

CAO

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Groothandel in Groenten en Fruit



Looptijd: 1 januari 2017 t/m 31 december 2018



Toelichting

Deze CAO is van toepassing op de leden van de Vereniging GroentenFruit Huis, voor zover zij onder de werkingssfeer van de cao vallen, en hun werknemers.

Door algemeen verbindend verklaring (hierna: avv) zijn de meeste bepalingen van deze CAO ook van toepassing voor alle werkgevers en werknemers die bij inwerkingtreding of gedurende de looptijd van de avv onder werkingssfeer vallen of komen te vallen.

Sommige bepalingen worden bij het verzoek tot avv buiten beschouwing gelaten. Deze bepalingen zijn daarom slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers.

Bovendien komt het voor dat het Ministerie van SZW bepalingen buiten de avv laat. Ook deze bepalingen zijn slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers. CAO-bepalingen die naar hun aard niet voor avv in aanmerking komen zijn bijvoorbeeld bepalingen over pensioenen, herverzekering van eigen risico's van werkgevers en bepalingen die geen verband houden met arbeid.

Van deze CAO zijn buiten het verzoek tot avv gelaten de artikelen 2, 4 lid 2, 5 lid 6a en 6b, 8 sub j, 9 lid 2b (deels), 12b lid 6 (deels), 19 lid 3 (deels), 20 lid 1, 23 lid 9, 31, 41, 42, 44 lid 1a (deels), 46 lid 2, 46 lid 3 (deels), 48 en de bijlagen II (deels), III (deels), IV (deels), VI, IX (deels), X (deels), XII en XIII (deels). In hoeverre ook andere bepalingen buiten de avv blijven, zal blijken uit de behandeling van het avv-verzoek door het Ministerie van SZW.

In het avv-besluit is te vinden welke bepalingen binnen de avv vallen. Het besluit tot avv wordt door het Ministerie van SZW gepubliceerd op [de site van de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving](#) en op [de site van de overheid](#).

De avv treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst, dan wel op de in het besluit genoemde datum, en loopt tot uiterlijk de einddatum van de CAO.

Inhoud

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Groothandel in Groenten en Fruit 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018

pagina

Cao-partijen

Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen en verplichtingen

Art. 1. Werkingssfeer en definities

Art. 2. Looptijd

Art. 3. Afwijkingen van de cao

Art. 4. Algemene verplichtingen van de werkgever

Art. 5. Algemene verplichtingen van de werknemer

Hoofdstuk 2: De arbeidsovereenkomst

Art. 6. Duur arbeidsovereenkomst

Art. 7. Proeftijd

Art. 8. Vormvereisten

Art. 9. Beëindiging arbeidsovereenkomst

Hoofdstuk 3: Arbeidstijden en inroostering

Art. 10. Dienstitijden

Art. 11. Werkvenster en toeslagenrooster

Art. 12a. Toeslagen voor arbeid op uren buiten het werkvenster

Art. 12 b. Pilot gezonder & slimmer roosteren

Art. 13. Deeltijdarbeid

Art. 14. Zeggenschap arbeidstijden

Art. 15. Overuren

Art. 16. Vergoeding van overuren

Art. 17. Feestdagen

Hoofdstuk 4: Functiewaardering en -beloning

Art. 18. Indeling in functiegroepen

Art. 19. Salariëring functiegroepen A t/m G

Art. 20. Salariëring functiegroepen H en I

Art. 21. Salarisverhoging

Art. 22. Salarisbetaling

Hoofdstuk 5: Vakantie en verlof

Art. 23. Vakantieduur

Art. 24. Vakantierechten bij arbeidsongeschiktheid of ongeval

Art. 25. Verval van vakantiedagen

Art. 26. Vakantietoeslag

Art. 27. Kort verzuim met behoud van salaris

Art. 28. Arbeid en zorg

Art. 29a. Gedwongen verzuim

Art. 29b. Seniorenregeling

Hoofdstuk 6: Arbeidsongeschiktheid

Art. 30. Arbo- en verzuimbeleid

Art. 31. Branche RI&E

Art. 32. Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

Art. 33. Vergoeding fysiotherapie

Hoofdstuk 7: Aanvullende bepalingen chauffeurs (niet zijnde heftruckchauffeurs)

Art. 34. Toeslag voor schadevrij rijden

Art. 35. Diplomatoeslag

Art. 36. Verblijfkosten

Art. 37. Maximale diensttijd chauffeurs

Art. 38. Overuren chauffeurs

Hoofdstuk 8: Overige bepalingen

Art. 39. Antidiscriminatie

Art. 40. WGA-hiaat en WGA-aanvullingsverzekering

Art. 41. Pensioenregeling

Art. 42. Levensloop

Art. 43. Uitkering bij overlijden

Art. 44. Vaste Commissie CAO

Art. 45a. Scholing

Art. 45b. Transitievergoeding

Art. 46. Vakbondsfaciliteiten

Art. 47. Reorganisatie en/of fusie, overname

Art. 48. Wijzigingen

Bijlagen

pagina

- I Raster referentiefuncties ORBA® Handboek Functiewaardering
- II Salariëring
Bruto salarissen per maand / per week / per periode van 4 weken
per 1 oktober 2017 en per 1 januari 2018
- III Overgangsregeling salariëring functiegroepen A t/m G
- IV Voorbeeld arbeidsovereenkomst
- V Voorbeeld wijziging van arbeidsovereenkomst
- VI Calamiteiten en kortdurend zorgverlof
- VII WGA-hiaat en WGA-aanvullingsverzekering
- VIII Maatwerkregeling Arbo- en verzuimbeleid
- IX Reglement Vaste Commissie cao
- X Uitwerking Pilot Slimmer & Gezonder roosteren
- XI Uitwerking seniorenregeling
- XII Protocol (aanbevelingen)
- XIII Salarisschalen Participatiewet
- XVI Afkortingen

