

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 2019 tot en met 30 juni 2020

CAO VOOR DE FOODSERVICE EN DE GROOTHANDEL IN LEVENSMIDDELEN 2019-2020

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 aan 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

Steeds 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/of gevogelte;
10. binnen- en/of buitenlandse kaas;
11. eieren en/of salades;
12. conveniencemaaltijden;
13. zuivel en/of 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/of 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 2019 tot en met 31 december 2020;
 - b. collectieve arbeidsovereenkomst voor de Groothandel in Eieren en Eiproducten en de Eiproductenindustrie, 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020;
 - c. collectieve arbeidsovereenkomst voor de Groothandel in Groenten en Fruit, 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020;
 - d. collectieve arbeidsovereenkomst voor het personeel werkzaam in het Partikuliere Kaaspakhuisbedrijf, 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020; en
 - e. collectieve arbeidsovereenkomst voor de Vleessector, 1 november 2019 tot en met 31 december 2020.

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 verpakkingsvorm of verschijningsvorm) bestaande uit één of meer artikelen uit de hierna onder A tot en met E 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, en/of bonbons;
- dragees;
- seizoenartikelen.

GROEP B: SUIKERWERK

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

GROEP C: BISKWIE, BANKET EN SNIJKOEK

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

GROEP D: HARTIGE VERSNAPERINGEN

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

GROEP E: OVERIGE ZOETWAREN EN SNOEPGOED

- overige zoetwaren (waaronder mede begrepen zoetwaren gemaakt van fruitpuree);
- overig snoepgoed (waaronder mede begrepen snoepgoed gemaakt van fruitpuree);

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 additieven, alle in een gereed tabaksproduct of aanverwant product aanwezige stoffen of elementen (met inbegrip van papier, filters, inkt, capsules en kleefstoffen), buitenverpakkingen, elektronische sigaretten, navulverpakkingen, nicotinehoudende vloeistoffen, pijptabak, pruimtabak, tabak, tabaksproducten, voor roken bestemde kruidenproducten en/of sigaren als bedoeld in de Tabaks- en rookwarenwet (wet van 10 maart 1988, laatstelijk gewijzigd per 6 september 2016, Staatsblad 2016, 175 en 176) (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 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 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 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 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.
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 2019 en eindigt op 30 juni 2020.
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 per 1 februari 2020 een stijging met 2,8 procent structureel.
2. De loonvorming zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel wordt separaat uitgewerkt in deel A (voor de Groothandel in Horecaproducten) en deel B (voor de Groothandel in Levensmiddelen) van deze cao.

Artikel 6

PENSIOEN

1. De werkgever is verplicht per 1 april 2017 de pensioenregeling van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Foodservice en Groothandel in Levensmiddelen of een actuarieel en financieel gelijkwaardige regeling toe passen. De inhoud van de pensioenregeling van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Foodservice en Groothandel in Levensmiddelen wordt bepaald door partijen bij deze cao.
2. Met ingang van 1 januari 2018 wordt de pensioenrichtleeftijd verhoogd naar 68 jaar.

Artikel 7

AFBAKENING SUBSECTORALE CAO VOOR DE GROOTHANDEL IN HORECAPRODUCTEN EN SUBSECTORALE CAO GROOTHANDEL IN LEVENSMIDDELEN

1. Werkgevers die zowel op 1 januari 2015 als op 8 juni 2016 lid zijn van de Federatie van de Groothandel in Levensmiddelen of de Vereniging voor de Groothandel in Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten of zijn aangesloten bij het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Foodservice en de Groothandel in Levensmiddelen en/of vrijgesteld zijn van verplichte deelneming in het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Foodservice en de Groothandel in Levensmiddelen vallen onder de subsectorale cao voor de Groothandel in Levensmiddelen. Deze werkgevers worden uitgesloten van de subsectorale cao voor de Groothandel in Horecaproducten.
2. Werkgevers die zowel op 1 januari 2015 als op 8 juni 2016 lid zijn van de Vereniging Overlegorgaan Groothandels in produkten voor de Horeca en Grootverbruik, vallen onder de subsectorale cao voor de Groothandel in Horecaproducten. Deze werkgevers worden uitgesloten van de subsectorale cao voor de Groothandel in Levensmiddelen.

