

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 2022 tot en met 31 december 2023

INHOUDSOPGAVE

CAO voor de FOODSERVICE en de GROOTHANDEL IN LEVENSMIDDELEN 2017-2019

Artikel 1	Algemene definities	8
Artikel 2	Werkings sfeer	8
Artikel 3	Dispensatie kader	13
Artikel 4	Duur, verlenging en beëindiging van deze CAO	14
Artikel 5	Loonvorming	14
Artikel 6	Pensioen	14
Artikel 7	Afbakening subsectorale CAO GHP en subsectorale CAO GIL	14

INHOUDSOPGAVE DEEL A

CAO voor de GROOTHANDEL IN HORECAPRODUCTEN 2017-2019

Artikel 8	Werkings sfeer	16
Artikel 9	Definities	17
Artikel 10	Duur, verlenging en beëindiging van deze CAO	18
Artikel 11	Wijzigingen van deze CAO tijdens de looptijd	18
Artikel 12	Rechtsopvolging van partijen	18
Artikel 13	Fusies en reorganisaties	18
Artikel 14	Verplichtingen van de werkgever	19
Artikel 15	Verplichtingen van de werknemer	19
Artikel 16	Arbeidsomstandigheden	19
Artikel 17	Arbeidsduurverkorting (80-90-100 regeling)	20
Artikel 18	Arbeidsovereenkomsten	20
Artikel 19	Opvolgend werkgeverschap bij ingeleende krachten	22
Artikel 20	Arbeidsovereenkomst oproepkrachten	22
Artikel 21	Arbeidstijden en pauze	22
Artikel 22	Nachtdiensten	24
Artikel 23	Functie-indeling	24
Artikel 24	Functiegroepen	25
Artikel 25	Salaris	26
Artikel 26	Toeslagen	27
Artikel 27	Algemeen erkende feestdagen	28
Artikel 28	Reiskosten en reizen bij detachering	28
Artikel 29	Vakantiedagen en vakantiebijslag	28
Artikel 30	Vakantiedagen oproepkrachten	29
Artikel 31	Vakantiebijslag oproepkrachten	29
Artikel 32	Vakantiedagen en arbeidsongeschiktheid	29
Artikel 33	Extra vakantiedagen	30
Artikel 34	Jubileumuitkering	30
Artikel 35	Studiekostenregeling	30
Artikel 36	Buitengewoon verlof	31
Artikel 37	Onbetaald verlof	32
Artikel 38	Ouderschapsverlof	32
Artikel 39	Adoptie- en pleegzorgverlof	32
Artikel 40	Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof	33
Artikel 41	Geboorteverlof	33
Artikel 42	Aanvullend geboorteverlof	34
Artikel 43	Calamiteitenverlof	34
Artikel 44	Kortdurend zorgverlof	34
Artikel 45	Langdurend zorgverlof	35

Artikel 46	Organisatieverlof	35
Artikel 47	Loondoorbetaling gedurende arbeidsongeschiktheid en wachtdagen	36
Artikel 48	Bedrijfs hulpverlening	37
Artikel 49	Bedrijfsongevallen- en bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering	37
Artikel 50	Uitkering bij overlijden	37
Artikel 51	Pensioen	38
Artikel 52	Geschillencommissie	38
Bijlage 1	Salarisschalen per maand per 1 juli 2022	39
Bijlage 2	Salarisschalen per maand per 1 januari 2023 en 1 februari 2023	40
Bijlage 3	Salarisschalen voor oproepkrachten per 1 juli 2022, 1 januari 2023 en 1 februari 2023	42
Bijlage 4	Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheid	44
Bijlage 5	Minimum pensioenvoorwaarden	47
Bijlage 6	Protocol werkgroep duurzame inzetbaarheid	48
INHOUDSOPGAVE DEEL B		
CAO VOOR DE GROOTHANDEL IN LEVENSMIDDELEN 2022-2023		49
Hoofdstuk I: Algemene definities		
Artikel 8	Werknemer	49
Artikel 9	Uitzendkrachten	50
Artikel 10	Salaris/inkomen	50
Hoofdstuk II: Verplichtingen		
Artikel 11	Algemene verplichtingen	51
Artikel 12	Werkgelegenheid en structuurwijziging	51
Artikel 13	Sociaal beleid en duurzame inzetbaarheid	52
Artikel 14	Pensioen	53
Artikel 15	Werknemersverplichting	53
Hoofdstuk III: Arbeidstijden		
Artikel 16	Werkvensters	54
Artikel 17	Inroosteringsvoorwaarden	55
Artikel 18	Meerwerk en overwerk	59
Artikel 19	Arbeid op uren gelegen buiten de werkvensters	60
Artikel 20	Arbeid op feestdagen	60
Artikel 21	80/90/100% regeling	61
Hoofdstuk IV: Dienstverband		
Artikel 22	Arbeidsovereenkomst	61
Artikel 23	Bevestiging dienstverband	63
Artikel 24	Gegevens salarisbetaling	64
Artikel 25	Einde dienstverband	64
Artikel 26	Uitkering bij overlijden	65
Hoofdstuk V: Beloning		
Artikel 27	Indeling van functies	65
Artikel 28	Functiewaarderingsstelsel	66
Artikel 29	Prestatiebeloning	66
Artikel 30	Salarissen	66

Artikel 31	Berekening uur/weeksalaris	67
Artikel 32	Bevoegdheden werkgever met betrekking tot beloning	67
Artikel 33	Vertegenwoordigers	67
Artikel 34	Chauffeurs	68
Artikel 35	Betaling van overuren en uren gelegen buiten de werkvensters	68
Artikel 36	Toeslag voor werk in gekoelde ruimten	72
Artikel 37	Consignatieregeling	72
Artikel 38	Verlaging van de ploegentoeslag	73
Artikel 39	Minimuminkomen	74
Hoofdstuk VI: Veiligheid, Gezondheid, Arbeidsongeschiktheid		
Artikel 40	Veiligheid, Gezondheid, Arbeidsongeschiktheid	75
Hoofdstuk VII: Verlof		
Artikel 41	Buitengewoon verlof	80
Artikel 42	Verlofvormen Wet Arbeid en Zorg	82
Hoofdstuk VIII: Vakantie		
Artikel 43	Vakantieduur	83
Artikel 44	Opnemen en aanwijzen van vakantie	84
Artikel 45	Vakantie bij vervulling wettelijke leerplicht	84
Artikel 46	Vakantiedagen en arbeidsongeschiktheid	85
Artikel 47	Verval van vakantieaanspraken	85
Artikel 48	Beëindiging dienstverband en vakantierechten	85
Artikel 49	Vakantietoeslag	86
Artikel 50	Vaststellen beloning vertegenwoordigers tijdens vakantie	86
Hoofdstuk IX: Overige bepalingen		
Artikel 51	Vakbondsfaciliteiten	87
Artikel 52	Arbeidsmarkt, scholing en loopbaanbeleid	89
Artikel 53	Overige bepalingen	93
Hoofdstuk X: Slotbepalingen		
Artikel 54	Keuzemogelijkheden/CAO à la carte	95
Artikel 55	Vaste Commissie	95
Artikel 56	Geschillen	96
Artikel 57	Gunstiger arbeidsvoorwaarden	96
Bijlagen		
Bijlage I	Functiewaardering en beloning	97
Bijlage II	Voorbeeld berekening toeslag via de matrix van regeling IV BG	107
Bijlage III	Reglement voor de Vaste Commissie	108

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.
- 2.1. 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. voor meer dan 50% van de totale omzet bestaat uit het verkopen aan bedrijfsmatige afnemers; en
 - c. waarbij de omzet die wordt behaald met het verkopen als bedoeld onder a. voor meer dan 50% van de totale omzet bestaat uit het verkopen van goederen uit de hierna genoemde groepen 1- 17 (Food), ongeacht of wordt verkocht aan bedrijfsmatige afnemers of aan particulieren; en
 - d. waarbij sprake is van het verkopen van goederen (ongeacht de herkomst, de verpakkingsvorm of verschijningsvorm) uit ten minste 5 van de hierna genoemde groepen 1-17 (Food), ongeacht of wordt verkocht aan bedrijfsmatige afnemers of aan particulieren.
- 2.2. Groepen:

Food (Steeds ongeacht de herkomst, de verpakkingsvorm en de verschijningsvorm (vers, houdbaar of diepgevroren))

De begrippen die nader zijn omschreven in lid 2.3 zijn gemarkeerd met * De groepen die nader zijn omschreven in lid 2.4 zijn gemarkeerd met **

 1. Alcoholvrije drank en/of alle voor consumptie gereed zijnde dranken (bijvoorbeeld waters, frisdrank), met uitzondering van de in groep 11 (conveniencemaaltijden etc.) en groep 12 (zuivel etc.) genoemde dranken;
 2. Zwak-alcoholhoudende drank* (bijvoorbeeld bier) en/of wijn*;
 3. Sterke drank* (bijvoorbeeld gedistilleerd);
 4. Tabak, tabaksproducten, elektronische dampwaar (elektronische sigaretten, navulverpakkingen, elektronische sigaretten zonder nicotine, navulverpakkingen zonder

nicotine en/of patronen zonder nicotine) en/of voor roken bestemde kruidenproducten als bedoeld in artikel 1 van de Tabaks- en rookwarenwet (wet van 10 maart 1988, Staatsblad 2021, nr. 597);

5. Brood en/of andere bakkersartikelen*, met uitzondering van patisserie;
6. Patisserie (bijvoorbeeld gebak, koek, koekjes, banket, taarten, chocoladeartikelen, wafels, marsepein, bonbons);
7. Vlees* en/of vleeswaren, met uitzondering van kip, wild en ander gevogelte, alsmede daarvan gemaakte producten;**
8. Kip, wild en/of ander gevogelte, alsmede daarvan gemaakte producten;**
9. Vis en/of overige zeevruchten(bijvoorbeeld schaaldieren (zoals garnalen, krab, kreeft), schelpdieren (zoals oesters), weekdieren (zoals inktvis)), viskuit, zeewier en/of andere algen, alsmede daarvan gemaakte producten;**
10. Eieren, eiproducten en/of salades;**
11. Conveniencemaaltijden*, maaltijdvervangers, sportvoeding en/of afslankproducten (bijvoorbeeld drinkmaaltijden, shakes, eiwitshake poeders, afslank-, maaltijd-, sport- en energierepen);
12. Zuivel en/of zuivelproducten, met uitzondering van kaas (bijvoorbeeld dagverse zuivel, melk, yoghurt, boter, margarine, room, drinks gemaakt van haver, amandel, rijst, hazelnoot of kokos, soja yoghurt)**;
13. Binnenlandse kaas en/of buitenlandse kaas, alsmede daarvan gemaakte producten;**
14. Aardappelen, groenten en/of fruit (bijvoorbeeld aardappelschijfjes, patat, groenteconserven, diepvriesgroente, diepvriesfruit), alsmede daarvan gemaakte producten (bijvoorbeeld aardappelkroketten, rösti, bloemkoolrijst)**;
15. IJs;
16. Diepvriessnacks (waarbij de verschijningsvorm van de snack diepvries moet zijn en niet vers of houdbaar);
17. Droge kruidenierswaren (DKW) en/of overige food*.

Non-Food

18. Keukenapparatuur, horeca-apparatuur en/of horecameubilair;
19. Bedrijfskleding en/of bedrijfstextiel;
20. Horeca non-food (bijvoorbeeld eet-, drink- en keukengerei (zoals bestek, serviesgoed, bekers, glazen, pannen, gardes), disposables);
21. Schoonmaakmiddelen en/of reinigingsmiddelen;
22. Overige non-food die gewoonlijk in een supermarkt wordt verkocht (bijvoorbeeld dierenvoeding, dierenbenodigdheden, drogisterij artikelen (waaronder vitamines), kantoorbenodigdheden, wenskaarten, tijdschriften, dagbladen, huishoudelijke artikelen, bloemen, planten, cadeaukaarten, digitale tegoeden);

Diensten

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-, 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 keukenapparatuur, horeca-apparatuur en/of horecameubilair.

- 2.3. Nadere omschrijving van bepaalde begrippen in de groepen als genoemd in lid 2.2
- Onder "zwak-alcoholhoudende drank", "wijn" en "sterke drank" wordt verstaan hetgeen bepaald is in artikel 1 van de Alcoholwet (wet van 7 oktober 1964, Staatsblad 2021, nr. 26).