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Groothandel in Groenten en Fruit

tussen

GroentenFruit Huis

Louis Pasteurlaan 6
Postbus 5007
2701 GA Zoetermeer
Telefoon: 079-368 11 00
Fax: 079-368 11 01
E-mail: info@groentenfruihuis.nl
Website: www.groentenfruihuis.nl



hierna genoemd **partij ter ene zijde**

en

CNV Vakmensen

Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht
Telefoon: 030-7511007
E-mail: cnvinfo@cnv.nl
Website: www.cnvvakmensen.nl



FNV

Hertogswetering 159
3543 AS Utrecht
Telefoon: 088-3680368
E-mail: info@fnv.nl
Website: www.fnv.nl



RMU Werknemers

Plesmanstraat 68
Postbus 900
3900 AX Veenendaal
Telefoon: 0318 543030
Fax: 0318 542522
E-mail: info@rmu.nu
Website: www.rmu.nu



hierna genoemd **elk als partij ter andere zijde**

is de navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst gesloten:

Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen en verplichtingen

Artikel 1. Werkingssfeer en definities

1. In Artikel 1 lid 2 - definities van de cao - is met de definitie van het begrip werkgever de werkingssfeer van deze cao bepaald. Onder de uitdrukking "uitsluitend of in hoofdzaak" moet worden verstaan "50% of meer van de omzet in geld".

Indien dit criterium onvoldoende houvast biedt om te bepalen of de werkgever onder de werkingssfeer van de cao valt, is doorslaggevend, of meer dan 50% van de werknemers werkzaamheden verricht in het kader van de in artikel 1 lid 2 vermelde bedrijfsuitoefening.

2. In deze Collectieve Arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:
 - a. **Werkgever:**
Iedere natuurlijke persoon, rechtspersoon of niet rechtspersoonlijkheid bezittende vennootschap, die uitsluitend of in hoofdzaak:
 - de grossiers-, export- en/of verzendhandelsfunctie in groenten en/of fruit uitoefent;
 - de functie van het bewerken van groenten en fruit uitoefent;
 - en/of ten behoeve van genoemde ondernemingen werkzaamheden verricht van het sorteren en/of verpakken en/of bewerken, laden en lossen van de door die ondernemingen verhandelde producten, met uitzondering van producenten en veilingen;
 - b. **Werknemer:**
Degene die in dienst is van een werkgever genoemd onder lid 2a, met uitzondering van de directeur/groootaandeelhouder en de stagiair.
 - c. **Grossier/binnenlandse groothandel in groenten en fruit:**
Het groothandelsbedrijf dat rechtstreeks in Nederland geteelde en/of buitenlandse groenten en fruit - in onbewerkte en bewerkte vorm - levert aan de detailhandel, distributiecentrales, instellingen, horeca, grootverbruik in Nederland.
 - d. **Exporteur:**
Het groothandelsbedrijf dat in Nederland geteelde en/of buitenlandse groenten en fruit - in onbewerkte en bewerkte vorm - levert aan in het buitenland gevestigde afnemers.
 - e. **Verzendhandel:**
De bedrijfsuitoefening van commissionairs, tussenpersonen, collecterende groothandel, sorteer- en pakstations betreffende in Nederland geteelde groenten en fruit ten behoeve van binnen- en buitenlandse afnemers in de groothandel, detailhandel en de verwerkende industrie.
 - f. **Groenten- en/of fruitbewerkingsbedrijf:**
Het bedrijf waarin verse groenten en fruit worden gekocht en vervolgens worden gesneden, schoongemaakt en al of niet gemengd in kleinverpakking worden geleverd aan de detailhandel, distributiecentrales, groothandel, horeca, grootverbruik en instellingen in binnen- en buitenland.
 - g. **Groenten:**
Verse groenten - al of niet in bewerkte vorm - waaronder groen geogste

landbouwproducten en eetbare paddenstoelen en zuurkool, alsmede verduurzaamde groenten voor zover deze naast verse groenten worden verhandeld.

h. Fruit:

Vers fruit, al of niet in bewerkte vorm, alsmede verduurzaamd fruit, vijgen, dadels, noten en gedroogde zuidvruchten, een en ander voor zover deze naast vers fruit worden verhandeld.

i. Stagiair:

Persoon die in het kader van een opleiding op basis van een met de werkgever afgesloten stagecontract in de beroepspraktijk participeert met het oog op het verkrijgen van beroepsvaardigheid.

Artikel 2. Looptijd

Deze cao wordt aangegaan voor de periode lopende van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018. Behoudens schriftelijke opzegging, ten minste twee maanden voor de datum van beëindiging, wordt de cao geacht op dezelfde voorwaarden voor dezelfde periode te zijn verlengd.

Artikel 3. Afwijkingen van de cao

1. De op het tijdstip van in werking treden van deze cao rechtens geldende individuele arbeidsvoorwaarden, welke voor de werknemer in gunstige zin van deze cao afwijken, blijven gehandhaafd.
2. Indien de werkgever een vergunning wenst tot afwijking van de bepalingen van deze cao, dient hij een gemotiveerd verzoek hiertoe in te dienen bij de Vaste Commissie bedoeld in art. 44.

Artikel 4. Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever past gedurende de looptijd de in deze cao vermelde arbeidsvoorwaarden toe en gedraagt zich als goed werkgever.
2. De werkgever zal bij indienstneming, respectievelijk wijziging van deze collectieve arbeidsovereenkomst een exemplaar van de cao respectievelijk de wijziging aan de werknemer verstrekken.
3. De werkgever dient zich ervan te vergewissen, dat het in Nederland gevestigde uitzendbureau waarmee wordt samengewerkt gecertificeerd is op basis van de NEN 4400-1 norm.
4. De werkgever dient zich ervan te vergewissen dat het niet in Nederland gevestigde uitzendbureau waarmee wordt samengewerkt aan vergelijkbare normen voldoet als die aan in Nederland gevestigde uitzendbureaus op grond van deze cao worden gesteld.
5. De werkgever zal zich steekproefsgewijs ervan vergewissen dat door het uitzendbureau waarmee wordt samengewerkt, de salarisbetaling en looninhoudingen van uitzendkrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld rechtmatig worden uitgevoerd en dat de zorgplicht van het uitzendbureau ten aanzien van de zorgverzekeringswet op een

correcte wijze wordt nageleefd.