3. Indien een werkgever zowel onder lid 1 als lid 2 van dit artikel valt, geldt de subsectorale cao welke hij in 2014 toepaste.
4. Voor werkgevers die niet op grond van het eerste, tweede of derde lid van dit artikel onder één van de subsectorale cao's kunnen worden geschaard, geldt dat eerst wordt beoordeeld of de betreffende werkgever valt onder de in artikel 8 van de subsectorale cao voor de Groothandel in Horecaproducten beschreven werkingssfeer. Een werkgever die niet onder de aldaar beschreven werkingssfeer valt, valt onder de subsectorale cao voor de Groothandel in Levensmiddelen.
5. Geschillen over de vraag welke subsectorale cao van toepassing is, worden beslist door de vaste commissie waarbij het op 18 september 2015 door partijen bij de cao voor de Foodservice en de Groothandel in Levensmiddelen gesloten akkoord leidend zal zijn.

DEEL B CAO VOOR DE GROOTHANDEL IN LEVENSMIDDELEN 2019-2020

*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 8 Werknemer

1. Op werknemers die werkzaamheden verrichten die niet vallen onder de in artikel 28
genoemde functiegroepen, zijn de artikelen 18, 19, 27 tot en met 32, 36, 39 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 19, lid 1 wel van toepassing.
Tevens zijn voor vertegenwoordigers wel de toeslagen op zon- en feestdagen zoals
genoemd in artikel 35 lid 2 van toepassing.

Voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt kunnen andere voorwaarden gelden, zoals in deze cao genoemd, aangevuld met de bepalingen zoals die gelden op grond van de 'Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd'.

2. Voor werknemers met een maandsalaris van meer dan € 4781 zijn alleen de artikelen 1 tot en met 4, de artikelen 10 tot en met 15, artikel 21, artikel 40 lid 3 van kracht tenzij anders is overeengekomen door de werkgever en de werknemer, de artikelen 55, en 56 van toepassing. De bijlagen III en IV zijn van toepassing. Vanaf 1 februari 2020 gelden de bepalingen in dit lid voor werknemers met een maandsalaris van meer dan € 4915.

Artikel 9 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 27 tot en met 39, 49, 50 en bijlage I) en werktijden (zoals bepaald in de artikelen 16 tot en met 20) van toepassing zijn als voor een werknemer die bij hem in dienst is;
2. vergelijkbare overige arbeidsvoorwaarden (zoals bepaald in artikelen 26, 40, 41, 42, 44 tot en met 49, 55 tot en met 57) 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 10 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 48, 49 en 50 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. Werkgevers kunnen ervoor kiezen om voor de groep werknemers die zijn ingedeeld in het werkvenster III een all-in uurloon af te spreken. Bij deze groep werknemers wordt de loonwaarde van de vakantiedagen en de vakantietoeslag verdisconteerd in het bruto maandsalaris.
4. Voor de toepassing van artikel 40, 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.

5. Een werkgroep van cao-partijen werkt een voorstel uit voor een evenwichtig loongebouw in de cao. Daarbij zal zijn inbegrepen de effecten van de WM(J)L en de jeugdlonen.

Hoofdstuk II: VERPLICHTINGEN

Artikel 11 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 indiensttreding worden geïnformeerd over de cao GIL en de website www.groothandelinlevenmidden.nl. Voor iedere werknemer is op verzoek een geprinte versie van de cao beschikbaar.

Artikel 12 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.

Artikel 13 Sociaal beleid en duurzame inzetbaarheid

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.

Duurzame inzetbaarheid

7. Cao-partijen werken aan duurzame inzetbaarheid door een langjarige campagne onder de naam Expeditie Fit in Food. Deze zal zoveel mogelijk proactief bij alle werknemers onder de aandacht worden gebracht.
8. De GIL bevordert binnen Expeditie Fit in Food de interne en externe mobiliteit van werknemers door te investeren in kennis en ontwikkeling van werknemers. Werknemers zullen door hun leidinggevendend actief worden gestimuleerd om training en opleiding te volgen. Werknemers krijgen de mogelijkheid om één trainingsmodule binnen werktijd te volgen. Hiervoor zal de branche een portal openen waar de werknemers van georganiseerde werkgevers opleidingen kunnen volgen. Voor niet-georganiseerde werkgevers bestaat (onder nader vast te stellen voorwaarden) de mogelijkheid tot aansluiting bij het FKB.
9. GIL-partijen richten binnen Expeditie Fit (www.expeditiefit.nl) een helpdesk in waar werkgevers en werknemers terecht kunnen met vragen over mantelzorg.
10. Binnen Expeditie Fit bieden GIL-partijen hulpmiddelen aan bij financiële vragen, bijvoorbeeld als het gaat om schuldenproblematiek.
11. Alle werknemers van 62 jaar of ouder krijgen éénmaal de gelegenheid om zich te laten adviseren over de financiële positie in de aanloop naar pensionering.
12. Sociale partners bespreken gedurende de looptijd van de cao voorstellen met betrekking tot de ontzietmaatregelen (bijzondere afspraken over vakantie voor oudere werknemers en inroostering voor werknemers van 55 jaar en ouder) voor medewerkers vanaf het geboortjaar 1980. Voor hen die eerder dan 1980 zijn geboren blijven de huidige maatregelen van toepassing.