- Onder "andere bakkersartikelen" worden verstaan andere geheel of gedeeltelijk uit meel en/of bloem bereide artikelen, die gewoonlijk in brood- en/of banketbakkerijen vervaardigd worden, dan wel die naar de aard der verwerkte grondstoffen en/of wijze van verwerking van de grondstoffen vergelijkbaar zijn met de zojuist bedoelde artikelen (bijvoorbeeld beschuit, saucijzenbroodjes, worstenbroodjes, ragoutwerk, kerstbrood of dergelijke (gelegenheids)producten en bake-off producten);
- Onder "vlees" worden ook verstaan wormen, slakken en/of insecten;
- Onder "conveniencemaaltijden" worden verstaan gekookte, gestoomde, vorgebakken of op andere wijze toe bereide maaltijden en andere kant-en-klaar maaltijden (bijvoorbeeld kant-en- klare nasi, boerenkoolstamppot, spaghetti, pannenkoeken, pizza's);
- Onder "overige food" wordt verstaan voeding die bestemd is voor menselijke consumptie, met uitzondering van voeding die pas geschikt is voor menselijke consumptie na een bewerking of verwerking die niet door een consument, een horecabedrijf en/of een cateringbedrijf kan worden uitgevoerd;

2.4. Nadere omschrijving van bepaalde groepen als genoemd in lid 2.2

- Onder groepen 7, 8, 9, 10, 12, 13 en 14 vallen ook producten die dienen als vervanging en/of plantaardig alternatief van een in de betreffende groep genoemd artikel. Bijvoorbeeld onder groep 7 (vlees etc.) vallen ook vleesvervangers en plantaardige alternatieven voor vlees;

2.5. Toerekening van artikelen aan een bepaalde groep

- Een artikel dat zou kunnen vallen onder twee of meer groepen, moet worden toegerekend aan de groep waartoe het artikel het meeste behoort. In afwijking hiervan geldt voor groep 11 (conveniencemaaltijden etc.) en groep 16 (diepvriessnacks) het volgende.
 - a. Een artikel dat zou kunnen vallen onder groep 11 (conveniencemaaltijden etc.) en een andere groep, moet worden toegerekend aan groep 11. Bijvoorbeeld boerenkoolstamppot moet worden toegerekend aan groep 11 (conveniencemaaltijden etc.) en niet aan groep 14 (aardappelen, groenten en/of fruit etc.);
 - b. Een artikel dat zou kunnen vallen onder groep 16 (diepvriessnacks) en een andere groep, moet worden toegerekend aan groep 16. Bijvoorbeeld een diepgevroren kroket moet worden toegerekend aan groep 16 (diepvriessnacks) en niet aan groep 7 (vlees etc.). In afwijking hiervan moet diepvries patat worden toegerekend aan groep 14 (aardappelen, groenten en/of fruit etc.).

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 Drinkindustrie en de Groothandel in Dranken, 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022;
- b. collectieve arbeidsovereenkomst voor de Groothandel in Eieren en Eiproducten en de Eiproductenindustrie, 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023;
- c. collectieve arbeidsovereenkomst voor de Groothandel in Groenten en Fruit, 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2024;
- d. collectieve arbeidsovereenkomst voor het personeel werkzaam in het Particuliere Kaaspakhuisbedrijf, 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022; en
- e. collectieve arbeidsovereenkomst voor de Vleessector, 1 maart 2022 tot en met 29 februari 2024.

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 verpakingsvorm 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% van de totale omzet en voor meer dan 50% van de totale omzet bestaat uit het verkopen aan bedrijfsmatige afnemers.

GROEP A: CHOCOLADE

- repen (waaronder mede begrepen afslank-, maaltijd-, sport- en energierepen);
- candybars;
- chocolade, en/of bonbons;
- dragees;
- seizoenartikelen.

GROEP B: SUIKERWERK

- drop;
- kauwgum;
- pepermint 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, pitten en/of noten, alsmede mengsels daarvan al dan niet met een of meer andere producten zoals gedroogde zuidvruchten (bijvoorbeeld studentenhaver);
- 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 tabak, tabaksproducten, elektronische dampwaar (elektronische sigaretten, navulverpakkingen, elektronische sigaretten zonder nicotine, navulverpakkingen zonder nicotine en/of patronen zonder nicotine) en/of voor roken bestemde kruidenproducten als bedoeld in artikel 1 van de Tabaks- en rookwarenwet (wet van 10 maart 1988, Staatsblad 2021, nr. 597) (ongeacht de herkomst, de verpakkingsvorm of verschijningsvorm); en
 - b. waarbij de omzet die wordt behaald met het verkopen als bedoeld onder a. hoger is dan 50% van de totale omzet en voor meer dan 50% van de totale omzet bestaat uit het verkopen aan bedrijfsmatige afnemers.

6. Onder Groothandel in Bakkerijgrondstoffen als bedoeld in lid 1 wordt verstaan de onderneming:
 - a. die zich bezig houdt met het kopen en verkopen van een assortiment aan bakkerijgrondstoffen en/of halffabricaten van bakkersartikelen (ongeacht de herkomst, de verpakkingsvorm of verschijningsvorm); en
 - b. waarbij de omzet die wordt behaald met het verkopen als bedoeld onder a. hoger is dan 50% van de totale omzet en voor meer dan 50% van de totale omzet bestaat uit het verkopen aan bedrijfsmatige afnemers.

Onder "bakkerijgrondstoffen" worden verstaan grondstoffen die gewoonlijk door ambachtelijke en industriële bakkers worden gekocht, zoals meel, bloem, gist, mixen (bijvoorbeeld broodmixen, cakemixen), poeders (bijvoorbeeld bakpoeders, bruinbrood poeder, schuimpoeder), rijsmiddelen, stabilisatoren (bijvoorbeeld beslagstabilisatoren), bindmiddelen, broodverbetermiddelen, andere broodingrediënten, toppings, vullingen, decoraties, vruchten, vruchtenconserven, gekonfijte producten, boter, slagroom, spijs, oliën, noten, pitten, zaden, kruiden, suikers, suikervervangers, zout, aroma's, smaakstoffen.

Onder "halffabricaten van bakkersartikelen" worden verstaan producten die nog een of meerdere (hitte)behandelingen dienen te ondergaan teneinde een voor directe consumptie gereed product te verkrijgen, waarbij het onverschillig is of die verdere behandeling al dan niet door de consument wordt uitgevoerd.

7. Onder 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 en/of kruiden (ongeacht de herkomst, de verpakkingsvorm of verschijningsvorm), met uitzondering van verse kruiden; en
 - b. waarbij de omzet die wordt behaald met het verkopen als bedoeld onder a. hoger is dan 50% van de totale omzet en voor meer dan 50 % van de totale omzet bestaat uit het verkopen aan bedrijfsmatige afnemers.

Definities

8. Onder "kopen" wordt mede verstaan het verkrijgen van artikelen van enige andere van de groep deel uitmakende onderneming.
9. Onder "verkopen aan bedrijfsmatige afnemers" wordt verstaan:
 - het verkopen van artikelen aan afnemers die geen particulier zijn (bijvoorbeeld andere ondernemingen, bedrijven, wederverkopers, retailondernemingen, horeca-en/of cateringbedrijven, groothandels, supermarkten, rederijen, gemeenten, instellingen, sportclubs, verenigingen, stichtingen, ziekenhuizen, scholen, zorginstellingen, voedingsindustrie), en/of
 - het verkopen van artikelen aan particulieren die de gekochte artikelen doorverkopen,
 - ongeacht of de bedrijfsmatige afnemer in Nederland of het buitenland gevestigd is.
10. Onder "kopen en verkopen" en onder "verkopen" wordt mede verstaan kopen en verkopen respectievelijk verkopen in transitovorm (ten behoeve van doorvoer).
11. Van "kopen en verkopen" en van "verkopen" is geen sprake:
 - voor zover de onderneming niet koopt en verkoop, maar bemiddelt in de zin van artikel 7:425 van het Burgerlijk Wetboek (Staatsblad 1993, 374);
 - voor zover de onderneming koopt en verkoopt als producent. Een onderneming is een producent indien de gekochte producten niet door de onderneming worden verkocht, maar door de onderneming worden verwerkt tot een ander soort product dat de onderneming vervolgens verkoopt. Van een ander soort product is geen sprake indien de verwerking slechts bestaat uit handelingen die in de groothandel gebruikelijk zijn, zoals verpakken, sorteren, snijden, portioneren, mengen, mixen.
12. Onder "omzet" wordt verstaan de omzet die de onderneming in een boekjaar heeft behaald.
13. Van een Groothandel voor de Foodservice en de Groothandel in Levensmiddelen en/of de Groothandel in Zoetwaren en/of de Groothandel in Tabak en Tabaksproducten en/of de Groothandel in Bakkerijgrondstoffen en/of de Groothandel in Aanverwante Producten als bedoeld in artikel 1 is sprake ongeacht:
 - de wijze waarop het kopen en/of verkopen plaatsvindt;
 - of er voorraad wordt aangehouden;
 - of grote partijen of grote aantallen worden gekocht en ongeacht of de goederen in kleinere hoeveelheden of aantallen worden verdeeld en doorverkocht;
 - het aantal leveranciers en/of het aantal bedrijfsmatige afnemers;
 - of er verschil zit tussen de inkoopprijs en de verkoopprijs;
 - of er commissie in rekening wordt gebracht;
 - of de bedrijfsmatige afnemer bepaalt welke artikelen de onderneming zal kopen en ongeacht of de onderneming het oogmerk heeft deze artikelen vervolgens te verkopen aan de betreffende afnemer of aan een andere afnemer.

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 18 maanden welke aanvangt op 1 juli 2022 en eindigt op 31 december 2023.
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
 - 3% per 1 juli 2022 en
 - 1,5% per 1 januari 2023.Voor werkgevers die werken met loonbetaling per periode geldt deze verhoging op de 1e dag van de 7e periode 2022 en de 1e periode 2023.
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 actuariael 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. De pensioenrichtleeftijd bedraagt 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 A: CAO VOOR DE GROOTHANDEL IN HORECAPRODUCTEN 1 JULI 2022 – 31 DECEMBER 2023

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

en

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

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

Artikel 8

WERKINGSSFEER

1. Deze subsectorale CAO geldt voor de Groothandel in Horecaproducten. Onder Groothandel in Horecaproducten wordt verstaan de werkgevers welke vallen onder de reikwijdte van de CAO voor de Foodservice en de Groothandel in Levensmiddelen alsmede welke vallen onder de definitie:
 - a. de niet-beursgenoteerde onderneming die zich uitsluitend of in hoofdzaak bezighoudt met de verkoop van ten minste 14 van de in het tweede van dit artikel genoemde groepen van goederen en/of diensten, voor niet-huishoudelijk gebruik aan ondernemingen die, al dan niet als hoofd- dan wel als nevenactiviteit, in de ruimste zin des woords werkzaam zijn in de horecabranche en waarvan een deel van deze verkoop plaatsvindt middels bezorging, of
 - b. Werkgevers die zowel op 1 januari 2015 als op 8 juni 2016 lid zijn van de Vereniging Overlegorgaan Groothandels in Horecaproducten (genaamd VOG) en die in 2014 de CAO GHP toepaste.
2. Onder de in lid 1a van dit artikel genoemde groepen en/of diensten wordt verstaan:

FOODGROEPEN A-Q

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”:

- a. alcoholvrije drank, alle voor consumptie gereed zijnde dranken, waaronder waters, frisdrank, etc. met uitzondering van zuivel;
- b. zwak alcoholische drank, bijvoorbeeld bier, wijn;
- c. sterk alcoholische drank, bijvoorbeeld gedistilleerd;
- d. tabak en/of tabaksproducten;
- e. brood;
- f. vlees en/of vleeswaren, met uitzondering van wild en gevogelte;
- g. vis;
- h. patisserie;
- i. wild en gevogelte;
- j. binnen- en/of buitenlandse kaas;

- k. eieren en salades;
- l. conveniencemaaltijden;
- m. zuivel en zuivelproducten, bijvoorbeeld dagverse zuivel, melk, boter, en room met uitzondering van kaas;
- n. aardappelen, groenten en/of fruit (AGF);
- o. ijs;
- p. diepvriessnacks;
- q. droge kruidenierswaren (DKW) en overige food;

NON-FOOD R-V

- r. keuken- en/of horeca-apparatuur/meubilair;
- s. bedrijfskleding en/of -textiel;
- t. horeca non-food;
- u. schoonmaak- en/of reinigingsmiddelen;
- v. overige non-food;

DIENSTEN W-Z

- w. 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;
 - x. het ontwerpen van keuken- en/of horeca- en/of cateringinrichtingen;
 - y. het ter beschikking stellen van franchiseformules;
 - z. de financiering van en/of de verhuur en/of het ter beschikking stellen van goederen waaronder keuken- en/of horeca-apparatuur/meubilair.
3. De subsectorale CAO voor de Groothandel in Horecaproducten geldt niet voor 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.

Artikel 9

DEFINITIES

In deel A van deze CAO wordt verstaan onder:

1. "Werkgever": iedere rechtspersoon die onder de reikwijdte van artikel 8 van deze CAO valt.
2. "Maandsalaris": het brutosalaris, zoals bedoeld in artikel 25 van deze CAO, dat de werknemer geniet op basis van een fulltime dienstverband, zijnde: 40 uur per week en exclusief: vakantiebijslag, vergoedingen en de toeslagen.
3. "Uurloon": maandsalaris gedeeld door 173,333.
4. "Levenspartner": een ongehuwd persoon met wie de ongehuwde werknemer aantoonbaar een duurzame huishouding voert. Dit dient door de werknemer te worden aangetoond door middel van een bewijs van inschrijving in het bevolkingsregister.