Artikel 5. Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer gedraagt zich als goed werknemer. Dit houdt onder andere in dat hij de belangen van het bedrijf in acht zal nemen, ook als hij geen uitdrukkelijke opdracht hiervoor heeft ontvangen (art. 7:611 BW).
2. De werknemer voert de hem opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit en neemt daarbij de verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht (art. 7:611 en 7:660 BW).
3. Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meerdere derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verschaffen.

Arbeid voor derden

4. De werknemer is niet verplicht in opdracht van de werkgever werk te verrichten voor andere ondernemingen dan die van de werkgever, tenzij bij de aanstelling schriftelijk anders is overeengekomen.
5. De werknemer kan in afwijking van lid 4 verplicht worden tot het verrichten van arbeid voor derden, indien dit zijn re-integratie in het arbeidsproces tijdens of na een ziekteperiode bevordert.
- 6a. Zonder schriftelijke toestemming van de werkgever is het aan de werknemer verboden al dan niet betaalde arbeid voor derden of voor eigen rekening te verrichten.
- 6b. Parttimers hebben in afwijking van artikel 5 lid 6a geen schriftelijke toestemming nodig om arbeid voor derden of voor eigen rekening te verrichten, maar de werknemer moet de werkgever hierover wel vooraf informeren. Op grond van zwaarwegende belangen kan de werkgever het werk voor derden of voor eigen rekening door een parttimer alsnog verbieden uit hoofde van de naleving van onder andere de Arbeidstijdenwet, veiligheidsrisico's (Arbo), vermindering van roosterflexibiliteit of concurrentiebeding. De bewijslast hiervoor berust bij de werkgever.

Hoofdstuk 2: De arbeidsovereenkomst

Artikel 6. Duur arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst kan voor bepaalde of onbepaalde tijd worden aangegaan. Tenzij uit de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk anders blijkt, geschiedt de indienstneming voor onbepaalde tijd.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

2. Een arbeidsovereenkomst wordt slechts geacht voor bepaalde tijd te zijn aangegaan indien de einddatum duidelijk bepaald of bepaalbaar is en wel in de volgende gevallen:
 - a. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van een kalenderperiode, die niet langer zal zijn dan 12 maanden.
 - b. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van een bepaald werk of project waarbij contractueel vaststaat welke objectief bepaalbare gebeurtenis leidt tot het einde van de arbeidsovereenkomst.
 - c. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van een bepaalde situatie, zoals de afwezigheid van een andere werknemer wegens ziekte of vakantie, waarbij contractueel wordt vastgelegd welke objectief bepaalbare gebeurtenis leidt tot het einde van de arbeidsovereenkomst.

In arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dient, waar mogelijk, een tijdstip van beëindiging te worden vermeld.

Overgang van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar onbepaalde tijd

3. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verandert in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de volgende gevallen:
 - a. Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van een kalenderperiode langer dan 12 maanden,
 - b. Op de dag nadat de keten van maximaal 3 opeenvolgende arbeidsovereenkomsten langer heeft geduurd dan 24 maanden (inclusief de onderbrekingen van niet langer dan 6 maanden) ontstaat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
4. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau, met dien verstande dat de tijdstermijn van artikel 7:668a BW (zijnde twee jaar) niet overschreden wordt, c.q. doortelt.

Artikel 7. Proeftijd

De proeftijd dient schriftelijk te worden vastgelegd en bedraagt:

- ten hoogste twee maanden bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- ten hoogste één maand bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan zes maanden.

Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of minder mag geen proeftijd worden overeengekomen.

Artikel 8. Vormvereisten

De arbeidsovereenkomst (zie bijlage IV) wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd. De werkgever draagt er zorg voor dat uiterlijk op de datum van indiensttreding werkgever en werknemer in het bezit zijn van een ondertekende arbeidsovereenkomst. Bij een wijziging van de arbeidsovereenkomst geschiedt dit uiterlijk op de ingangsdatum van de wijziging.

De arbeidsovereenkomst bevat in ieder geval:

- a. de naam en vestigingsplaats van de werkgever, alsmede de functie(s) van degene(n) die hem ten deze vertegenwoordigen;
- b. de naam, voorna(a)men en geboortedatum van de werknemer;
- c. de datum van indiensttreding;
- d. de duur waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan: voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd;
- e. de duur van de eventuele proeftijd;
- f. de diensttijd van de werknemer: de normale wekelijkse diensttijd of de wekelijkse diensttijd korter dan normaal;
- g. een omschrijving van de functie, dan wel de functiebenaming;
- h. de functiegroep waarin de werknemer is ingedeeld;
- i. het salaris dat aan de werknemer is toegekend op basis van leeftijd, resp. functiejaarschaal, die behoort bij de groep waarin hij is ingedeeld;
- j. de vermelding dat de cao van toepassing is.

Artikel 9. Beëindiging arbeidsovereenkomst

Beëindiging arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

1. Voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst van de werknemer, jonger dan de AOW-gerechtigde leeftijd, die voor onbepaalde tijd is aangenomen, gelden voor werkgever en werknemer de wettelijke voorschriften met de navolgende afwijkingen:

a. Opzegging door werkgever:

Onverminderd het bepaalde in art. 7:677 en 678 van het Burgerlijk Wetboek dient de werkgever de volgende opzegtermijnen in acht te nemen:

- 1 maand bij arbeidsovereenkomsten, die op de dag van opzegging korter dan vijf jaren hebben geduurd;
- 2 maanden bij arbeidsovereenkomsten, die op de dag van opzegging vijf tot tien jaren hebben geduurd;
- 3 maanden bij arbeidsovereenkomsten, die op de dag van opzegging tien tot vijftien jaren hebben geduurd;
- 4 maanden bij arbeidsovereenkomsten, die op de dag van opzegging vijftien jaren of langer hebben geduurd.