Artikel 14 Pensioen

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

Artikel 15 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 16 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;
3. Werkgevers kunnen kiezen voor deelname aan een pilot "Zeggenschap en Flexibilisering". Voor informatie over de pilot en aanmelding zie op www.groothandelinlevensmiddelen.nl.

Artikel 17 Inroosteringsvoorwaarden

- 1. De gemiddelde arbeidsduur bedraagt 144 uur per periode van 4 weken.
- 2. a. De werktijden dienen volgens rooster te zijn verdeeld over een 4- of 5-daagse werkweek.
- b. - Voor alle regelingen, zowel bedienings- als zelfbedieningsgroothandel, gelden de tijden van de werkvensters niet alleen ter bepaling van toeslagen, maar tevens als bandbreedte voor de werktijden. Incidenteel kan er buiten de werkvensters arbeid worden verricht, maar structurele inroostering buiten de werkvensters behoeft instemming van de werknemer en de ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging.

- Voor elk rooster of werktijdenpatroon dient conform de Wet op de Ondernemingsraden instemming van de Ondernemingsraad/Personeelsvertegenwoordiging te worden verkregen. Het werken in de nachtelijke uren tussen 00.00 – 04.00 wordt zoveel mogelijk voorkomen. Bij de inroostering van de medewerkers die de nachtelijke uren tussen 00.00 – 04.00 uur omvatten moet de OR/PV het desbetreffende instemmingsverzoek tevens toetsen bij (in elk geval) de betrokken werknemers of een representatieve vertegenwoordiging daarvan.
 - Bij inroostering van medewerkers in diensten die de nachtelijke uren tussen 00.00 – 04.00 omvatten zal de werkgever de OR/PV jaarlijks een evaluatierapport doen toekomen. In deze rapportage zal worden ingegaan op de noodzaak en consequenties van het werken in diensten die de nachtelijke uren tussen 00.00 – 04.00 uur omvatten.
 - Als de organisatie geen OR/PV heeft behoeft structurele inroostering tussen 00.00 – 04.00 instemming van de Vaste Commissie, waarbij de noodzaak van het werken in nachtarbeid tussen 00.00 – 04.00 en de vraag of de medewerkers zijn betrokken bij het tot stand komen van het nieuwe rooster worden getoetst.
3. a. Bij inroostering gelden de volgende voorwaarden:
- Inroostering van deze gemiddelde arbeidsduur kan - met inachtneming van het bepaalde in het vijfde lid - door middel van de volgende varianten plaatsvinden:
 - a. inroostering van 144 uur per periode van 4 weken;
 - b. inroostering van een combinatie van meer dan 144 uur, doch ten hoogste 160 uur en zoveel hele of halve roostervrije dagen dat het gemiddelde daarvan 144 uur per periode van 4 weken is;
 - Het roosteren gebeurt zo laag mogelijk in de organisatie door de betrokken werknemer en de (directe) chef op afdelingsniveau.
 - De roosters worden gemaakt in overleg met de OR overeenkomstig artikel 27 WOR, of middels een aanvullende overeenkomst met vakorganisaties.
 - Zoveel mogelijk wordt rekening gehouden met de voorkeur van de individuele werknemer voor vrije dagen, avonden, weekeinden, een vierdaagse werkweek, sociale, c.q. privé - afspraken, schooltijden van kinderen, kinderopvang, thuiszorgverplichtingen en religieuze verplichtingen. Wanneer de leidinggevende geen rekening houdt met de voorkeur van de werknemers, dient hij dit te onderbouwen.
 - Na gestructureerd werkoverleg stelt de leidinggevende voor aanvang van de periode de ingeroosterde dagen, avonden en weekeinden in betreffende periode vast. Partijen stellen op bedrijfsniveau regels vast waaraan het werkoverleg moet voldoen. Partijen zien er vervolgens op toe dat aan de regels wordt voldaan.
 - Het rooster alsmede een wijziging daarvan dient voor een termijn van 4 weken te worden vastgesteld en de roostertijden dienen één week voor de aanvang van de dienst te worden bekend gemaakt;
 - Het rooster mag geen gebroken diensten inhouden;
 - Een zwangere vrouw kan niet verplicht worden tot het werken in nacht- en/of ploegendiensten
 - Een ploegendienstrooster dient te voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. er worden maximaal 5 aaneengesloten werkdagen en maximaal 5 dagen per week gewerkt;
2. de roosters kennen een voorwaartse rotatierichting. Het aantal wisselingen van dienst (van ochtend, naar middag, naar nacht) binnen een reeks van aaneengesloten diensten is maximaal 1. Binnen een week mogen maximaal 2 verschillende diensten (ochtend, avond of nacht) zijn ingeroosterd;
3. Rustpauzes van minder dan 15 minuten worden geacht te behoren tot de arbeidstijd;
4. tenminste 11 uur rust tussen einde en aanvang volgende werkdag, maximaal 1 x per periode van 7 dagen *24 uur mag de aaneengesloten rusttijd worden teruggebracht tot 8 uur.;
5. werknemers ouder dan 55 jaar kunnen niet worden verplicht tot werken in ploegendienst c.q. vóór 06.00 uur of na 19.00 uur, op zaterdag of zondag en op algemeen erkende feestdagen;
6. het rooster dient een voorspelbaar patroon te hebben dat aansluit bij persoonlijke verplichtingen van werknemer.