5. "Relatiepartner": een alleenstaand ongehuwd persoon met wie de alleenstaande ongehuwde werknemer een duurzame relatie heeft waarvoor echter geen eis tot samenwonen geldt. De relatiepartner dient in Nederland woonachtig te zijn. Naam, adres en woonplaats van de relatiepartner dienen schriftelijk aan de werkgever te zijn meegedeeld.
6. "Partijen": de contracterende werkgevers- en werknemersverenigingen, zijnde: het Overlegorgaan Groothandels in de producten voor de horeca en grootverbruik (hierna verder te noemen: VOG) en de Landelijke Belangen Vereniging (hierna verder te noemen: LBV).

Artikel 10

DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING VAN DEZE CAO

1. Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak van 18 maanden welke aanvangt op 1 juli 2022 en eindigt op 31 december 2023.
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 11

WIJZIGINGEN VAN DEZE CAO TIJDENS DE LOOPTIJD

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

Artikel 12

RECHTSOPVOLGING VAN PARTIJEN

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

Artikel 13

FUSIES EN REORGANISATIES

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

3. Werknemersorganisaties dienen onmiddellijk door de werkgever in kennis te worden gesteld van een aanvraag van surseance van betaling en/of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

Artikel 14

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

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

Artikel 15

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

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

Artikel 16

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

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

Artikel 17

ARBEIDSDUURVERKORTING (80-90-100 regeling)

1. De werknemer die de leeftijd heeft bereikt van één jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd en de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsduur werkt, kan op zijn verzoek, voor 20 procent arbeidsduurverlaging per week kiezen. Dit kan voor de duur van één jaar en uitsluitend gevolgd door een AOW-uitkering.
2. Het brutosalaris in de periode waarin gekozen is voor 20 procent arbeidsduurverlaging per week, bedraagt 90 procent van het voor hem geldende salaris én 100 procent pensioenopbouw. Het aantal vakantiedagen wordt met 20 procent verlaagd.

Artikel 18

ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

1. De werknemer ontvangt een schriftelijke of digitale mede door de werkgever ondertekende en gedateerde arbeidsovereenkomst, waarin met uitzondering van de aanzegtermijn tenminste dient te worden opgenomen:
 - a. naam en adres van de werkgever en de werknemer;
 - b. de plaats(en) en/of het verzorgingsgebied waar het werk wordt verricht;
 - c. de functie van de werknemer en/of de aard van het werk;
 - d. de functie-indeling en de salarisschaal;
 - e. de datum van indiensttreding en de duur van de overeenkomst;
 - f. de proeftijd en de in acht te nemen opzegtermijnen;
 - g. het salaris en de wijze en het moment van uitbetaling;
 - h. de gemiddelde arbeidsduur per dag, per week of per maand;
 - i. de aanspraak op vakantiedagen;
 - j. de deelname aan een pensioenregeling (voor zover van toepassing).
2. De werkgever en de werknemer verklaren beide in de arbeidsovereenkomst dat deze CAO onverkort van toepassing is.
3. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt afgesloten voor de duur die de werkgever en werknemer overeenkomen. Het begin en einde van de arbeidsovereenkomst zijn bepaald. Het dienstverband voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op het moment dat de overeengekomen duur is verstreken. Dit geldt zonder dat voorafgaande opzegging én zonder dat toestemming van het UWV is vereist.
4. De totale duur van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan wel een keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bedraagt tot en met 31 december 2019 maximaal 24 maanden. De totale duur van een arbeidsovereenkomst dan wel een keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bedraagt vanaf 1 januari 2020 maximaal 36 maanden tenzij er sprake is van een situatie als bedoeld in lid 6 van dit artikel. Onderbrekingen worden met een maximum van zes maanden meegeteld voor het bepalen van de totale duur van een keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
5. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan maximaal twee keer worden verlengd en eindigt dan telkens zonder dat voorafgaande opzegging en zonder dat toestemming van het UWV is vereist. Wanneer de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, na twee keer te zijn verlengd wordt voortgezet, dan wordt deze vierde arbeidsovereenkomst van rechtswege te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

6. De totale duur van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan wel een keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, bedraagt maximaal 48 maanden. Onderbrekingen worden met een maximum van zes maanden meegeteld voor het bepalen van de totale duur van een keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
7. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, kan maximaal vijf keer worden verlengd en eindigt dan telkens zonder dat voorafgaande opzegging én zonder dat toestemming van het UWV is vereist. Wanneer de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, na vijf keer te zijn verlengd wordt voortgezet, dan wordt deze zevende arbeidsovereenkomst van rechtswege te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
8. De in lid 4 en 6 bedoelde onderbrekingen kunnen vanaf 1 januari 2020 worden ingekort tot ten hoogste drie maanden voor alle functies die:
 - a. als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden (seizoensarbeid) binnen het werkgebied van de werkgever vallen en;
 - b. gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en;
 - c. niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.
9. Voor werknemers waarmee een arbeidsovereenkomst is aangegaan op of na 1 juli 2015 in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) krachtens artikel 7.2.2 van de Wet educatie en beroepsonderwijs geldt de ketenregeling niet.
10. Voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of korter geldt geen proeftijd. Voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan zes maanden alsmede voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van maximaal twee maanden.
11. De werkgever is verplicht minimaal één maand voor de afloop van een arbeidsovereenkomst met een looptijd van zes maanden of langer, de werknemer schriftelijk te informeren of de arbeidsovereenkomst zal worden verlengd en onder welke voorwaarden. Bij niet-tijdige aanzegging is de werkgever een gefixeerde schadevergoeding verschuldigd. Deze vergoeding wordt naar rato berekend met een maximum van één bruto maandsalaris dat de werknemer feitelijk in de voorafgaande maand heeft ontvangen. De werknemer dient deze vergoeding na afloop van de arbeidsovereenkomst bij de werkgever te claimen. Voor de aanspraak op deze vergoeding geldt een vervaltermijn van twee maanden na de einddatum van de arbeidsovereenkomst.
12. Voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt voor zowel de werkgever als de werknemer een opzegtermijn van één maand per vijf volledige dienstjaren, met een maximum van drie maanden. De minimale opzegtermijn bedraagt één maand. De opzegging dient schriftelijk en tegen het einde van de maand te geschieden.
13. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of zoveel eerder als een vroegpensioenregeling van toepassing is. Er geldt geen opzegtermijn.

Artikel 19

OPVOLGENDE WERKGEVERSCHAP BIJ INGELEENDE KRACHTEN

In het geval:

1. een werknemer eerst voor werkgever werkzaam is geweest als een extern ingeleende kracht (daaronder wordt begrepen alle situaties waarin deze werknemer feitelijk bij de werkgever werkzaamheden heeft verricht terwijl de werknemer formeel in dienst was van een derde partij, zoals uitzendkrachten in uitzendfase A, payroll-medewerkers, verlengde-uitzendkrachten, gedetacheerde medewerkers); én
2. deze werknemer daarna bij die werkgever in dienst treedt op basis van een arbeidsovereenkomst; én
3. die werkgever daarbij beschouwd zou moeten worden als een opvolgend werkgever zoals bedoeld in artikel 7:668a lid 2 BW, dan telt (in afwijking van artikel 7:668a lid 2 BW) de gehele voorafgaande uitzendperiode/inleenperiode in fase A en/of fase 1 en 2, als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Dat betekent dat de eerste arbeidsovereenkomst die rechtstreeks gesloten wordt tussen de werkgever en deze werknemer wordt beschouwd als de eerste verlenging (dat wil zeggen: de tweede arbeidsovereenkomst) binnen de keten van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Artikel 20

ARBEIDSOVEREENKOMST OPROEPKRACHTEN

1. Onder een oproepkracht met een arbeidsovereenkomst dient in deze CAO te worden verstaan: iedere natuurlijke persoon waarvan de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben.
2. In afwijking van artikel 7:628a van het Burgerlijk Wetboek geldt dat indien:
 - a. de oproepkracht binnen 24 uur voor de aanvang van de werkzaamheden wordt opgeroepen, hij niet verplicht is gehoor te geven aan een oproep;
 - b. de oproepkracht is opgeroepen en de oproep vervolgens wordt ingetrokken, dan dient deze oproep eerder dan 24 uur voor de aanvang van de werkzaamheden door de werkgever te worden ingetrokken. Uitsluitend indien de werkgever de oproep later intrekt, is hij aan oproepkracht het loon over de oproep verschuldigd.
3. De opzegtermijn is voor de oproepkracht gelijk aan de oproeptermijn. De opzegtermijn voor de werkgever bedraagt één maand.
4. Indien de oproepkracht geen arbeid verricht is de werkgever aan de oproepkracht krachtens artikel 7:628, zevende lid van het Burgerlijk Wetboek voor een periode van maximaal 24 maanden geen salaris verschuldigd. Het bepaalde hieromtrent in artikel 7:628, eerste lid van het Burgerlijk Wetboek blijft buiten beschouwing. Dit onder de voorwaarde dat de oproepkracht door de werkgever bij elke oproep voor tenminste drie uren aaneengesloten te werk wordt gesteld dan wel wordt uitbetaald.
5. Voor de oproepkracht gelden niet de artikelen 17, 18, 21.1, 27 tot en met 29, 32 tot en met 47 en 50 van deze CAO.

Artikel 21

ARBEIDSTIJDEN EN PAUZE

1. De werkgever stelt uiterlijk twee weken van tevoren door middel van een dienstrooster de arbeidstijden vast.

2. De normale arbeidstijd bedraagt gemiddeld 40 uren per week, berekend over een tijdvak van drie aaneengesloten maanden.
3. De normale arbeidstijd bedraagt ten hoogste 12 uren per dag en 60 uren per week. De arbeidsduur over een tijdvak van drie aaneengesloten maanden bedraagt ten hoogste gemiddeld 48 uren per week.
4. In geval van seizoensarbeid kunnen de werkgever en de werknemer, met inachtneming van de Arbeidstijdenwet, in onderling overleg afwijken van de regeling zoals bedoeld in het derde lid van dit artikel.
5. Voor werknemers van 15 jaar geldt een maximum arbeidstijd van acht uren per dag op een niet-schooldag of vakantiedag. Voor werknemers van 15 jaar geldt op een schooldag een maximum arbeidstijd van twee uren per dag. Voor werknemers van 16 en 17 jaar geldt een maximum arbeidstijd van negen uren per dag.
6. Het aantal meer of minder gewerkte uren dan het aantal uren dat in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen worden bijgehouden in een urenregister.
7. Indien de werknemer op verzoek van de werkgever minder uren werkt dan in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen én de werkgever heeft de werknemer binnen 12 maanden na het ontstaan hiervan niet de gelegenheid geboden de minder gewerkte uren in te halen, dan worden deze minder gewerkte uren kwijtgescholden.
8. De in lid 7 van dit artikel genoemde termijn van 12 maanden wordt verlengd naar 24 maanden indien de minder gewerkte uren in de periode van 15 maart 2020 tot en met 1 maart 2022 zijn ontstaan. Deze maatregel is opgenomen vanwege de gevolgen van het coronavirus Covid-19 en geldt tot 1 maart 2024.
9. De minder gewerkte uren komen voor rekening van de werknemer indien:
 - a. de werknemer op eigen verzoek minder uren werkt; of
 - b. de werknemer de door de werkgever aangeboden mogelijkheden om de op verzoek van de werkgever minder gewerkte uren binnen 12 maanden na het ontstaan hiervan in te halen aantoonbaar onvoldoende heeft benut; of
 - c. de werknemer binnen 12 maanden na het ontstaan hiervan uit dienst gaat. De werkgever zal deze minderuren met een maximum van 60 uur verrekenen met de eindafrekening.
10. Bij het vaststellen van de normale arbeidstijd geldt bovendien het volgende:
 - a. De werknemer kan in beginsel niet worden verplicht op meer dan vijf dagen in de week te werken.
 - b. De zondag is in beginsel één van de twee vrije dagen in een week. De werkgever kan in overleg met de werknemer overeenkomen dat op meer dan 40 zondagen per jaar arbeid wordt verricht.
 - c. Indien de werknemer per week een vaste vrije dag heeft, wordt hij geacht deze vrije dag te hebben genoten indien deze dag samenvalt met een feestdag zoals bedoeld in artikel 27 van deze CAO.
 - d. Indien de werknemer een wisselende vrije dag per week heeft mag deze door de werkgever niet worden vastgesteld op een feestdag zoals bedoeld in artikel 27 van deze CAO.
11. De arbeidstijden dienen op de volgende wijze te worden onderbroken::
 - a. bij een werkdag van langer dan 5½ uur, maar korter dan 8 uur: tenminste een half uur pauze;
 - b. bij een werkdag van 8 uur: tenminste 45 minuten pauze, eventueel op te splitsen in 1 keer een half uur en 1 keer een kwartier;

- c. bij een werkdag van langer dan 8 uur: tenminste 1 uur pauze, eventueel op te splitsen in 1 keer een half uur en twee keer een kwartier;
- d. een pauze van korter dan een kwartier wordt tot de arbeidstijd gerekend; pauzes van een kwartier of langer behoren niet tot de arbeidstijd;
- e. de werknemer is niet verplicht tijdens een onbetaalde pauze van een kwartier of langer in het bedrijf te blijven.