Uitzondering:

Voor de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was, wordt de opzegtermijn verlengd met een week per dienstjaar, doorgebracht na de 45-jarige leeftijd, met een maximum van 13 weken. Deze bepaling geldt voor de werknemer die voor 1 januari 1999 in dienst is getreden en zolang de werknemer bij dezelfde werkgever in dienst is. De totale opzegtermijn kan voor deze werknemer ten hoogste 26 weken bedragen.

- b. Opzegging door werknemer:
Onverminderd het bepaalde in art. 7: 677 en 679 van het Burgerlijk Wetboek bedraagt de opzegtermijn voor de werknemer één maand.
- c. De opzegging door zowel werkgever als werknemer geschiedt bij salarisbetaling per maand of per week tegen het einde van de maand. De opzegging geschiedt bij salarisbetaling per vier weken tegen het einde van de vier weken periode.
- d. Opzegverboden:
De werkgever dient de wettelijke opzegverboden als vermeld in artikel 7:670 BW in acht te nemen.

Beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

- 2a. Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor 6 maanden of langer is afgesloten, dan dient de werkgever de wettelijke aanzegtermijn van ten minste één maand in acht te nemen (artikel 7:668 BW). Als de werkgever aangeeft dat hij het dienstverband wil voortzetten, dan dient hij bovendien de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten te noemen. Indien de werkgever dit niet tijdig doet, dan is hij de werknemer een vergoeding verschuldigd ter grootte van het loon over de periode waarover hij te laat is.
- 2b. Voor beëindiging van een arbeidsovereenkomst met de werknemer, die voor bepaalde tijd van één jaar is aangenomen, geldt dat de werkgever, op schriftelijk verzoek van de werknemer, uiterlijk één maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst, de werknemer schriftelijk mededeelt of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt verlengd.

Indien, na het tijdig verzoek van de werknemer hiertoe, deze in lid 2b genoemde mededeling door de werkgever niet tijdig heeft plaatsgevonden, wordt de arbeidsovereenkomst geacht op dezelfde voorwaarden voor dezelfde periode te zijn verlengd.

- 2c. Indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd korter dan één jaar eindigt zij van rechtswege door het verstrijken van de bepaalde tijd.
- 2d. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds door zowel werkgever als werknemer worden beëindigd, indien dit vóór aanvang schriftelijk is overeengekomen en met inachtneming van een opzegtermijn van één maand en de overige regels van het ontslagrecht.

AOW-gerechtigde leeftijd

- 3. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de laatste dag van de betaalperiode waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Overlijden

- 4. De arbeidsovereenkomst eindigt door overlijden van de werknemer.

Hoofdstuk 3: Arbeidstijden en inroostering

Artikel 10. Diensttijden

1. De normale gemiddelde dienstdiensttijd is 38 uur per week, waarbij de werknemer recht heeft op een dagelijkse arbeidsduur van ten minste drie uren.
2. Onder dienstdiensttijd wordt verstaan de tijd, gedurende welke een werknemer in opdracht van de werkgever zijn werkzaamheden verricht, liggende tussen het tijdstip waarop de dienst wordt aangevangen en het tijdstip waarop de dienst wordt beëindigd, eventueel tussen de tijdstippen waarop de dienst wordt aangevangen en op de standplaats wordt onderbroken en die, waarop de dienst na onderbreking wederom wordt aangevangen en beëindigd.

De pauzes worden, voor zover tijdens de dienstdiensttijd genoten op de dienstdiensttijd in mindering gebracht tot een maximum van 1,5 uur per dag en van 7,5 uur per week. Indien de dienstdiensttijd niet op de standplaats wordt onderbroken, mag worden aangenomen dat de maximaal aftrekbare pauze wordt gemaakt, tenzij het tegendeel wordt aangetoond.

Onder standplaats wordt verstaan: De plaats waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid uitoefent, of de plaats waar de onderneming haar garage heeft, dan wel het vervoermiddel stalt of behoort te stallen.

Flexibele normale dienstdiensttijd

- 3a. De werkgever kan een flexibele dienstdiensttijd invoeren door:
 - over een periode van maximaal drie maanden een schema van verdeling van de normale dienstdiensttijd op te stellen, waarbij de werknemers die zijn aangesteld voor de normale wekelijkse dienstdiensttijd ten minste 36 uur per week en ten hoogste 40 uur per week werken.
 - over een periode van zes maanden een verdeling van de normale dienstdiensttijd op te stellen van niet minder dan 34 uur en niet meer dan 42 uur per week op basis van een vijfdaagse werkweek.
- 3b. De gemiddelde dienstdiensttijd gedurende deze periode van drie of zes maanden dient uit te komen op 38 uur per week
- 3c. Het schema van de verdeling van de normale dienstdiensttijd in roosters over drie of zes maanden wordt ten minste één betalingsperiode vooraf bekend gemaakt.
4. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer, die is ingedeeld in één van de in artikel 18 genoemde functiegroepen A t/m G.

Artikel 11. Werkvenster en toeslagenrooster

1. Voor de werknemers die zijn ingedeeld in de functiegroepen A t/m G, met uitzondering van de chauffeurs, niet zijnde heftruckchauffeurs, geldt het navolgende werkvenster en toeslagenrooster:

	maandag t/m vrijdag	zaterdag	zondag
00.00 uur	40%	40%	100%
06.00 uur			
06.00 uur	0%	0%	
15.00 uur			
19.00 uur	25%	25%	
23.00 uur			
23.00 uur	40%	100%	
24.00 uur			

Chauffeurs, niet zijnde heftruckchauffeurs, komen in aanmerking voor de toeslag voor de gewerkte uren op zondag (de toeslagen voor gewerkte uren op maandag t/m zaterdag zijn niet van toepassing).