Voor medewerkers die zijn ingedeeld in Regeling IV geldt daarnaast:

7. Er worden maximaal 4 diensten die nachtelijke uren tussen 00.00 – 04.00 uur omvatten achtereenvolgend 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 over ploegenroosters (1 tot en met 12 hierboven genoemd) 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 35, 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. Als de werkgever meedoet aan de pilot, gelden de regels van de pilot over arbeid op zondag.

Artikel 18

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 35, 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.
4. Teneinde het overwerk terug te dringen, zal de compensatie zoveel mogelijk in tijd plaatsvinden. Indien een werknemer verzoekt om de compensatie in tijd te verstrekken, zal de werkgever het verzoek honoreren. Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever de werknemer in de gelegenheid om het overwerk binnen 2 maanden te compenseren, behalve in de in overleg met de OR of personeelsvertegenwoordiging afgesproken piekperiodes per bedrijf. De werknemer heeft recht op een aaneengesloten periode van verlof op een door hem zelf te bepalen moment indien het saldo van te compenseren aantal overuren meer bedraagt dan 36 uur, behalve in de in overleg met de OR of personeelsvertegenwoordiging afgesproken piekperiodes per bedrijf.
5. Parttimers ontvangen voor alle gewerkte uren binnen en buiten de overeengekomen arbeidsduur dezelfde beloning, inclusief toeslagen, op te bouwen rechten en emolumenten als fulltimers.

Artikel 19 Arbeid op uren gelegen buiten de werkvensters

1. Arbeid op uren gelegen buiten de werkvensters als bedoeld in artikel 16, 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 35.

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 20

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 35.
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 35.
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 44, 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 21 80/90% regeling

1. De werknemer die de leeftijd heeft bereikt van drie 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 drie jaar en uitsluitend gevolgd door pensioen. Tegelijkertijd wordt dus vastgelegd op welke datum de werknemer met pensioen zal gaan. Zijn brutosalairis in de periode van 20% arbeidstijdverkortung bedraagt 90% van het tot dan toe verdiende salairis. Op de hoogte van de uitkering wegens vervroegd uittreden en de (premie van de) pensioenverzekering heeft deze verlaging geen invloed. Wel wordt het aantal vakantiedagen met 1/5 deel (20%) verlaagd.
2. Cao-partijen onderzoeken de mogelijkheid om de 80/90% regeling te verruimen naar 5 jaar. In dat kader wordt tevens de mogelijkheid van deeltijdpensioen onderzocht.