Artikel 22

NACHTDIENSTEN

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

Artikel 23

FUNCTIE-INDELING

1. De werknemer wordt op grond van de door hem te verrichten werkzaamheden door de werkgever, indien mogelijk, ingedeeld in één van de functiegroepen als genoemd in artikel 24 van deze CAO. Is indeling niet mogelijk dan wordt de werknemer aangemerkt als "niet ingedeeld" en is het bepaalde in artikel 26 van deze CAO niet van toepassing. De werknemer ontvangt hiervan bericht van de werkgever.
2. De werkgever bepaalt op 1 juli van enig jaar, indien de werknemer nog niet het maximumsalaris in zijn schaal heeft bereikt, of het salaris van de werknemer dient te worden aangepast met de volgende periodiek van de betreffende salarisschaal. Het al dan niet toekennen van een periodiek is voorbehouden aan de werkgever. Bij het niet toekennen van een periodiek dient de werkgever zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken.
3. Bij promotie van de werknemer naar een hogere functiegroep wordt in de bij de functie behorende hogere salarisschaal het naast hogere salaris gezocht plus een periodiek.
4. Bij inschaling van de werknemer naar een lagere functiegroep behoort het gelijke salaris te worden gezocht in de bij deze functie behorende lagere salarisschaal. Mocht dit praktisch niet mogelijk zijn, omdat de werknemer een hoger salaris geniet dan het maximum van de schaal behorende bij de nieuwe functie, dan zal in overleg met de werknemer een bij de persoon en functie passend maximum worden vastgesteld. Inschaling in een lagere functiegroep kan slechts plaatsvinden op basis van vrijwilligheid.

Artikel 24

FUNCTIEGROEPEN

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

FUNCTIEGROEP 1

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

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

FUNCTIEGROEP 2

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

- a. het verzamelen en inruimen van goederen;
- b. het verzorgen van een artikelgroep in een magazijn;
- c. het verrichten van factureerwerkzaamheden met behulp van eenvoudige apparatuur;
- d. het controleren van kassastaten;
- e. het verrichten van codeerwerkzaamheden;
- f. het invoeren van minder eenvoudige gegevens met behulp van informatie verwerkende systemen;
- g. het maken van eenvoudige calculaties;
- h. het opnemen van telefonische orders;
- i. het bedienen en/of besturen van eenvoudige mechanische hulpmiddelen;
- j. het besturen van een bestel- en/of vrachtauto;
- k. het verrichten van controlewerkzaamheden, voornamelijk van constaterend karakter;
- l. het verrichten van eenvoudig onderhoudswerk;
- m. het verrichten van receptiewerkzaamheden.

FUNCTIEGROEP 3

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

- a. het inruimen en verzamelen van goederen, waarbij enige artikelkennis noodzakelijk is;
- b. het verzorgen van een artikelgroep in een magazijn, waarbij enige artikelkennis noodzakelijk is;

- c. het besturen van motorische transportmiddelen, zoals: vorkheftrucks of vrachtauto's;
- d. het zelfstandig voeren van een eenvoudige correspondentie;
- e. het behandelen van facturen van goederen;
- f. het opnemen van telefonische orders.

FUNCTIEGROEP 4

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

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

FUNCTIEGROEP 5

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

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

Artikel 25

SALARIS

1. Het bruto maandsalaris van de werknemer, die is ingedeeld in een van de functiegroepen als genoemd in artikel 24 van deze CAO, is tenminste gelijk aan één van de bedragen als genoemd in de bij de functiegroep behorende salarisschaal van deze CAO.
2. CAO-salaris(schaal)verhogingen gelden niet voor functiegroep 1. Functiegroep 1 is gelijk aan het wettelijk minimumloon (WML) en zal dus overeenkomstig wettelijke bepalingen worden aangepast.
3. Voor de werknemer wiens bruto maandsalaris lager is dan 2.900 euro is overeengekomen:
 - a. per 1 juli 2022 een salarisverhoging van 3 procent;
 - b. per 1 januari 2023 een salarisverhoging van 1,5 procent.
4. Naast de in lid 3 genoemde salarisverhogingen zullen per 1 februari 2023 de loonschalen uit bijlage 1 worden verhoogd met 2 procent alsmede worden de leeftijdsschalen met 1 jaar vervroegd.

5. Indien de werkgever de in dit artikel genoemde salarisverhoging aantoonbaar niet kan betalen, dan kan de werkgever na de schriftelijke goedkeuring van de werknemersvereniging deze salarisverhoging met een maximale termijn van één jaar opschorten.

Artikel 26

TOESLAGEN

1. De werkgever kent de werknemer in een aantal hierna te noemen situaties per gewerkt uur een bepaalde toeslag toe. Naar keuze van de werkgever wordt de toeslag berekend aan de hand van ofwel een percentage van het gewerkte aantal uren ofwel een percentage van het salaris dat de werknemer in deze gewerkte uren heeft verdiend.
2. De volgende toeslagen worden onderkend:
 - a. "Nachttoeslag": voor gewerkte uren van maandag tot en met zaterdag tussen 00.00 en 06:00 uur geldt een toeslag van: 20 procent. De nachttoeslag is niet van toepassing voor werknemers die hun dienst aanvangen vanaf 04:00 uur.
 - b. "Zaterdagtoeslag": voor gewerkte uren op zaterdag tussen 18:00 tot 24:00 uur geldt een toeslag van: 25 procent.
 - c. "Zondagtoeslag": voor gewerkte uren op zondag geldt een toeslag van:
 1. 00.00 – 18.00 uur: 100 procent;
 2. 18.00 – 24.00 uur: 50 procent.
 - d. "Feestdagtoeslag": voor gewerkte uren op algemeen erkende feestdagen geldt van 00.00 tot 24.00 uur een toeslag van: 100 procent. Bij samenloop van gewerkte uren op zon- en feestdagen geldt de zon- en feestdagtoeslag van 100 procent éénmalig. De werknemer heeft derhalve voor het werken op een feestdag recht op maximaal 200 procent (100% via (vast) salaris + 100% feestdagtoeslag).
 - e. "Overwerktoeslag": onder overwerk wordt verstaan de uren die de werknemer over een periode van drie aaneengesloten maanden meer heeft gewerkt dan gemiddeld 40 uur per week of de uren die de werknemer meer dan tien uur gedurende een etmaal heeft gewerkt. Indien de werknemer over een periode van drie aaneengesloten maanden structureel meer uren werkt dan het in de arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren en er is sprake van een onvolledige arbeidsduur, wordt de arbeidsovereenkomst dienovereenkomstig aangepast, indien de werknemer dit wenst en dit naar oordeel van de werkgever niet strijdig is met het bedrijfsbelang.
 - f. De toeslagen zoals bedoeld in sub a tot en met d van dit lid worden door de werkgever aan de werknemer uitbetaald in de maand volgend op de maand waarin het recht op de toeslag ontstond.
 - g. Overwerktoeslag, wordt door de werkgever aan de werknemer in beginsel toegekend volgens het principe tijd-voor-tijd, tenzij dit naar mening van de werkgever strijdig is met het bedrijfsbelang. Alleen in het geval van uitbetaling van de tijd-voor-tijd uren geldt voor elk opgebouwd uur een toeslag van 25 procent.

Artikel 27

ALGEMEEN ERKENDE FEESTDAGEN

1. Indien algemeen erkende feestdagen niet vallen op een voor de werknemer reguliere roosterdag, heeft de werknemer recht op vrijaf met behoud van salaris. De werknemer kan niet tot werken op feestdagen worden verplicht tenzij het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maakt.
2. Tot algemeen erkende feestdagen worden gerekend:

	2022	2023
Nieuwjaarsdag	1 januari	1 januari
1 ^e Paasdag	17 april	9 april
2 ^e Paasdag	18 april	10 april
Koningsdag	27 april	27 april
Bevrijdingsdag (in lustrumjaren)	N.V.T.	N.V.T.
Hemelvaartsdag	26 mei	18 mei
1 ^e Pinksterdag	5 juni	28 mei
2 ^e Pinksterdag	6 juni	29 mei
1 ^e Kerstdag	25 december	25 december
2 ^e Kerstdag	26 december	26 december

Artikel 28

REISKOSTEN EN REISUREN BIJ DETACHERING

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

Artikel 29

VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIEBIJSLAG

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De werknemer die met de werkgever een arbeidsovereenkomst van 40 uur per week is overeengekomen en bij aanvang van het vakantiejaar in dienst is en het volledige kalenderjaar in dienst blijft, bouwt vakantiedagen op ter grootte van 25 vakantiedagen. Bij in- of uitdiensttreding in de loop van het vakantiejaar, of bij een arbeidsovereenkomst van minder dan 40 uur, heeft de werknemer recht op een evenredig deel van de 25 vakantiedagen.
2. De werkgever is verplicht de werknemer in de gelegenheid te stellen vakantiedagen op te nemen. Om dit mogelijk te maken stelt de werkgever het vakantierooster vast en geeft nadere regels voor het opnemen van vakantiedagen.
3. Voor de aanspraak op de bovenwettelijke vakantiedagen geldt een verjaringstermijn van vijf jaren.
4. Voor de aanspraak op de wettelijke vakantiedagen geldt een vervaltermijn van 6 maanden ná de laatste dag van het jaar waarin deze vakantiedagen zijn opgebouwd.

5. Bij het opnemen van vakantiedagen worden de vakantiedagen afgeboekt die het eerst vervallen of verjaren.
6. De vakantiebijslag bedraagt 8 procent en wordt berekend over het brutosalaris, exclusief vakantiebijslag, vergoedingen, toeslagen en eventuele tantièmes en bonussen dat de werknemer van de werkgever heeft ontvangen in de periode 1 juni van het voorgaande jaar tot en met 31 mei van het lopende jaar, tenzij wettelijk anders wordt bepaald. Over overwerk wordt geen vakantiebijslag betaald. Uitbetaling van de vakantiebijslag vindt plaats in de maand mei. Voor de aanspraak op vakantiebijslag geldt een verjaringstermijn van twee jaren.

Artikel 30

VAKANTIEDAGEN OPROEPKRACHTEN

1. Voor de oproepkracht wordt het recht op vakantiedagen per salarisperiode omgezet in een geldelijke uitkering per gewerkt uur. Deze uitkering bedraagt een percentage van het voor hem geldende brutosalaris exclusief vakantiebijslag, te weten:
 - a. 2022: 10,82 procent;
 - b. 2023: 10,82 procent.
2. De uitbetaling van de vakantiedagen vindt tegelijkertijd plaats met de uitbetaling van het aantal gewerkte uren.

Artikel 31

VAKANTIEBIJSLAG OPROEPKRACHTEN

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

Artikel 32

VAKANTIEDAGEN EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid de bedongen arbeid niet verricht, bouwt tijdens zijn arbeidsongeschiktheid vakantiedagen en vakantiebijslag op over de volledige periode van arbeidsongeschiktheid.
2. Vakantiedagen waarop een werknemer arbeidsongeschikt is tijdens een door de werkgever toegekende vakantieperiode, gelden niet als vakantiedagen maar als arbeidsongeschiktheidsdagen voor zover de werknemer een verklaring van een (huis)arts aan de werkgever overlegt waaruit blijkt dat de werknemer geen gebruik kon maken van zijn vakantiedag(en). In het geval van arbeidsongeschiktheid tijdens vakantiedagen is de werknemer verplicht zich te houden aan de controlevoorschriften inzake arbeidsongeschiktheid zoals opgenomen in bijlage 4 van deze CAO.
3. Bij arbeidsongeschiktheid tijdens verblijf van de werknemer in het buitenland, dient de werknemer een artsen- alsmede een transportverklaring in een gangbare Europese taal aan de werkgever te overleggen. Indien de werknemer hiervan in gebreke blijft, worden de betreffende dagen als vakantiedagen beschouwd en afgeschreven.
4. Indien de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer vakantie wenst te nemen dan dient hij dit vooraf te melden en goedkeuring te vragen bij de werkgever. De genoten vakantiedagen worden afgeschreven alsof de werknemer volledig arbeidsgeschikt is.

Artikel 33

EXTRA VAKANTIEDAGEN

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

Artikel 34

JUBILEUMUITKERING

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

Noot: zolang dit fiscaal mogelijk is, zal de uitbetaling van de jubileumuitkering bruto/netto geschieden. De uitkering voor een parttimer wordt naar rato berekend.