De gebruikelijke dagelijkse diensttijd, zijnde het werkvenster, is van maandag tot en met vrijdag gelegen tussen 06.00 uur en 19.00 uur en op zaterdag tussen 06.00 uur en 15.00 uur. Voor groothandelsbedrijven die gevestigd zijn op groothandelsmarkten met afhaalklanten geldt dat bovenstaand werkvenster begint om 05.00 uur in plaats van 06.00 uur (van maandag t/m zaterdag).

- De diensttijd zal, indien mogelijk, zodanig worden ingedeeld dat op zondag geen arbeid behoeft te worden verricht. Indien op zondag arbeid wordt verricht dienen de bepalingen van de Arbeidstijdenwet in acht te worden genomen.
- De werkgever heeft de bevoegdheid om, indien dit naar zijn oordeel in verband met de bedrijfsomstandigheden noodzakelijk is, binnen de normale diensttijd op zaterdag arbeid te doen verrichten, met dien verstande dat de werknemer in de functiegroepen A en B tenminste 26 vrije zaterdagen per jaar zal verkrijgen. Indien het seizoen- of bedrijfskarakter dit noodzakelijk maakt, kan de werkgever na overleg de werknemer in de functiegroepen C t/m G zodanig inroosteren, dat er maximaal 35 zaterdagen per jaar wordt gewerkt.
- Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer die is ingedeeld in één van de in artikel 18 genoemde functiegroepen A t/m G. Dit artikel is niet van toepassing op de chauffeurs, niet zijnde heftruckchauffeurs, met uitzondering van de toeslag voor de gewerkte uren op zondag zoals benoemd in artikel 11 lid 1.

Artikel 12a. Toeslagen voor arbeid op uren buiten het werkvenster

- Voor arbeid op uren gelegen buiten het werkvenster geldt het toeslagenrooster als vermeld in artikel 11 lid 1.
- Indien de zaterdag binnen de vijfdaagse werkweek valt of wanneer uitsluitend op zaterdag wordt gewerkt, is de toeslag voor de arbeid buiten het werkvenster niet van toepassing vanaf 15.00 uur tot 19.00 uur.

3. Voor werk op zondag geldt een toeslag van 100%, met uitzondering voor werk tussen 23.00 en 24.00 uur. Hiervoor geldt een toeslag van 40%.
4. Bij wisselende ploegendiensten met een structureel karakter worden de toeslagen voor gewerkte uren buiten het werkvenster meegenomen bij de berekening van:
 1. de vakantietoeslag
 2. de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste zes maanden op basis van het gemiddelde in de voorafgaande 52 weken.
 3. de pensioengrondslag.

Onder “wisselende ploegendiensten met een structureel karakter” wordt verstaan het structureel verrichten van werkzaamheden in een rouleersysteem volgens een dienstrooster. Hierbij dient tenminste sprake te zijn van twee diensten per etmaal gedurende vijf dagen per week of 10 dagen per twee weken. Tussen de aanvangstijdstippen van twee diensten dienen tenminste acht uren te liggen.

5. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer, met uitzondering van de chauffeur, niet zijnde heftruckchauffeur, die is ingedeeld in één van de in artikel 18 genoemde functiegroepen A t/m G.

Artikel 12b. Pilot slimmer & gezonder roosteren

1. Werkgevers kunnen zich tijdens de looptijd van deze cao aanmelden bij een paritaire commissie om deel te nemen aan de pilot flexibel & gezond roosteren.
2. De pilot biedt de ruimte om binnen de genoemde kaders de volgende onderwerpen nader in te vullen :
 - o Artikel 11 lid 3: het aantal zaterdagdagen kan verhoogd worden naar maximaal 35 stuks per jaar ook voor medewerkers in de functiegroepen A en B;
 - o Artikel 10 lid 3 a: Bedrijven kunnen kiezen voor het verruimen van de bandbreedte door flexibel te werken: tussen de 32 uur en 44 uur mits het gemiddelde uitkomt op 38 uur per week op jaarbasis
 - o Mededelingstermijn roosters kan terug gebracht worden naar tenminste 14 dagen voor het exacte rooster aanvangt. Als er geen OR of Personeelscommissie is, dan is de wettelijke termijn (28 dagen) van toepassing
3. De paritaire commissie monitort de pilotbedrijven.
4. Individuele werknemers nemen deel op basis van vrijwilligheid (opting out).
5. Ten behoeve van het opstellen van gezonde en slimme roosters kunnen werkgevers aanvullende ideeën aandragen bij de paritaire commissie.
6. Gedurende de pilotperiode kunnen vakbonden werknemers consulteren in de bedrijven.
7. De uitvoering van de pilot vindt plaats binnen de kaders van deze cao.
8. De pilot eindigt automatisch op 31 december 2018.
9. Een nadere uitwerking van de regeling en de samenstelling van de paritaire commissie is te vinden in bijlage X van de cao.

Artikel 13. Deeltijdarbeid

1. Bij een overeengekomen wekelijkse diensttijd korter dan de normale diensttijd (zie art. 10 lid 1), zijn de arbeidsvoorwaarden volgens deze overeenkomst, naar gelang het aantal uren per week, naar evenredigheid van toepassing.

2. De deeltijdwerker heeft over zijn meeruren boven het aantal overeengekomen uren per week tot maximaal de normale diensttijd recht op vakantiedagen, vakantietoeslag en loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid (loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste zes maanden op basis van het gemiddelde in de voorafgaande 52 weken).
3. Indien werknemers met een wekelijkse diensttijd korter dan de normale diensttijd regelmatig de voor hen geldende diensttijd overschrijden, kan in onderling overleg de arbeidsovereenkomst, met inachtneming van de Wet Flexibel Werken, worden aangepast.
4. Een verzoek van de werknemer om vermindering van de diensttijd wordt door de werkgever in beginsel gehonoreerd, tenzij dit redelijkerwijs op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen niet van de werkgever kan worden gevergd.