Hoofdstuk IV: DIENSTVERBAND

Artikel 22 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 drie jaar. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - Voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd in een periode van 36 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).
 - e. Indien de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt in afwijking van lid 2 sub a van dit artikel, de ruimere ketenregeling van artikel 7:668a lid 12 BW. De periode wordt verlengd tot ten hoogste 48 maanden en het aantal arbeidsovereenkomsten bedraagt ten hoogste 6. Hierbij worden alleen de arbeidsovereenkomsten in aanmerking genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
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 16, eerste lid
 - b. overeenkomst voor een gedeelte van de volledige normale arbeidstijd (parttime) met inachtneming van het bepaalde in artikel 16, 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 22.4 b. genoemde periode is een jaar.
 - e. Doorwerken na AOW gerechtigde leeftijd kan conform de wettelijke bepalingen.

5. Een verzoek van de werknemer om minder of meer te gaan werken zal door de werkgever worden behandeld conform de Wet Flexibel Werken. Deze regeling geldt niet voor een verzoek van een AOW-gerechtigde werknemer. De werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, kan de werkgever wel verzoeken meer of minder te gaan werken, maar de werkgever is niet verplicht om in te gaan op zo'n verzoek. Een wijziging is pas geldig nadat de werkgever en de werknemer hierover overeenstemming hebben bereikt.

Artikel 23 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 16.
 - i. of er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die schriftelijk is aangegaan;
 - j. of er sprake is van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628 lid 9 BW;
2. Indien uit de schriftelijke bevestiging van het dienstverband 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 24 Gegevens salarisbetaling

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 overeengekomen arbeidsduur;
- d. of er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die schriftelijk is aangegaan;
- e. of er sprake is van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 7: 628 lid 9 BW;
- f. de inhouding van loonbelasting en de premies voor de sociale verzekeringswetten;
- g. andere toegepaste kortingen, nauwkeurig gespecificeerd.

Artikel 25 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 of ontbinding door de 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 (zie ook artikel 22.2.e)
De werkgever en de werknemer kunnen ervoor kiezen om de arbeidsovereenkomst daarna voort te zetten met een (nieuwe) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die van rechtswege eindigt;
 - 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.

- c. Voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt geldt wederzijds een opzegtermijn van een maand, zoals bepaald in artikel 7:672 lid 3 BW.
4. De werkgever is conform artikel 7:673 BW een transitievergoeding verschuldigd indien wordt voldaan aan de in dit BW-artikel genoemde voorwaarden.

Artikel 26 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 27 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 55 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 28 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 functiejaar, vastgestelde bedrag genoemd in de loonschalen.

Artikel 29 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 30 Salarissen

1. Aan de werknemer dient een salaris te worden uitbetaald op grond van de in artikel 28 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 31 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 32 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 33 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 ziekteverzekering.
4. Indien de arbeidstijdverkorting voor vertegenwoordigers in hele of halve roostervrije dagen wordt gerealiseerd heeft de werknemer recht op doorbetaling van de gemiddelde variabele beloning over deze hele of halve dag naar analogie van artikel 50, lid 1.

Artikel 34 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 35 Betaling van overwerkuren en uren gelegen buiten de werkvensters

1. De werknemer ontvangt voor overwerk als bedoeld in artikel 18, over de eerste 16 uur een toeslag van 25% en over alle uren daarboven 50%.
2. Voor arbeid op uren als bedoeld in artikel 19 en 20, 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 ploegendienst 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%
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%

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 10 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 10 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 15 en 16 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 17, 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 17 lid 3a voorlaatste gedachtestreepje van deze cao behoudt de toeslag tijdens de zwangerschapsperiode.

Artikel 36 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:
 - € 1,01 per 1 januari 2019 of de eerste dag van de 1^e periode 2019
 - € 1,04 per 1 februari 2020 of de eerste dag van de 2^e periode 2020
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 :
 - € 0,42 per 1 januari 2019 of de eerste dag van de 1^e periode 2019
 - € 0,43 per 1 februari 2020 of de eerste dag van de 2^e periode 2020
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 inconvenientietoeslag 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 37 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 28 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 dan wel 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 38 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 39 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, vakantietoelagen, 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 40 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 restverdien capaciteit 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 restverdien capaciteit 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. Indien de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt in afwijking van lid 1 en lid 2 van dit artikel dat de loondoorbetalingsplicht van de werkgever is beperkt tot totaal 13 weken. Gedurende deze periode keert de werkgever aan de werknemer het bruto bedrag aan loon uit 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 een aanvang heeft genomen voordat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de periode van 13 weken vanaf die datum, met dien verstande dat de totale periode van loondoorbetaling en aanvulling niet meer dan 104 weken bedraagt. De periode van 13 weken kan na de evaluatie van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd worden verkort. Als dat gebeurt, dan geldt automatisch de wettelijke, kortere periode van 6 weken.
4. 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 Arbeidsgeschikten (WGA).