Artikel 35

STUDIEKOSTENREGELING

1. De werknemer kan in de gelegenheid worden gesteld interne en externe trainingen en/of cursussen (hierna verder te noemen: opleiding) te volgen. Een opleiding kan zowel op verzoek van de werkgever als op verzoek van de werknemer worden gevolgd.
2. Voor aanvang van de opleiding dient de werknemer wanneer het een opleiding op eigen verzoek betreft een bijdrage in de studiekosten aan te vragen en ter goedkeuring bij de werkgever in te dienen. De werknemer die zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever een opleiding gaat volgen kan geen aanspraak maken op een financiële bijdrage in de studiekosten.
3. Aan het verkrijgen van een bijdrage in de studiekosten door de werkgever zijn de volgende voorwaarden verbonden:
 - a. de opleiding dient te worden gevolgd bij een officieel erkend opleidingsinstituut;

- b. de opleiding dient een toegevoegde waarde te hebben voor de huidige of toekomstige functie van de werknemer en voor de onderneming waar hij werkzaam is. Een en ander ter beoordeling van de werkgever;
 - c. de werknemer draagt de verantwoordelijkheid de opleiding tot een goed einde te brengen;
 - d. de werknemer dient een verklaring van het gehaalde tentamen of examen dan wel een fotokopie van het gehaalde diploma of certificaat aan de werkgever te overleggen.
4. De hoogte van de bijdrage in de studiekosten is afhankelijk van de soort opleiding en de omvang van de opleidingskosten. Indien het een opleiding betreft die de werkgever niet verplicht is aan te bieden op grond van de wet of CAO zal de hoogte van de bijdrage in de studiekosten worden vastgelegd en overeengekomen in een studieovereenkomst. Indien het een opleiding betreft die werkgever verplicht is aan te bieden op grond van de wet of CAO dan zullen de kosten voor rekening van werkgever komen.
5. De door de werkgever te betalen bijdrage in de studiekosten voor opleidingen die niet verplicht zijn op grond van wet of CAO komt geheel voor rekening van de werknemer wanneer de studie door de werknemer voortijdig wordt beëindigd en/of het diploma of certificaat niet wordt behaald. Er geldt geen terugbetalingsverplichting voor opleidingen die de werkgever verplicht is aan te bieden op grond van de wet of CAO. Evenmin geldt er een terugbetalingsverplichting wanneer de werkgever en werknemer schriftelijk in een studieovereenkomst zijn overeengekomen dat er geen terugbetalingsverplichting geldt.

Artikel 36

BUITENGEWOON VERLOF

- 1. Met de in dit artikel genoemde echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de levenspartner.
- 2. In de volgende gevallen wordt, over de binnen voor de werknemer geldende werkweek en/of dienstrooster vallende werkdagen, buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend:
 - a. het afleggen van school- en vakexamens ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van de onderneming is, dit te bepalen door de werkgever;
 - b. bij bezoek aan huisarts, tandarts, en specialist in overleg met de werkgever;

1 DAG:

- c. bij het huwelijk van één van de (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen, pleeg- stief- en kleinkinderen, broers of zusters;
- d. bij het 25- 40- 50- 60- en 70-jarig huwelijk van de werknemer, (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen of pleeg- stief- en kleinkinderen;
- e. bij het overlijden van één van de grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzonen of schoondochters;
- f. bij verhuizing in verband met het werk (maximaal één keer in de twee jaar);
- g. bij het 25- 40- en 50-jarig dienstjubileum;

2 DAGEN:

- h. bij adoptie;
- i. bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer;

4 DAGEN:

- j. bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), levenspartner, relatiepartner, één van de kinderen, of één van de pleeg- stief- en kleinkinderen;
- k. bij het overlijden van één der (stief)ouders of schoonouders.

Artikel 37

ONBETAALD VERLOF (zonder behoud van salaris)

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

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

Artikel 38

OUDERSCHAPSVERLOF (zonder behoud van salaris)

1. De werknemer heeft, gerekend per kind, tot de achtjarige leeftijd, recht op ouderschapsverlof. Dit recht biedt de werknemer een onbetaald ouderschapsverlof van 26 keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. De werknemer mag na overleg met de werkgever zelf bepalen hoe en wanneer hij het ouderschapsverlof opneemt. Vanaf 2 augustus 2022 kan de werknemer hiervan 9 weken betaald ouderschapsverlof opnemen en daarvoor een uitkering krijgen van het UWV. Dit betaalde ouderschapsverlof dient binnen 1 jaar na de geboorte van het kind te worden opgenomen. Of binnen 1 jaar na opname in het gezin, als het om een adoptie- of pleegkind gaat en het kind nog geen 8 jaar is.
2. De werknemer dient uiterlijk drie maanden van tevoren het ouderschapsverlof schriftelijk bij de werkgever aan te vragen. Over een beslissing op de aanvraag behoort de werknemer, uiterlijk één maand vóór de aanvangsdatum van het ouderschapsverlof, schriftelijk door de werkgever te worden geïnformeerd.
3. Het afwijzen van de in de aanvraag genoemde voorkeur van de werknemer kan slechts, vanwege zwaarwichtige bedrijfsbelangen. Tijdens het ouderschapsverlof worden géén vakantiedagen, géén vakantiebijslag en géén pensioen opgebouwd.

Artikel 39

ADOPTIE- EN PLEEGZORGVERLOF (met behoud van salaris)

1. De werknemer heeft recht op maximaal zes weken adoptie- en pleegzorgverlof met behoud van salaris.

2. Het verlof dient binnen een tijdvak van 26 weken te worden opgenomen. Dit tijdvak vangt aan twee weken vóór de aanvang van de adoptie of de pleegzorg.
3. De werknemer dient uiterlijk twee maanden van tevoren het verlof bij de werkgever te melden, onder vermelding van de ingangsdatum van het verlof. Indien de verlofaanvraag twee of meer kinderen betreft, geldt het verlof slechts één keer.
4. De werknemer dient aan de werkgever een document te overhandigen, waarin de aanvangsdatum van de adoptie of pleegzorg is vermeld.
5. De werknemer heeft krachtens de Wet arbeid en zorg recht op uitkering. De werkgever dient uiterlijk twee weken voor de ingangsdatum van het verlof de uitkering bij het UWV aan te vragen. Deze uitkering vervalt met inachtneming van lid 1 van dit artikel aan de werkgever.

Artikel 40

ZWANGERSCHAPSVERLOF EN BEVALLINGSVERLOF (met behoud van salaris)

1. De werkneemster heeft in beginsel recht op 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof met behoud van salaris. Dit verlof kan flexibel opgenomen worden: op zijn vroegst zes weken en op zijn laatst vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum.
2. De werkneemster heeft bij de geboorte van een meerling recht op vier weken extra verlof.
3. Het verlof kan indien het kind langdurig in het ziekenhuis moet worden opgenomen uitgebreid worden met maximaal 10 weken extra bevallingsverlof.
4. Het verlof kan vanaf de zesde week na de bevalling in deeltijd worden opgenomen over een periode van maximaal 30 weken.
5. Uiterlijk twee maanden voordat de werkneemster het verlof wenst op te nemen dient de werknemer dit aan de werkgever te melden, onder afgifte van een zwangerschapsverklaring van de verloskundige of van de behandelend arts.
6. De werknemer heeft krachtens de Wet arbeid en zorg recht op een uitkering die tenminste gelijk is aan het vast overeengekomen brutoloon. De werkgever dient uiterlijk twee weken voor de ingangsdatum van het verlof de uitkering bij het UWV aan te vragen. Deze uitkering vervalt met inachtneming van lid 1 van dit artikel aan de werkgever.

Artikel 41

GEBOORTEVERLOF (met behoud van salaris)

1. De werknemer van wie de partner is bevallen heeft recht op geboorteverlof inclusief kraamverlof gedurende één keer het aantal overeengekomen arbeidsuren per week met behoud van salaris.
2. Als het kind thuis wordt geboren dient de werknemer het geboorteverlof binnen vier weken na de geboorte op te nemen. Als het kind niet thuis wordt geboren, dient de werknemer het geboorteverlof binnen vier weken na de thuiskomst van het kind op te nemen.

Artikel 42

AANVULLEND GEBOORTEVERLOF (70 procent van het salaris met een maximum van 70 procent van het maximumdagloon)

1. Met ingang van 1 juli 2020 heeft de werknemer van wie de partner is bevallen op of na 1 juli 2020 recht op aanvullend geboorteverlof gedurende vijf keer het aantal overeengekomen arbeidsuren per week met behoud van 70 procent van het salaris tot een maximum van 70 procent van het maximumdagloon. Het aanvullend geboorteverlof dient binnen zes maanden gerekend vanaf de dag van de bevalling opgenomen te worden. Het aanvullende geboorteverlof is een aanvulling op het geboorteverlof, dit dient dus eerst opgenomen te zijn.
2. Het aanvullend geboorteverlof wordt naar de wens van de werknemer vastgesteld. De werknemer dient die wens uiterlijk één maand vóór de ingangsdatum van het aanvullend geboorteverlof bij de werkgever kenbaar te maken. De werkgever kan uitsluitend vanwege zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang het aanvullend geboorteverlof in overleg met de werknemer anders inroosteren.
3. De werknemer heeft krachtens de Wet invoering extra geboorteverlof recht op een uitkering. De werkgever dient uiterlijk twee weken vóór de ingangsdatum van het aanvullend geboorteverlof de uitkering bij het UWV aan te vragen. Deze uitkering vervalt met inachtneming van lid 1 van dit artikel aan de werkgever.

Artikel 43

CALAMITEITENVERLOF (met behoud van salaris)

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

Artikel 44

KORTDUREND ZORGVERLOF (met behoud van 70 procent van het salaris)

1. De werknemer heeft twee keer het aantal overeengekomen arbeidsuren per week recht op kortdurend zorgverlof, met behoud van 70 procent van het salaris, in verband met de ziekte of hulpbehoevendheid van de (relatie)partner, (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen, pleeg- stief- en kleinkinderen, broers en zusters. Dit geldt voor een periode van 12 maanden. De periode van 12 maanden begint op de eerste dag van het kortdurend zorgverlof.
2. Het kortdurend zorgverlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:

- a. de werknemer meldt schriftelijk en met redenen omkleed de aanvangsdatum, de omvang, de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het kortdurend zorgverlof;
- b. de werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij vanwege noodzakelijke verzorging zijn werkzaamheden niet kon verrichten.

Artikel 45

LANGDUREND ZORGVERLOF (zonder behoud van salaris)

1. De werknemer heeft in ieder kalenderjaar recht op langdurend zorgverlof in verband met de noodzakelijke zorg ingeval van ziekte en hulpbehoevendheid van een (relatie)partner, (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen, pleeg- stief- en kleinkinderen, broers en zusters. Dit recht biedt de werknemer, verdeeld over een periode van 12 aaneengesloten weken, een onbetaald langdurend zorgverlof van maximaal zes keer het aantal uren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, op jaarbasis.
2. Bij een parttime dienstverband heeft een werknemer naar rato recht op dit langdurend zorgverlof.
3. Na overleg en instemming van de werkgever kan het langdurend zorgverlof over een langere of kortere periode worden opgenomen, variërend van minimaal zes weken voltijdsverlof en maximaal 18 weken verlof voor een derde deel van de wekelijkse uren.

Artikel 46

ORGANISATIEVERLOF (met behoud van salaris)

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

Artikel 47

LOONDOORBETALING GEDURENDE ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN INHOUDING WACHTDAGEN

1. De werknemer die door arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk niet in staat is de bedongen of passende arbeid te verrichten, is verplicht zich te houden aan de controlevoorschriften inzake arbeidsongeschiktheid zoals opgenomen in bijlage 4 van deze CAO.
2. In geval van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer onder aftrek van wachtdagen recht op salarisdoorbetaling gedurende:
 - a. de eerste periode van 26 weken (week 1 tot en met week 26): 100 procent;
 - b. de tweede periode van 26 weken (week 27 tot en met de week 52): 90 procent met inachtneming van het wettelijk minimumloon;
 - c. de derde periode van 26 weken (week 53 tot en met week 78): 80 procent;
 - d. de vierde periode van 26 weken (week 79 tot en met week 104): 70 procent;
 - e. indien en voor zover na 104 weken nog sprake is van een verplichting tot salarisdoorbetaling: 70 procent.
3. In geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer heeft de werkgever in enig kalenderjaar het recht om, met behoud van het (totaal) aantal wettelijke vakantiedagen/-uren en met inachtneming van het wettelijk minimumloon, wachtdagen/-uren in te houden. Onder wachtdagen/-uren wordt in dit verband verstaan: bovenwettelijke vakantiedagen, compensatiedagen en alle overige vrije dagen/-uren waarop door de werknemer het recht is verkregen door het verrichten van arbeid bij de werkgever. De werkgever heeft het recht in plaats van het voorgaande te kiezen om de wachtdagen/-uren al dan niet gedeeltelijk in geld in te houden op het salaris van de werknemer met inachtneming van het wettelijk minimumloon.
4. In afwijking van lid 2 van dit artikel geldt dat de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt recht op 100% loondoorbetaling heeft gedurende 6 weken, tenzij de wet voor die groep van werknemers een langere termijn voorschrijft. In dat geval geldt die termijn.
5. Het aantal wachtdagen dat wordt afgetrokken bedraagt bij een vijfdaagse werkweek van 40 uur:
 - a. bij het eerste geval van arbeidsongeschiktheid: 0 wachtdagen (0 uur);
 - b. bij het tweede geval van arbeidsongeschiktheid: 1 wachtdag (8 uur);
 - c. bij het derde en elk volgend geval van arbeidsongeschiktheid: 2 wachtdagen (16 uur).
6. Indien sprake is van een afwijkende omvang van de arbeidsduur ten opzichte van een wekelijkse arbeidsduur van 40 uur wordt het aantal wachtdagen/-uren ingehouden op basis van de ingeroosterde uren gedurende de eerste twee dagen van de arbeidsongeschiktheid.
7. Indien er sprake is van een bedrijfsongeval of indien de werkgever namens de werknemer recht heeft op een uitkering uit een vangnetregeling van het UWV, worden er geen wachtdagen ingehouden.