Artikel 14. Zeggenschap arbeidstijden

In geval van een wezenlijke wijziging van de bestaande arbeidstijden behoeft de werkgever instemming van de ondernemingsraad of, bij afwezigheid daarvan, van tenminste 75% van de werknemers van het desbetreffende bedrijfsonderdeel. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer, die is ingedeeld in één van de in artikel 18 genoemde functiegroepen A t/m G.

Artikel 15. Overuren

1. Uitgezonderd voor de chauffeurs internationaal wordt het aantal overuren op maandbasis (dan wel vierwekenbasis) bepaald, uitgaande van een normale diensttijd van 38 uren per week. Deze overuren worden geacht te zijn gemaakt voor zover de overschrijding is veroorzaakt door of namens de werkgever opgedragen arbeid.
2. De gewerkte uren op zon- en feestdagen worden niet meegerekend bij de bepaling van het aantal overuren op maandbasis (dan wel vierwekenbasis).
- 3a. De werknemer van 50 jaar of ouder kan door de werkgever niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk.
- 3b. De werknemer is niet verplicht om tijdens nachtdienst overwerk te verrichten.
4. De werknemer is niet verplicht meer dan 208 uren op jaarbasis dan wel 80 uren per kwartaal overwerk te verrichten. De werkgever zal, indien er meer dan 20 overuren per 4 weken worden gemaakt, melding maken bij de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 44 van het aantal uren waarmede deze grens van 20 overuren wordt overschreden.
5. Indien gebruik wordt gemaakt van de flexibele diensttijdregeling zoals vermeld in artikel 10 lid 3a worden onder overuren verstaan de uren boven het aantal uren in het vooraf opgestelde weekrooster.
6. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer, die is ingedeeld in één van de in artikel 18 genoemde functiegroepen A t/m G.

Artikel 16. Vergoeding van overuren

De beloning van overuren kan geschieden op één van de navolgende wijzen:

1. Overuren worden bij voorkeur in vrije tijd gecompenseerd met inachtneming van de toeslagen zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel, tenzij werkgever en werknemer in overleg overuren en toeslagen in geld wensen te vergoeden. De werkgever stelt in overleg met de werknemer het tijdstip vast, waarop de bedoelde vrije tijd wordt opgenomen. Indien deze vrije tijd niet voor het einde van het eerste kwartaal van het daarop volgende kalenderjaar is opgenomen, dan dienen de overuren alsnog in geld te worden uitbetaald. In de arbeidsovereenkomst of in het bedrijfsreglement kunnen afspraken worden gemaakt over het maximale aantal overuren dat in vrije tijd gecompenseerd kan worden. De meerdere overuren worden in geld uitbetaald.
2. Met uitzondering van chauffeurs, niet zijnde heftruckchauffeurs, geldt een uniforme overurentoeslag van 35%.
3. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer, die is ingedeeld in één van de in artikel 18 genoemde functiegroepen A t/m G.

Artikel 17. Feestdagen

1. Onder feestdagen worden verstaan: nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, alsmede eerste en tweede kerstdag.
2. De werknemer hoeft op feestdagen geen arbeid te verrichten, tenzij strikt noodzakelijke werkzaamheden moeten worden verricht.
3. De werknemer behoudt op feestdagen recht op loon, indien deze dag voor de betreffende werknemer een reguliere werkdag zou zijn.
4. Indien door de werknemer op een niet op zondag vallende feestdag moet worden gewerkt, worden de gewerkte uren vergoed tegen 100% en heeft de werknemer recht op vervangende vrije uren.
5. Indien door de werknemer op een op zondag vallende feestdag moet worden gewerkt, worden de gewerkte uren vergoed tegen 200% en heeft de werknemer recht op vervangende vrije uren.
6. Indien over de gewerkte uren op een feestdag zowel een toeslag voor arbeid op onaangename uren als de feestdagentoeslag van toepassing is, wordt uitsluitend de feestdagentoeslag betaald.
7. De werknemer is gerechtigd voor de viering van gedenkdagen als bid- en dankdagen, andere religieuze dagen alsmede de eerste mei, vakantiedagen dan wel onbetaald verlof op te nemen.

Hoofdstuk 4: Functiewaardering en -beloning

Artikel 18. Indeling in functiegroepen

1. De werknemer wordt met toepassing van het Handboek Functiewaardering AGF-Groothandel op basis van de ORBA®-methode ingedeeld in een functiegroep. Het raster met de referentiefuncties en de verdeling over de functiegroepen A t/m I is vermeld in bijlage I van deze cao.
2. Bij wijziging van de functiegroep wordt dit aan de werknemer schriftelijk bevestigd (zie bijlage V).