De hieronder genoemde aanvullingen zijn altijd gemaximeerd tot het SV-loon, tenzij anders is overeengekomen 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 ervoor dat het totale inkomen (loon, wettelijke uitkering en verzekeringsuitkering) 70% van het laatstverdiende loon bedraagt. Indien de benutting van de resterende verdien capaciteit hoger is dan 50%, dan wordt de uitkering verhoogd van 70% naar 75% van het laatstverdiende 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. 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.

5. 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.
6. 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
7. 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

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

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

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

9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. 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.
13. 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.
14. 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.
15. 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.
16. De werknemer kan zich bij het aanbod van de werkgever laten bijstaan door een vertrouwenspersoon.
17. 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 van onbepaalde tijd, dan heeft de werknemer een terugkeergarantie. Bij niet verwijtbaar ontslag in de proeftijd heeft de werknemer ook een terugkeergarantie.

18. 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.
19. 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.
20. 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.
21. Re-integratie van een AOW-gerechtigde werknemer
Voor de AOW-gerechtigde, arbeidsongeschikte werknemer gelden de in dit artikel genoemde bepalingen inzake re-integratie niet, in zoverre dat de werkgever niet de verplichting heeft om te bevorderen dat deze werknemer herplaatst wordt bij een andere werkgever en dat er geen plan van aanpak hoeft te worden opgesteld. Wel bevordert de werkgever re-integratie in haar eigen bedrijf en zal zij maatregelen treffen die het mogelijk maken de eigen of passende arbeid te verrichten.

Hoofdstuk VII: VERLOF

Artikel 41 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. Geboorteverlof (partnerverlof): Na de bevalling van je partner heb je recht op 1 werkweek geboorteverlof. De duur van het geboorteverlof hangt af van het aantal uren dat je per week werkt. Het verlof wordt opgenomen in de periode van vier weken na de bevallingsdatum.
 - e. bij hertrouwen van één van de ouders of schoonouders of bij huwelijk van pleegkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters, één dag, mits de huwelijksplechtigheid of het huwelijksfeest wordt bijgewoond;
 - f. bij overlijden van de partner of van een eigen inwonend kind van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis, tot een maximum van vijf dagen;
 - g. bij overlijden van één van de ouders of schoonouders en niet-inwonende kinderen één dag, alsmede één dag voor het bijwonen van de begrafenis, mits de plechtigheid wordt bijgewoond. In de gevallen kan ook extra onbetaald verlof worden opgenomen;
 - h. bij overlijden van broers, zusters, zwagers, schoonzusters en grootouders, één dag;
 - i. bij het vervullen van, van overheidswege opgelegde verplichtingen, welke de werknemer persoonlijk moet vervullen, met uitzondering van het vervullen van de militaire dienstplicht en de daaruit voortvloeiende verplichtingen, gedurende de daarvoor benodigde uren en voor zover generlei vergoeding hiervoor kan worden ontvangen;
 - j. bij noodzakelijk bezoek aan een huisarts, specialist, ziekenhuis en voor bloeddonatie, dat - behoudens in spoedgevallen - vooraf is medegedeeld aan de werkgever, de benodigde tijd;
 - k. voor het zoeken van een nieuwe werkgever, na opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, indien de werknemer gedurende tenminste vier weken, onmiddellijk aan de opzegging voorafgaande, onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest, ten hoogste vijf uren, aaneengesloten of in gedeelten;
 - l. bij feestelijkheden ter gelegenheid van het 25-, 40- en 50-jarig huwelijksfeest van de werknemer of diens ouders of schoonouders, mits tenminste een week tevoren daarvan aan de werkgever kennis is gegeven, alsmede bij de herdenking van zijn 25- en 40-jarig dienstverband bij de werkgever, één dag;
 - m. in de periode drie jaar voorafgaande aan de toetreding tot de (pré) pensionering gedurende vijf aaneengesloten dagen voor een pre - pensioneringscursus;
 - n. De werknemer heeft de mogelijkheid van opname van onbetaald verlof – met voortzetting van pensioenopbouw – na afloop van kortdurend zorgverlof en geboorteverlof 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 42. 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.