8. In het geval er tussen twee gevallen van arbeidsongeschiktheid minder dan 28 dagen zit, wordt dit als een doorlopend geval van arbeidsongeschiktheid gezien en wordt dit niet als een nieuwe arbeidsongeschiktheidsmelding beschouwd.
9. Ingeval van frequent verzuim, dus vanaf de derde arbeidsongeschiktheidsmelding in het lopende kalenderjaar en/of ná één maand onafgebroken arbeidsongeschiktheid, heeft de werkgever het recht om, naast de inhouding van wachtdagen/-uren, de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid met inachtneming van het wettelijk minimumloon te verlagen tot 70 procent van het brutosalarijs. Hiervan is arbeidsongeschiktheid als gevolg van een bedrijfsongeval, chronische ziekte, ernstige medische klachten, operatief ingrijpen, zwangerschap, arbeidshandicap of een structureel functionele beperking uitgezonderd. Het is aan de werkgever niet toegestaan de uitkering bij arbeidsongeschiktheid vanwege bedrijfseconomische redenen te verlagen.

Artikel 48

BEDRIJFSHULPVERLENING

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

Artikel 49

BEDRIJFSONGEVALLLEN- & BEDRIJFSAANSPRAKELIJKHEIDSVERZEKERING

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

Artikel 50

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

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

Artikel 51

PENSIOEN

De werkgever is gehouden een pensioenvoorziening voor de werknemers te treffen die tenminste voldoet aan het bepaalde in bijlage 5 van deze CAO. Het is toegestaan ten gunste van de werknemers af te wijken van de minimum pensioenvoorwaarden.

Artikel 52

GESCHILLENCOMMISSIE

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

Bijlage 1 Bruto salarisschaal per 1 juli 2022

Brutosalarisschaal per maand met ingang van 1 juli 2022 inclusief 3 procent salarisverhoging						
	FG 1 % WML	FG 1*	FG 2	FG 3	FG 4	FG 5
15 jaar	30,00 %	526,85				
16 jaar	34,50 %	605,90				
17 jaar	39,50 %	693,70	834,00			
18 jaar	50,00 %	878,10	1.027,00	1.036,00		
19 jaar	60,00 %	1.053,70	1.233,00	1.241,00	1.285,00	
20 jaar	80,00 %	1.404,95	1.480,00	1.489,00	1.534,00	1.606,00
21 jaar	100,00 %	1.756,20	1.812,00	1.830,00	1.848,00	1.867,00
Periodiek 0	100,00 %	1.756,20	1.855,00	1.863,00	1.903,00	1.966,00
Periodiek 1	100,00 %	1.756,20	1.892,00	1.903,00	1.942,00	2.004,00
Periodiek 2	100,00 %	1.756,20	1.966,00	1.983,00	2.021,00	2.081,00
Periodiek 3	100,00 %	1.756,20	2.041,00	2.076,00	2.103,00	2.159,00
Periodiek 4			2.041,00	2.151,00	2.190,00	2.239,00
Periodiek 5				2.151,00	2.280,00	2.320,00
Periodiek 6					2.280,00	2.403,00
Periodiek 7						2.403,00

Brutosalarisschaal per uur (maandsalaris gedeeld door: 173,333) met ingang van 1 juli 2022 inclusief 3 procent salarisverhoging						
	FG 1 % WML	FG 1*	FG 2	FG 3	FG 4	FG 5
15 jaar	30,00 %	3,04				
16 jaar	34,50 %	3,50				
17 jaar	39,50 %	4,01	4,81			
18 jaar	50,00 %	5,07	5,93	5,98		
19 jaar	60,00 %	6,08	7,11	7,16	7,41	
20 jaar	80,00 %	8,11	8,54	8,59	8,85	9,27
21 jaar	100,00 %	10,14	10,45	10,56	10,66	10,77
Periodiek 0	100,00 %	10,14	10,70	10,75	10,98	11,34
Periodiek 1	100,00 %	10,14	10,91	10,98	11,21	11,56
Periodiek 2	100,00 %	10,14	11,34	11,44	11,66	12,01
Periodiek 3	100,00 %	10,14	11,78	11,98	12,13	12,46
Periodiek 4			11,78	12,41	12,64	12,92
Periodiek 5				12,41	13,15	13,39
Periodiek 6					13,15	13,86
Periodiek 7						13,86

* De bedragen van FG 1 zijn gelijk aan het Wettelijk Minimumloon (WML) per leeftijd. Bij tussentijdse verhoging van het WML, is het salaris ten minste het WML voor die leeftijdsgroep.

Bijlage 2 Bruto salarisschaal per 1 januari 2023

Brutosalarisschaal per maand met ingang van 1 januari 2023 inclusief 1,5 procent salarisverhoging, rekening houdende met stijging WML						
	FG 1 % WML	FG 1*	FG 2	FG 3	FG 4	FG 5
15 jaar	30,00 %	580,30				
16 jaar	34,50 %	667,35				
17 jaar	39,50 %	764,10	846,00			
18 jaar	50,00 %	967,20	1.043,00	1.051,00		
19 jaar	60,00 %	1.161,00	1.251,00	1.260,00	1.304,00	
20 jaar	80,00 %	1.548,00	1.548,00	1.548,00	1.557,00	1.630,00
21 jaar	100,00 %	1.934,40	1.940,00	1.950,00	1.971,00	2.034,00
Periodiek 0	100,00 %	1.934,40	1.940,00	1.950,00	1.971,00	2.034,00
Periodiek 1	100,00 %	1.934,40	1.940,00	1.950,00	1.971,00	2.034,00
Periodiek 2		1.934,40	1.995,00	2.012,00	2.052,00	2.112,00
Periodiek 3		1.934,40	2.072,00	2.107,00	2.135,00	2.192,00
Periodiek 4			2.072,00	2.184,00	2.223,00	2.273,00
Periodiek 5				2.184,00	2.314,00	2.355,00
Periodiek 6					2.314,00	2.439,00
Periodiek 7						2.439,00

Brutosalarisschaal per uur (maandsalaris gedeeld door: 173,333) met ingang van 1 januari 2023 rekening houdend met stijging WML						
	FG 1 % WML	FG 1*	FG 2	FG 3	FG 4	FG 5
15 jaar	30,00 %	3,35				
16 jaar	34,50 %	3,85				
17 jaar	39,50 %	4,41	4,88			
18 jaar	50,00 %	5,58	6,02	6,07		
19 jaar	60,00 %	6,70	7,22	7,27	7,52	
20 jaar	80,00 %	8,93	8,93	8,93	8,98	9,41
21 jaar	100,00 %	11,16	11,19	11,25	11,37	11,74
Periodiek 0	100,00 %	11,16	11,19	11,25	11,37	11,74
Periodiek 1	100,00 %	11,16	11,19	11,25	11,37	11,74
Periodiek 2		11,16	11,51	11,61	11,84	12,19
Periodiek 3		11,16	11,95	12,16	12,32	12,64
Periodiek 4			11,95	12,60	12,83	13,11
Periodiek 5				12,60	13,35	13,59
Periodiek 6					13,35	14,07
Periodiek 7						14,07

* De bedragen van FG 1 zijn gelijk aan het Wettelijk Minimumloon (WML) per leeftijd. Bij tussentijdse verhoging van het WML, is het salaris ten minste het WML voor die leeftijdsgroep.

Brutosalarisschaal per maand met ingang van 1 februari 2023 inclusief een verschuiving 1 leeftijdjaar vanaf FG 2 en rekening houdend met stijging WML						
	FG 1 % WML	FG 1*	FG 2	FG 3	FG 4	FG 5
15 jaar	30,00 %	580,30				
16 jaar	34,50 %	667,35				
17 jaar	39,50 %	764,10	1.064,00			
18 jaar	50,00 %	967,20	1.276,00	1.285,00		
19 jaar	60,00 %	1.161,00	1.532,00	1.542,00	1.588,00	
20 jaar	80,00 %	1.548,00	1.876,00	1.894,00	1.913,00	1.932,00
21 jaar	100,00 %	1.934,40	1.921,00	1.929,00	1.970,00	2.035,00
Periodiek 0	100,00 %	1.934,40	1.959,00	1.971,00	2.011,00	2.075,00
Periodiek 1	100,00 %	1.934,40	2.035,00	2.053,00	2.093,00	2.154,00
Periodiek 2		1.934,40	2.114,00	2.149,00	2.178,00	2.236,00
Periodiek 3			2.114,00	2.227,00	2.268,00	2.318,00
Periodiek 4					2.361,00	2.402,00
Periodiek 5						2.488,00
Periodiek 6						
Periodiek 7						

Brutosalarisschaal per uur (maandsalaris gedeeld door: 173,333) met ingang van 1 februari 2023 inclusief een verschuiving 1 leeftijdjaar vanaf FG 2 en rekening houdend met stijging WML						
	FG 1 % WML	FG 1*	FG 2	FG 3	FG 4	FG 5
15 jaar	30,00 %	3,35				
16 jaar	34,50 %	3,85				
17 jaar	39,50 %	4,41	6,14			
18 jaar	50,00 %	5,58	7,36	7,41		
19 jaar	60,00 %	6,70	8,84	8,89	9,16	
20 jaar	80,00 %	8,93	10,82	10,93	11,04	11,15
21 jaar	100,00 %	11,16	11,08	11,13	11,37	11,74
Periodiek 0	100,00 %	11,16	11,30	11,37	11,60	11,97
Periodiek 1	100,00 %	11,16	11,74	11,84	12,07	12,43
Periodiek 2		11,16	12,19	12,40	15,56	12,90
Periodiek 3			12,19	12,85	13,08	13,37
Periodiek 4				12,85	13,62	13,86
Periodiek 5					13,62	14,35
Periodiek 6						14,35
Periodiek 7						

* De bedragen van FG 1 zijn gelijk aan het Wettelijk Minimumloon (WML) per leeftijd. Bij tussentijdse verhoging van het WML, is het salaris ten minste het WML voor die leeftijdsgroep.

Bijlage 3 Bruto salarisschaal voor oproepkrachten

Brutosalarisschaal voor oproepkrachten per uur (maandsalaris gedeeld door 173,333) inclusief 3 procent salarisverhoging, 8 procent vakantiebijslag en 10,82 procent vakantiedagenbijslag met ingang van 1 juli 2022						
	FG 1 % WML	FG 1	FG 2	FG 3	FG 4	FG 5
15 jaar	30,00 %	3,64				
16 jaar	34,50 %	4,18				
17 jaar	39,50 %	4,79	5,76			
18 jaar	50,00 %	6,06	7,09	7,15		
19 jaar	60,00 %	7,28	8,51	8,57	8,87	
20 jaar	80,00 %	9,70	10,22	10,28	10,59	11,09
21 jaar	100,00 %	12,13	12,51	12,63	12,76	12,89
Periodiek 0	100,00 %	12,13	12,81	12,87	13,14	13,58
Periodiek 1	100,00 %	12,13	13,06	13,14	13,41	13,84
Periodiek 2	100,00 %	12,13	13,57	13,69	13,96	14,37
Periodiek 3	100,00 %	12,13	14,10	14,34	14,52	14,91
Periodiek 4			14,10	14,86	15,12	15,46
Periodiek 5				14,86	15,74	16,02
Periodiek 6					15,74	16,59
Periodiek 7						16,59

Brutosalarisschaal voor oproepkrachten per uur (maandsalaris gedeeld door 173,333) inclusief 1,5 procent salarisverhoging, 8 procent vakantiebijslag en 10,82 procent vakantiedagenbijslag met ingang van 1 januari 2023						
	FG 1 % WML	FG 1	FG 2	FG 3	FG 4	FG 5
15 jaar	30,00 %	4,01				
16 jaar	34,50 %	4,61				
17 jaar	39,50 %	5,28	5,85			
18 jaar	50,00 %	6,68	7,20	7,26		
19 jaar	60,00 %	8,01	8,64	8,70	9,00	
20 jaar	80,00 %	10,69	10,69	10,69	10,75	11,26
21 jaar	100,00 %	13,36	13,40	13,46	13,61	14,05
Periodiek 0	100,00 %	13,36	13,40	13,46	13,61	14,05
Periodiek 1	100,00 %	13,36	13,40	13,46	13,61	14,05
Periodiek 2	100,00 %	13,36	13,78	13,89	14,17	14,58
Periodiek 3	100,00 %	13,36	14,31	14,55	14,74	15,13
Periodiek 4			14,31	15,08	15,35	15,69
Periodiek 5				15,08	15,98	16,26
Periodiek 6						16,84
Periodiek 7						16,84

Brutosalarisschaal voor **oproepkrachten** per uur (maandsalaris gedeeld door 173,333) inclusief 8 procent vakantiebijslag en 10,82 procent vakantiedagenbijslag met ingang van **1 februari 2023**

	FG 1 % WML	FG 1	FG 2	FG 3	FG 4	FG 5
15 jaar	30,00 %	4,01				
16 jaar	34,50 %	4,61				
17 jaar	39,50 %	5,28	7,34			
18 jaar	50,00 %	6,68	8,81	8,87		
19 jaar	60,00 %	8,01	10,58	10,64	10,97	
20 jaar	80,00 %	10,69	12,95	13,08	13,21	13,34
21 jaar	100,00 %	13,36	13,40	13,46	13,60	14,05
Periodiek 0	100,00 %	13,36	13,52	13,61	13,88	14,33
Periodiek 1	100,00 %	13,36	14,05	14,17	14,45	14,88
Periodiek 2	100,00 %	13,36	14,59	14,84	15,04	15,44
Periodiek 3			14,59	15,38	15,66	16,01
Periodiek 4				15,38	16,30	16,59
Periodiek 5					16,30	17,18
Periodiek 6						17,18
Periodiek 7						

Bijlage 4 Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheid

1. ZIEKMELDING

- a. De werknemer dient vóór aanvang van de werkzaamheden zijn arbeidsongeschiktheid en een prognose over de duur hiervan te melden aan zijn directe leidinggevende dan wel bij de daarvoor aangewezen persoon.
- b. Bij afwezigheid van zijn directe leidinggevende dient de melding plaats te vinden bij de daarvoor aangewezen persoon.