Artikel 19. Salariëring functiegroepen A t/m G

1. Aan de werknemer die is ingedeeld in een van de functiegroepen A t/m G wordt een salaris toegekend op basis van de salarisschalen die zijn vermeld in bijlage II. Deze functiesalarissen gelden voor de verrichte werkzaamheden in de normale diensttijd.
2. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep en de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en zijn salaris.
3. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de bezwaarschrift- en beroepsprocedure zoals opgenomen in het Handboek Functiewaardering en in de brochure Samenvatting van het Handboek Functiewaardering (december 2002).
- 4a De vaststelling van het salaris van de werknemer **tot en met 22 jaar** geschiedt eenmaal per jaar op de dag waarop deze jarig is en wel naar leeftijd van betrokken werknemer, alsmede in de functiegroepen A t/m C na een volledig jaar werkzaam te zijn geweest in dezelfde functiegroep. Vanaf 1 september 2010 wordt, na één jaar werkzaam te zijn geweest in dezelfde functiegroep, aan 20-, 21- en 22-jarigen een ervaringstoelage toegekend. Vanaf 1 juli 2011 wordt, na twee jaar werkzaam te zijn geweest in dezelfde functiegroep, aan 20-, 21- en 22-jarigen een tweede ervaringstoelage toegekend.
- 4b. De vaststelling van het salaris van de werknemer van **23 jaar** geschiedt eenmaal per jaar, op de dag waarop deze 23 jaar wordt.
5. De vaststelling van het salaris van de werknemer, **ouder dan 23 jaar** geschiedt eenmaal per jaar op 1 januari, naar het aantal gehele jaren dat de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 23 jaar in een functiegroep is ingedeeld geweest, totdat het maximum aantal functie jaren in de desbetreffende groep is bereikt.
6. Indien de werkgever beschikt over een door de OR goedgekeurde beoordelingssystematiek (conform de WOR art. 27 lid 1G) dan kan bij onvoldoende functioneren de periodiek volgens lid 5, worden onthouden. Van onvoldoende functioneren is sprake als dat bij tenminste twee beoordelingsgesprekken (die schriftelijk zijn vastgelegd) binnen één kalenderjaar is vastgesteld.
Bij het ontbreken van een OR kan alleen gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid van het niet toekennen van een periodiek bij onvoldoende functioneren als de beoordelingssystematiek is goedgekeurd door de Vaste Commissie, zoals genoemd in art.

44 van de CAO.

7. In afwijking van lid 5 zal aan de werknemer, die in de eerste helft van het kalenderjaar de 23-jarige leeftijd bereikt, de eerste functieverhoging worden gegeven op de eerstvolgende 1 januari.
8. Bij indeling van de werknemer ouder dan 23 jaar in een hogere functiegroep, geldt voor deze het schaalbedrag in de hogere salarisschaal, dat direct volgt op het schaalbedrag dat voorheen van toepassing was. Aan de werknemer wordt dan het aantal functiejaren toegekend, dat bij het aldus gevonden bedrag behoort.
9. De werkgever kan aan de werknemer een waarderingstoeslag toekennen tot maximaal 10% van het salaris volgens de salarisschaal in bijlage II.
10. Bij de invoering van de nieuwe salarisschalen op basis van het ORBA-functiewaarderingssysteem is voor de werknemer die voor de invoeringsdatum bij de werkgever in dienst was een overgangsregeling getroffen, die is opgenomen in bijlage III.
11. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer, die is ingedeeld in één van de in artikel 18 genoemde functiegroepen A t/m G.

Artikel 20. Salarisering functiegroepen H en I

1. Per 1 maart 2007 zijn de functiegroepen H en I toegevoegd.
2. In de functiegroepen H en I is uitsluitend voor werknemers van 23 jaar en ouder met nul functiejaren een minimum salaris en bij tien functiejaren een maximum salaris vastgesteld, zoals vermeld in bijlage II.
- 3a. Indien jaarlijks een beoordelingsgesprek plaatsvindt waarbij het loopbaanperspectief alsmede de opleidingswensen en -mogelijkheden aan de orde komen, geschiedt de inschaling van H en I op basis van onderling overleg tussen werkgever en werknemer.
- 3b. De periodieke verhoging binnen H en I wordt beoordelingsafhankelijk vastgesteld. De norm voor de beoordelingsafhankelijke periodiek bedraagt bij normaal of goed functioneren in H minimaal 2,5% en in I minimaal 2,8% per functiejaar, uitgaande van het salaris in het midden van de salarisschaal. De periodieke verhoging geldt niet indien de werknemer aantoonbaar slecht heeft gefunctioneerd.
4. Indien de werkgever niet beschikt over een beoordelingssysteem en/of verzuimt om minstens één keer per jaar een beoordelingsgesprek te voeren met de werknemer in H of I, dan heeft de werknemer op basis van functiejaren recht op een periodieke salarisverhoging. De salarisverhoging bedraagt één tiende van het verschil tussen het maximum en minimum salarisbedrag in groep H of I, totdat het maximum aantal van 10 functiejaren in de groep is bereikt.
- 5a. De artikelen 10 (normale diensttijd), 12 (toeslagen voor arbeid op uren buiten het dagvenster), 15 (overuren) en 16 (vergoeding van overuren) zijn niet van toepassing op de werknemer ingedeeld in de functiegroepen H en I.

- 5b. Voor de werknemers ingedeeld in de functiegroepen H en I, in dienst voor 1 maart 2007, is geen overgangsregeling van toepassing. De bestaande arbeidsvoorwaarden worden gehandhaafd.

Artikel 21. Salarisverhoging

1. De salarisschalen A t/m I en de werkelijk betaalde salarissen van de medewerkers in de functiegroepen A t/m I worden per 1 oktober 2017, 1 januari 2018 en 1 juli 2018 verhoogd met 1,25%.
2. De bovenschaligen, dat wil zeggen de medewerkers die niet zijn ingedeeld in de functiegroepen A t/m I, hebben recht op een structurele procentuele salarisverhoging van minimaal de helft van de procentuele verhoging onder lid 1.
3. Indien de bovenschalige medewerker recht heeft op een winstdelingsregeling, tantième of omzetbonus mag de structurele salarisverhoging onder lid 1 in mindering worden gebracht op de jaarlijkse winstuitkering/tantième/omzetbonus.

Artikel 22. Salarisbetaling

1. De betaling van het salaris vindt wekelijks, vierwekelijks dan wel maandelijks plaats.
2. Bij de salarisbetaling dient aan de werknemer een schriftelijke specificatie te worden verstrekt, waarop de volgende gegevens worden vermeld:
 - a. de naam van de werknemer
 - b. de periode, waarop de betaling betrekking heeft
 - c. het bruto salarisbedrag, gespecificeerd volgens vaste bedragen (diploma/toeslagen, overwerkgeld en andere beloningen)
 - d. een specificatie van de wettelijke en overige inhoudingen
 - e. het netto uit te betalen bedrag
 - f. de wijze van betaling.