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 genomen. 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 43 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 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 44 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 45 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 43 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 46 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 47 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. 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 48 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 43 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 43, 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 43, 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. Dit geldt niet voor werknemers die zijn ingedeeld in het werkvenster III en met wie een all-in uurloon afgesproken is. Bij deze groep werknemers wordt de loonwaarde van de vakantiedagen en de vakantietoeslag verdisconteerd in het uurloon.
- * Voor de toepassing van dit artikel zie ook artikel 10 lid 2.

Artikel 49 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 2019 tot en met 30 april 2020 € 1889.
 3. De vakantietoeslag zal worden uitgekeerd uiterlijk aan het einde van de maand juni. Dit geldt niet voor werknemers die zijn ingedeeld in het werkvenster III met wie een all-in uurloon afgesproken is. Bij deze groep werknemers wordt de loonwaarde van de vakantiedagen en de vakantietoeslag verdisconteerd in het uurloon.
 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 10 lid 2.

Artikel 50 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 10 lid 2.

Hoofdstuk IX: OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 51 Vakbondsfaciliteiten

Definitie:

Vakbonden kennen twee soorten leden namelijk: Gewone leden en Kaderleden.

Kaderlid ben je als;

1. Je lid bent van een Bedrijfsledengroep, de zogenaamde contactpersoon.
2. Je lid bent van de Vakgroep.
3. Je lid bent van een Bondsraad of van een Kadergroep.
4. Je lid bent van de cao-Commissie.

I. Betaald verlof

1. Voor alle leden wordt kort verzuim met behoud van loon toegestaan voor het bijwonen van specifieke vergaderingen van de vakbonden.
2. Voor het bijwonen van vormings- en scholingscursussen van vakbonden, 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 vakbond, 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 werkerterreinen van de vakbonden. Desgewenst verstrekt de organiserende partij inzicht in aard en inhoud van de activiteit.

3. Indien de werknemer deel uitmaakt van de Bedrijfsledengroep (contactpersoon van de vakbond) kan jaarlijks voor maximaal drie dagen betaald verlof in aanmerking komen ten behoeve van deelname aan door de vakbond voor hen georganiseerde vergaderingen.
4. Indien de werknemer deel uitmaakt van een vakgroep is betaald verlof toegestaan tot een maximum van vier dagen in een kalenderjaar en voor zover het bedrijfsbelang van de onderneming dit toelaat.
5. Indien de werknemer deel uitmaakt van een Bondsraad is betaald verlof toegestaan tot een maximum van vier dagen in een kalenderjaar en voor zover het bedrijfsbelang van de onderneming dit toelaat.
6. Indien de werknemer lid is van een cao-Commissie of 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 beloning.

II. Contactpersonen en andere vakbondskaderleden

1. De vakbonden 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 vakbond overgaat tot aanwijzing van één of meerdere contactperso(n)en dan zal de werkgever daarover onmiddellijk worden geïnformeerd.
2. Contactpersonen onderhouden het dagelijks contact tussen de in de onderneming werkzame leden en de vakbonden die zij vertegenwoordigen. Zij doen dit zoveel mogelijk in eigen tijd.
3. 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.

III. Faciliteiten

Ten behoeve van overleg en doelmatige communicatie met de werknemers/sters zal de werkgever faciliteiten aan de vakbonden, die partij zijn bij deze cao, ter beschikking stellen.

1. De werkgever kan op verzoek van één of meerdere vakbond(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 vakbonden en de binnen

- de onderneming actieve kaderleden;
 - 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 werkgever en na instemming van de werkgever, met de kaderleden.

IV. Overleg met de ondernemingsleiding

1. Het contact tussen de werkgever en de vakbonden vindt in de regel plaats via de bezoldigd bestuurder van de betrokken vakbond. 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 55 van deze cao.
3. In bijzondere omstandigheden, wanneer het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever vordert, kan het verlenen van faciliteiten worden opgeschort. Dit zal niet eerder geschieden dan na voorafgaand overleg tussen de werkgever en de betrokken vakbond(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 55 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 52 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 door middel van voorlichtingsmateriaal, modules taalcursussen voor buitenlanders en multicultureel personeelsbeleid voor leidinggevenden.