2. MELDING JUISTE (VERPLEEG)ADRES

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

3. THUISBLIJVEN

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

4. CONTROLEBEZOEK

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

5. SPREEKUUR

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

6. MACHTIGING

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

7. BELEMMERING GENEZINGSPROCES

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

8. BETERMELDING EN WERKHERVATTING

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

9. VERRICHTEN VAN VERVANGENDE WERKZAAMHEDEN

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

10. SANCTIES

- a. Indien de werknemer op enigerlei wijze in strijd handelt met de controlevoorschriften arbeidsongeschiktheid of andere redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van inlichtingen, heeft de werkgever krachtens artikel 7:629, lid 6 van het Burgerlijk Wetboek het recht om voor de duur van de overtreding het salaris op te schorten. Indien de werkgever van zijn recht hiertoe gebruik maakt dient hij zijn beslissing, omkleed met redenen, schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken.
- b. In plaats van volledige opschorting van het salaris, kan de werkgever er in deze situatie ook voor kiezen om al dan niet tijdelijk voor maximaal de duur van de overtreding het salaris met inachtneming van het wettelijk minimum loon te verlagen tot 70 procent van het brutosalaris. Als de werkgever voor deze mogelijkheid kiest, dan verliest de werknemer definitief zijn aanspraak op een hoger percentage salarisdoorbetaling voor de duur van de overtreding.
- c. Krachtens artikel 7:629, lid 3 van het Burgerlijk Wetboek heeft de werknemer geen recht op doorbetaling van salaris tijdens arbeidsongeschiktheid indien één van de in artikel 7:629, lid 3 van het Burgerlijk Wetboek genoemde situaties zich voordoet. Er bestaat onder meer geen recht op doorbetaling van salaris indien:
 1. de werknemer zijn genezingsproces belemmert;
 2. de ziekte door opzet van de werknemer is veroorzaakt;
 3. de werknemer zonder deugdelijke grond weigert om passende werkzaamheden te verrichten;
 4. de werknemer zonder deugdelijke grond weigert om mee te werken aan redelijk voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om weer te hervatten in (passend) werk;
 5. de werknemer zonder deugdelijk grond weigert om mee te werken aan het opstellen, evalueren en het bijstellen van het plan van aanpak;
 6. de werknemer de aanvraag voor een WIA-uitkering zonder deugdelijke grond later indient dan wettelijk is voorgeschreven.

- d. Indien de werkgever van zijn recht hiertoe gebruik maakt dient hij zijn beslissing, omkleed met redenen, schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken.

Bijlage 5 Minimum Pensioenvoorwaarden

MINIMUM PENSIOENVOORWAARDEN VANAF 1 APRIL 2017

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

Bijlage 6 Protocol werkgroep duurzame inzetbaarheid

Partijen bij deze CAO zullen zich gedurende de looptijd van deze CAO inspannen om een werkgroep in het leven te roepen om de haalbaarheid van duurzame inzetbaarheidstrajecten te ontwikkelen voor de sector Groothandel in Horecaproducten.

DEEL B CAO VOOR DE GROOTHANDEL IN LEVENSMIDDELEN 2020-2022

*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 € 5.038 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 juli 2022 gelden de bepalingen in dit lid voor werknemers met een maandsalaris van meer dan € 5.189 en vanaf 1 januari 2023 gelden de bepalingen in dit lid voor werknemers met een maandsalaris van meer dan € 5.267.

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. Werknemers die op 1 januari 2022 al werkzaam waren bij de werkgever ontvangen bij de salarisbetaling in juli 2022 een eenmalige uitkering van € 250,- bruto uitgaande van een fulltime dienstverband. Vervolgens in de salarisbetaling in juli 2023 een eenmalige uitkering van € 250,- bruto uitgaande van een fulltime dienstverband als de werknemer op 1 januari 2023 werkzaam was. Een werknemer met parttime dienstverband ontvangt een uitkering naar rato.

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.groothandelinlevensmiddelen.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 leidinggevenden 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 ploegdienstrooster dient te voldoen aan de volgende voorwaarden:
 1. er worden maximaal 5 aaneengesloten werkdagen en maximaal 5 dagen per week gewerkt;
 2. de roosters kennen een voorwaartse rotatierichting. Het aantal wisselingen van dienst (van ochtend, naar middag, naar nacht) binnen een reeks van aaneengesloten diensten is maximaal 1. Binnen een week mogen maximaal 2 verschillende diensten (ochtend, avond of nacht) zijn ingeroosterd;
 3. 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 - 100% 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 brutosalaris in de periode van 20% arbeidstijdverkortung bedraagt 90% van het tot dan toe verdiende salaris. Op de hoogte van de uitkering wegens vervroegd uittreden en de (premie van de) 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 ten minste 1 maand.
 - b. Bij periodelonen (4 weken) ten minste 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 Functiewaarderingsysteem

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

Artikel 29 Prestatiebeloning

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

Artikel 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- / weksalaris

1. De in bijlage 1 vermelde salarissen zijn bruto-maand-, bruto-periode- en bruto-weksalarissen.
2. Het bruto-uursalaris wordt berekend door het voor de betrokken werknemer vastgestelde bruto-weksalaris te delen door 36 en het vastgestelde bruto-maandsalaris te delen door 156.
3. In voorkomende gevallen wordt het bruto-weksalaris 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-
inzittendenverzekering.
4. Indien de arbeidstijdverkorting voor vertegenwoordigers in hele of halve roostervrije
dagen wordt gerealiseerd heeft de werknemer recht op doorbetaling van de
gemiddelde variabele beloning over deze hele of halve dag naar analogie van artikel
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%	100%
22.00-24.00	50%	50%	50%	50%	50%	100%	100%	100%

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

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

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

De wisseltoeslag op het loon bedraagt 5%

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

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

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

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

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

b) De zelfbedieningsgroothandel:

REGELING I (werkzaam volgens een vast rooster)

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

REGELING II (werkzaam in ploegen- of wisseldienst)

Vaste toeslag op het loon 7%

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

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

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

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

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

Vaste toeslag op het loon: 22,5%

3. De toeslag van de werknemer die werkt in regeling IV-BG en waarvan incidenteel en op verzoek van de werkgever de dienst of de begin- en eindtijden van de dienst worden aangepast verandert niet in het geval dat de toeslag voor de nieuwe dienst lager uitvalt dan de toeslag voor de oorspronkelijke dienst waarvoor de werknemer is ingeroosterd. In het geval dat de toeslag voor de nieuwe dienst hoger uitvalt dan de toeslag voor de oorspronkelijke dienst waarvoor de werknemer is ingeroosterd zal het verschil in toeslag apart worden uitgekeerd. Deze uitkering is uitgezonderd voor de betaling van overwerkbeloning, vakantietoeslag, winstdelingsuitkeringen zoals genoemd in artikel 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:
 - € 1,10 per 1 juli 2022 of de eerste dag van de 7^e periode 2022
 - € 1,11 per 1 februari 2023 of de eerste dag van de 2^e periode 2023
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 :
 - € 0,45 per 1 juli 2022 of de eerste dag van de 7^e periode 2022
 - € 0,46 per 1 februari 2023 of de eerste dag van de 2^e periode 2023
3. Indien de werknemer niet aaneengesloten maar meerdere malen korte periodes per dag werkzaam is in de koel- of vriesruimten, vindt mogelijke toekenning van deze inconveniëntietoeslag plaats in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging of vakorganisatie.
4. Voor de toekenning van de toeslag is de omgevingstemperatuur bepalend en niet de definitie van de ruimte.
5. Werknemers krijgen geen toeslag indien in een individuele of collectieve overeenkomst is vastgelegd dat of op andere wijze duidelijk uit de omstandigheden blijkt dat de koudetoeslag reeds in de beloning is verwerkt.
6. De in dit artikel genoemde toeslagen worden geïndexeerd met de cao-loonsverhogingen.

Artikel 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 restverdiencapaciteit te benutten en ook daadwerkelijk arbeid verricht. Op het moment dat door de bedrijfsarts/ arbo arts in het behandelplan wordt bepaald dat de werknemer zijn restverdiencapaciteit absoluut niet kan benutten, ontvangt de werknemer in het tweede ziektejaar 90% van het brutoloon waarop de arbeidsongeschikte werknemer bij normale functie-uitoefening recht zou hebben gehad. Over de uren die de werknemer werkt naast zijn arbeidsongeschiktheid ontvangt hij zijn normale loon.
3. 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 re-integratie 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 voor 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, re-integratieverslag, 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 levensmiddelengroothandel 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 re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten 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 te 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 (met behoud van salaris)

- i. De werknemer van wie de partner is bevallen heeft recht op geboorteverlof inclusief kraamverlof gedurende één keer het aantal overeengekomen arbeidsuren per week met behoud van salaris.
- ii. Als het kind thuis wordt geboren dient de werknemer het geboorteverlof binnen vier weken na de geboorte op te nemen. Als het kind niet thuis wordt geboren, dient de werknemer het geboorteverlof binnen vier weken na de thuiskomst van het kind op te nemen.

AANVULLEND GEBOORTEVERLOF (70 procent van het salaris met een maximum van 70 procent van het maximumdagloon)

- iii. Met ingang van 1 juli 2020 heeft de werknemer van wie de partner is bevallen op of na 1 juli 2020 recht op aanvullend geboorteverlof gedurende vijf keer het aantal overeengekomen arbeidsuren per week met behoud van 70 procent van het salaris tot een maximum van 70 procent van het maximumdagloon. Het aanvullend geboorteverlof dient binnen zes maanden gerekend vanaf de dag van de bevalling opgenomen te worden. Het aanvullende geboorteverlof is een aanvulling op het geboorteverlof, dit dient dus eerst opgenomen te zijn.
- iv. Het aanvullend geboorteverlof wordt naar de wens van de werknemer vastgesteld. De werknemer dient die wens uiterlijk één maand vóór de ingangsdatum van het aanvullend geboorteverlof bij de werkgever kenbaar te maken. De werkgever kan uitsluitend vanwege zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang het aanvullend geboorteverlof in overleg met de werknemer anders inroosteren.

- v. De werknemer heeft krachtens de Wet invoering extra geboorteverlof recht op een uitkering. De werkgever dient uiterlijk twee weken vóór de ingangsdatum van het aanvullend geboorteverlof de uitkering bij het UWV aan te vragen. Deze uitkering vervalt met inachtneming van sub iii) van dit artikel aan de werkgever.
 - e. bij (her)trouwen 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. Voor maximaal 9 weken ouderschapsverlof die de werknemer in het eerste levensjaar van het kind opneemt, ontvangt de werknemer een WAZO-uitkering.

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 zes 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.

Tijdens het adoptie- of pleegzorgverlof heeft de werknemer recht op een uitkering van UWV van 100% van het laatstverdiende loon (tot maximumdagloon). De werkgever vraagt de uitkering voor het verlof aan.

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

De werknemer heeft het recht om het bevallingsverlof flexibel op te nemen. Direct na de bevalling moet er in ieder geval 6 weken bevallingsverlof worden genoten. De werknemer 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 na 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 na 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 21 jaar en ouder bedraagt per jaar minstens:
- Voor de periode 1 mei 2022 tot en met 30 april 2023 € 2.026.
 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 werkerreinen 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 geveegd 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 potentieelbeoordeling en het maken van een sterkte / zwakte analyse van de medewerker in de relatie tot de mogelijkheden die de onderneming hem kan bieden.

