weigering van partijen om gevraagde inlichtingen te verstrekken of om ter vergadering te verschijnen, zal de Commissie conclusies trekken, welke haar geraden voorkomen.
8. Bij staking van stemming en indien ook bij andere beraadslaging niet alsnog een beslissing kan worden genomen, onthoudt de Commissie zich van een advies.
9. De Commissie bepaalt bij haar uitspraak de kosten van haarzelve en die van partijen bij het geschil, alsmede door welke partijen of in welke verhouding door partijen die kosten zullen worden gedragen.

Artikel 9 Vergunning tot afwijking van arbeidsvoorwaarden uit de cao

1. Aanvragen voor toestemming tot afwijking van de in de cao vastgestelde lonen en andere arbeidsvoorwaarden moeten schriftelijk, voorzien van een toelichting aangevende de omstandigheden welke aanleiding zijn tot het verzoek, bij het secretariaat van de Commissie worden ingediend.
2. Wanneer de Commissie aanleiding vindt een zodanig verzoek geheel of gedeeltelijk af te wijzen, dient deze afwijzing met redenen omkleed te geschieden.

Artikel 10 Goedkeuring van belonings- en functieclassificatiesystemen

Verzoeken om goedkeuring van systemen van prestatiebeloning dienen, voorzien van het benodigde aantal beschrijvingen van het gewenste stelsel, tenminste twee maanden voor de invoering schriftelijk bij het secretariaat van de Commissie te worden ingediend.

Artikel 11 Vergoeding

De Commissie kan een door haar te bepalen vergoeding in rekening brengen voor de behandeling van de vragen, bedoeld in de artikelen 9 en 10.

Artikel 12 Wijziging reglement

Dit reglement kan door partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor het personeel, werkzaam bij de Groothandel in Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten te allen tijde in gezamenlijk overleg worden gewijzigd.