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

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

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

Heftruck-opleiding

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

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Doelstelling

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

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

Instrumenten

1. Functioneringsgesprekken

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

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

Een en ander kan gecombineerd worden met een belangstellingsregistratie, een 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 afspraken.

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 53 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).

7. Reparatie 3^e jaar WW

De GIL zal zich aansluiten bij de afspraken die in de Stichting van de Arbeid zijn gemaakt over reparatie van het 3e jaar WW.

Hoofdstuk X: SLOTBEPALINGEN

Artikel 54 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 55 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 56;
 - 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 18, het hierover beslissen en het kunnen verlenen van heffingsvrijstellingen;
 - g. het behandelen van meldingen zoals bedoeld in artikel 16.

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 56 Geschillen

Geschillen over de uitleg en/of toepassing van de bepalingen van deze cao met uitzondering van het bepaalde in de artikelen 10 lid 1, 15 en 25 dienen schriftelijk door de meest gerede partij aan de Vaste Commissie te worden voorgelegd.

Artikel 57 Gunstiger arbeidsvoorwaarden

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

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. Werkgevers dienen bij de loonbetaling rekening te houden met de aanpassing van het wettelijk minimum (jeugd)loon. In de loonschalen van 1 februari 2020 of de eerste dag van de tweede periode 2020 zijn de lonen waar nodig op het wettelijk minimumloon aangepast.
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 februari 2020

2,8%

Bedragen per maand
(inclusief minimum per
%)

LEEFTIJD/ SCHAALGETAL	SCHAAL I	SCHAAL II	SCHAAL III	SCHAAL IV	SCHAAL V	SCHAAL VI	SCHAAL VII
15	535						
16	613						
17	741	813					
18	916	997	1096	1204			
19	1071	1182	1266	1364	1533		
20	1322,9	1366	1440	1517	1656	1877	
21	1653,6	1653,6	1653,6	1678	1780	1944	1985
22	1653,6	1732	1780	1831	1904	2016	2049
23/0	1753	1878	1954	1993	2030	2072	2112
1	1787	1921	2001	2041	2081	2140	2211
2	1832	1961	2049	2090	2132	2217	2304
3				2140	2183	2292	2405
4					2239	2371	2499
5						2455	2597
6							2697

Bedragen per 4 weken
(inclusief minimum per
%)

LEEFTIJD/ SCHAALGETAL	SCHAAL I	SCHAAL II	SCHAAL III	SCHAAL IV	SCHAAL V	SCHAAL VI	SCHAAL VII
15	495						
16	568						
17	684	751					
18	846	921	1012	1112			
19	989	1092	1169	1260	1416		
20	1222	1261	1330	1401	1529	1733	
21	1527	1527	1527	1549	1644	1795	1833
22	1527	1599	1644	1691	1758	1861	1892
23/0	1620	1734	1804	1840	1874	1913	1950
1	1651	1774	1848	1884	1921	1976	2041
2	1692	1811	1892	1930	1968	2047	2127
3				1976	2016	2116	2220
4					2067	2189	2307
5						2267	2398

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	123,46						
16	141,46						
17	171,00	187,62					
18	211,38	230,08	252,92	277,85			
19	247,15	272,77	292,15	314,77	353,77		
20	305,28	315,23	332,31	350,08	382,15	433,15	
21	381,60	381,60	381,60	387,23	410,77	448,62	458,08
22	381,60	399,69	410,77	422,54	439,38	465,23	472,85
23/0	404,54	433,38	450,92	459,92	468,46	478,15	487,38
1	412,38	443,31	461,77	471,00	480,23	493,85	510,23
2	422,77	452,54	472,85	482,31	492,00	511,62	531,69
3				493,85	503,77	528,92	555,00
4					516,69	547,15	576,69
5						566,54	599,31
6							622,38

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 $23,875 / 108 + 5\% = 27,1\%$

Reglement voor de Vaste Commissie

Definities

- ## Artikel 2

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

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

- bedanken;
- overlijden;
- 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 14 en 15.

Artikel 12 Wijziging reglement

Dit reglement kan door partijen bij deel B van de collectieve arbeidsovereenkomst de foodservice en de groothandel in levensmiddelen worden gewijzigd.