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

2. Functieverschuiving

Mede aan de hand van de functioneringsgesprekken kan worden vastgesteld of het gewenst is om een medewerker naar een andere functie over te plaatsen, of dat hij een lichter of ander takenpakket dient te krijgen. De mogelijkheden daartoe worden dan onderzocht. De werkgever heeft een inspanningsverplichting om de functies van ouderen aan te passen als dat gewenst en mogelijk is.

Externe mobiliteit is in overleg mogelijk op vrijwillige basis waarbij tenminste afspraken gemaakt worden over de kosten van outplacement voor rekening van de werkgever, aanvullende scholing, sollicitatiekosten, een schadeloosstelling en een termijn waarbinnen een en ander gerealiseerd moet worden.

3. Organisatie van de arbeid

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

- a. 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.

- b. 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.

- c. 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.

- d. 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.
- e. Werkwijze, taken en bevoegdheden van de vertrouwenspersoon, alsmede een klachtenprocedure, moeten nader worden uitgewerkt. Partijen zullen hierover informatiemateriaal ter beschikking stellen.

3. Positieve actie

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

4. Kinderarbeid

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

5. Concurrentiebeding

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

6. Werkoverleg en werkdruk

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

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

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 gereede 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 21 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

functiegroep n-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</i> <i>medewerker C</i>	Medewerker P&O
4 (85-109,5)	Medewerker Klantenservice Verkoopmedewerker C	Meewerkend voorman Chauffeur vrachtwagen medewerker Routeplanner <i>Logistiek</i> <i>medewerker D</i>	Administratief medewerker Inkoop <i>Administratief</i> <i>medewerker B</i>	Onderhoudsmonteur
3 (60-84,5)	Medewerker Telefonische Verkoop Verkoopmedewerker Verkoopmedewerker B	Chauffeur bestelwagen Medewerker Goederenontvangst Allround Distributiemedewerker Controleur Hef- /reachtruckchauffeur <i>Logistiek</i> <i>medewerker C</i>	Administratief med. Ontvangst Goederen Facturencontroleur <i>Administratief</i> <i>medewerker A</i>	Telefoniste/receptioniste
2 (40-59,5)	Kassamedewerker Verkoopmedewerker A	Distributiemedewerker <i>Logistiek</i> <i>medewerker B</i>		Medewerker Kantine
1		Vakkenvuller <i>Logistiek</i> <i>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).

BIJLAGE I Loonschalen

De nieuwe loonschalen van de GIL per 1 juli 2022 zijn:

<i>Bedragen per maand (inclusief minimum per %) per 1 juli 2022</i>							
<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	565						
16	648						
17	783	859					
18	967	1053	1158	1272			
19	1131	1248	1337	1441	1619		
20	1404,95	1443	1520	1602	1749	1982	
21	1756,20	1756,20	1756,20	1772	1880	2053	2096
22	1756,20	1829	1880	1933	2011	2129	2164
23/0	1851	1983	2063	2104	2143	2188	2230
1	1887	2029	2114	2156	2198	2260	2335
2	1934	2071	2164	2207	2252	2341	2433
3				2260	2305	2421	2540
4					2364	2504	2639
5						2593	2742
6							2848

<i>Bedragen per 4 weken (inclusief minimum per %) per 1 juli 2022</i>							
<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	522						
16	600						
17	723	793					
18	893	972	1069	1174			
19	1044	1152	1234	1330	1494		
20	1297	1332	1403	1479	1614	1830	
21	1621	1621	1621	1636	1735	1895	1935
22	1621	1688	1735	1784	1856	1965	1998
23/0	1709	1830	1904	1942	1978	2020	2058
1	1742	1873	1951	1990	2029	2086	2155
2	1785	1912	1998	2037	2079	2161	2246
3				2086	2128	2235	2345
4					2182	2311	2436
5						2394	2531
6							2629

Bedragen per week (inclusief minimum per %) per 1 juli 2022							
LEEFTIJD/ SCHAALGETAL	SCHAAL I	SCHAAL II	SCHAAL III	SCHAAL IV	SCHAAL V	SCHAAL VI	SCHAAL VII
15	130,38						
16	149,54						
17	180,69	198,23					
18	223,15	243,00	267,23	293,54			
19	261,00	288,00	308,54	332,54	373,62		
20	324,25	333,00	350,77	369,69	403,62	457,38	
21	405,30	405,30	405,30	408,92	433,85	473,77	483,69
22	405,30	422,08	433,85	446,08	464,08	491,31	499,38
23/0	427,15	457,62	476,08	485,54	494,54	504,92	514,62
1	435,46	468,23	487,85	497,54	507,23	521,54	538,85
2	446,31	477,92	499,38	509,31	519,69	540,23	561,46
3				521,54	531,92	558,69	586,15
4					545,54	577,85	609,00
5						598,38	632,77
6							657,23

De nieuwe loonschalen van de GIL per 1 januari 2023 zijn:

Bedragen per maand (inclusief minimum per %) per 1 januari 2023							
LEEFTIJD/ SCHAALGETAL	SCHAAL I	SCHAAL II	SCHAAL III	SCHAAL IV	SCHAAL V	SCHAAL VI	SCHAAL VII
15	565						
16	648						
17	783	859					
18	967	1053	1158	1272			
19	1131	1248	1337	1441	1619		
20	1404,95	1443	1520	1602	1749	1982	
21	1756,20	1756,20	1756,20	1772	1880	2053	2096
22	1756,20	1829	1880	1933	2011	2129	2164
23/0	1851	1983	2063	2104	2143	2188	2230
1	1887	2029	2114	2156	2198	2260	2335
2	1934	2071	2164	2207	2252	2341	2433
3				2260	2305	2421	2540
4					2364	2504	2639
5						2593	2742
6							2848

Bedragen per 4 weken (inclusief minimum per %) per 1 januari 2023							
LEEFTIJD/ SCHAALGETAL	SCHAAL I	SCHAAL II	SCHAAL III	SCHAAL IV	SCHAAL V	SCHAAL VI	SCHAAL VII
15	536						
16	617						
17	723	793					
18	893	972	1069	1174			
19	1071	1152	1234	1330	1494		
20	1428	1428	1428	1479	1614	1830	
21	1786	1786	1786	1786	1786	1895	1935
22	1786	1786	1786	1786	1856	1965	1998
23/0	1786	1830	1904	1942	1978	2020	2058
1	1786	1873	1951	1990	2029	2086	2155
2	1786	1912	1998	2037	2079	2161	2246
3				2086	2128	2235	2345
4					2182	2311	2436
5						2394	2531
6							2629

Bedragen per week (inclusief minimum per %) per 1 januari 2023							
LEEFTIJD/ SCHAALGETAL	SCHAAL I	SCHAAL II	SCHAAL III	SCHAAL IV	SCHAAL V	SCHAAL VI	SCHAAL VII
15	133,90						
16	154,00						
17	180,69	198,23					
18	223,20	243,00	267,23	293,54			
19	267,85	288,00	308,54	332,54	373,62		
20	357,10	357,10	357,10	369,69	403,62	457,38	
21	446,40	446,40	446,40	446,40	446,40	473,77	483,69
22	446,40	446,40	446,40	446,40	464,08	491,31	499,38
23/0	446,40	457,62	476,08	485,54	494,54	504,92	514,62
1	446,40	468,23	487,85	497,54	507,23	521,54	538,85
2	446,40	477,92	499,38	509,31	519,69	540,23	561,46
3				521,54	531,92	558,69	586,15
4					545,54	577,85	609,00
5						598,38	632,77
6							657,23

Loonschalen per 1 februari 2023

<i>Bedragen per maand (inclusief minimum per %) per 1 februari 2023</i>							
<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	795	872					
16	982	1069	1176	1292			
17	1148	1267	1358	1463	1644		
18	1336	1465	1543	1627	1776	2012	
19	1503	1662	1724	1799	1909	2084	2128
20	1685	1857	1909	1962	2042	2161	2197
21/0	1934,40	2013	2094	2136	2176	2221	2264
1	1934,40	2060	2146	2189	2231	2294	2371
2	1964	2103	2197	2241	2286	2377	2470
3				2294	2340	2458	2579
4					2400	2542	2679
5						2632	2784
6							2891

<i>Bedragen per 4 weken (inclusief minimum per %) per 1 februari 2023</i>							
<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	734	805					
16	907	987	1086	1193			
17	1060	1170	1254	1351	1518		
18	1234	1353	1425	1502	1640	1858	
19	1388	1535	1592	1661	1763	1924	1965
20	1556	1715	1763	1812	1885	1995	2028
21/0	1786	1859	1933	1972	2009	2051	2090
1	1786	1902	1981	2021	2060	2118	2189
2	1813	1942	2028	2069	2111	2195	2280
3				2118	2160	2269	2381
4					2216	2347	2473
5						2430	2570
6							2669

Bedragen per week (inclusief minimum per %) per 1 februari 2023							
LEEFTIJD/ SCHAALGETAL	SCHAAL I	SCHAAL II	SCHAAL III	SCHAAL IV	SCHAAL V	SCHAAL VI	SCHAAL VII
15	183,46	201,23					
16	226,62	246,69	271,38	298,15			
17	264,92	292,38	313,38	337,62	379,38		
18	308,17	338,08	356,08	375,46	409,85	464,31	
19	346,74	383,43	397,85	415,15	440,54	480,92	491,08
20	388,74	428,54	440,54	452,77	471,23	498,69	507,00
21/0	446,40	464,54	483,23	492,92	502,15	512,54	522,46
1	446,40	475,38	495,23	505,15	514,85	529,38	547,15
2	453,23	485,31	507,00	517,15	527,54	548,54	570,00
3				529,38	540,00	567,23	595,15
4					553,85	586,62	618,23
5						607,38	642,46
6							667,15

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

Stap 3. Wisseltoeslag

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

Stap 4. Bepaling uiteindelijke toeslag

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

BIJLAGE III

Reglement voor de Vaste Commissie

Artikel 1 Definities

1. Voor wat de in dit reglement gebruikte terminologie betreft, zijn de artikelen 1, 2, 7 en 10 van de cao voor de foodservice en de groothandel in levensmiddelen met deel B van toepassing.
2. De Vaste Commissie zal hierna worden genoemd: "de commissie".

Artikel 2 Samenstelling van de Commissie

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

Artikel 3 Voorzitterschap

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

Artikel 4 Duur van het lidmaatschap

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

Artikel 5 Beëindiging van het lidmaatschap

Het lidmaatschap der Commissie eindigt door:

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

Artikel 6 Secretariaat

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

Artikel 7 Beraadslaging en stemming

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

Artikel 8 Behandeling van geschillen

1. De geschillen worden door één of beide daarbij betrokken schriftelijk bij het secretariaat der Commissie aanhangig gemaakt.
2. Het secretariaat stelt de wederpartij op de hoogte van het geschil, door toezending van een afschrift van het schrijven van de klagende partij.
3. De wederpartij is bevoegd binnen 14 dagen na verzending door het secretariaat van het in het vorige lid bedoelde schrijven schriftelijk van haar zienswijze kennis te geven.
4. Partijen in het geschil zijn bevoegd na de wisseling van de in de voorafgaande leden bedoelde stukken nogmaals met inachtneming van de termijn van 14 dagen, schriftelijk, hun zienswijze aan het secretariaat kenbaar te maken, waarna de schriftelijke uiteenzetting van het wederzijdse standpunt wordt gesloten.
5. Partijen in het geschil, hun waarnemer of één of meer leden der Commissie zijn bevoegd één of meer getuigen of deskundigen bij de mondelinge behandeling van het geschil mede te brengen, opdat deze door de Commissie worden gehoord, mits de naam, woonplaats en functie van de mede te brengen getuigen of deskundigen minstens zes dagen vooraf aan het secretariaat is bericht.
6. De commissie is bevoegd, alvorens een beslissing te nemen, nadere inlichtingen in te winnen zowel van partijen als van derden. Zij is bevoegd partijen, getuigen en deskundigen ter nadere toelichting op te roepen om in haar vergadering te verschijnen. Een zodanige oproep dient te geschieden met inachtneming van een termijn van 14 dagen.

7. Uit de weigering van partijen om gevraagde inlichtingen te verstrekken of om ter vergadering te verschijnen, zal de Commissie conclusies trekken, welke haar geraden voorkomen.
8. Bij staking van stemming en indien ook bij andere beraadslaging niet alsnog een beslissing kan worden genomen, onthoudt de Commissie zich van een advies.
9. De Commissie bepaalt bij haar uitspraak de kosten van haarzelve en die van partijen bij het geschil, alsmede door welke partijen of in welke verhouding door partijen die kosten zullen worden gedragen.

Artikel 9 Vergunning tot afwijking van arbeidsvoorwaarden uit de cao

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

Artikel 10 Goedkeuring van belonings- en functieclassificatiesystemen

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

Artikel 11 Vergoeding

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