Hoofdstuk 5: Vakantie en verlof

Artikel 23. Vakantieduur

1. Het vakantiejaar loopt van 1 mei tot en met 30 april.
2. De werknemer heeft jaarlijks recht op in totaal 197,6 vakantie-uren. Deze bestaan uit 152 wettelijke vakantie-uren (zijnde 20 dagen maal 7,6 uur) en 45,6 bovenwettelijke vakantie-uren (zijnde 6 dagen).
3. De werknemer die bij aanvang van het (door werkgever vastgestelde) vakantiejaar / kalenderjaar onderstaande leeftijd of aantal dienstjaren heeft bereikt, krijgt, uitgaande van een voltijds arbeidsovereenkomst, een verlenging van de in lid 2 vastgestelde bovenwettelijke vakantie met:
 - 7,6 uur (zijnde één dag) extra vakantie voor werknemers van 50 jaar en ouder of bij 15 onafgebroken dienstjaren bij dezelfde werkgever of;
 - 15,2 uur (zijnde twee dagen) extra vakantie voor werknemers met 25 onafgebroken dienstjaren bij dezelfde werkgever of;
 - 22,8 uur (zijnde drie dagen) extra vakantie voor werknemers van 55 jaar en ouder of met 40 onafgebroken dienstjaren bij dezelfde werkgever of;
 - 38 uur (zijnde vijf dagen) extra vakantie voor werknemers van 60 jaar of;
 - 53,2 uur (zijnde zeven dagen) extra vakantie voor werknemers van 61 jaar en ouder.
4. Behalve bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst mag het recht op vakantie niet worden vervangen door uitbetaling in geld, m.u.v. de bovenwettelijke vakantie-uren.
5. Indien de werknemer in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt, resp. de dienst verlaat, heeft deze recht op een naar evenredigheid berekend aantal vakantie-uren.
6. De vakantie wordt in overleg met de werkgever vastgesteld. In onderling overleg kunnen ten minste 114 vakantie uren (zijnde 15 dagen) aaneengesloten worden opgenomen.
7. De werkgever is bevoegd om jaarlijks, uiterlijk op 31 januari, collectieve vakantiedagen vast te stellen tot een maximum van drie dagen per kalenderjaar.
8. Gedurende de wettelijke opzegtermijn zal geen vakantie kunnen worden genoten, tenzij de werknemer uitdrukkelijk hierom verzoekt en het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet.
9. Gedurende de vakantie mag de werknemer geen betaalde beroepsarbeid, van welke aard dan ook, voor derden verrichten, noch mag een werkgever door een werknemer arbeid doen verrichten gedurende de dagen waarop deze werknemer bij een andere onderneming vakantie geniet, ongeacht de bedrijfstak waarin de werknemer werkzaam is.
10. De werknemer kan jaarlijks de 45,6 bovenwettelijke vakantie-uren (zijnde zes dagen) uit lid 2 sparen voor een langere vakantie. In afwijking van lid 2 kan de werknemer éénmaal per vijf jaren een langere vakantie van maximaal zes kalenderweken genieten. De werknemer dient uiterlijk zes maanden van tevoren met werkgever te overleggen wanneer hij/zij van deze langere vakantiemogelijkheid gebruik wenst te maken.

Artikel 24. Vakantierechten bij arbeidsongeschiktheid of ongeval

1. De werknemer, die ten gevolge van ziekte of ongeval arbeidsongeschikt is, behoudt aanspraak op reeds verworven vakantie-uren, met inachtneming van artikel 25.
2. De werknemer, die tijdens een vakantie arbeidsongeschikt wordt, behoudt aanspraak op vakantie voor de dagen waarop deze arbeidsongeschikt is geweest en waarvoor deze recht heeft op doorbetaling van loon -eventuele wachtdagen daartoe gerekend- mits terstond bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid de werkgever hiervan in kennis is gesteld. In overleg kunnen werkgever en werknemer overeenkomen dat bovenwettelijke vakantiedagen worden ingehouden.
3. De werknemer, die door ziekte of ongeval gedeeltelijk of **volledig** arbeidsongeschikt is, verwerft over de gehele periode van arbeidsongeschiktheid vakantie-uren (zowel wettelijke als bovenwettelijke vakantie-uren).

Artikel 25. Verval van vakantiedagen

Opgebouwde vakantie-uren

Onverlet het overig bepaalde in Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, vervalt ieder vorderingsrecht tot toekenning van de wettelijke vakantie-uren na verloop van drie jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Bij het opnemen van vakantiedagen worden de dagen die als eerste vervallen geacht het eerst te worden gerealiseerd.

Onverlet het overig bepaalde in Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, verjaart ieder vorderingsrecht tot toekenning van de bovenwettelijke vakantie-uren na verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Bij het opnemen van vakantiedagen worden de dagen die als eerste verjaren geacht het eerst te worden gerealiseerd.

Artikel 26. Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag, uit te keren op een tijdstip tussen 1 mei en 1 juli. Het percentage van de vakantietoeslag is 8% en wordt berekend over het overeengekomen vaste jaarloon voor de overeengekomen diensttijd. De minimum vakantietoeslag voor werknemers van 21 jaar en ouder bedraagt bruto € 1.250,00 per jaar. Voor werknemers jonger dan 21 jaar wordt bovenbedoeld minimum met 10% per leeftijdsjaar verlaagd.
2. Aan de werknemer waarmee de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, zal voor elke volle maand, dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd en waarvoor nog geen vakantietoeslag is betaald, 1/12 van de vakantietoeslag, bedoeld in het eerste lid van dit artikel, worden uitbetaald.

Artikel 27. Kort verzuim met behoud van salaris

1. Bij kort verzuim wordt, voor zover dit binnen de dienst noodzakelijk is en hiervan tijdig aan de werkgever mededeling is gedaan, het salaris doorbetaald in de hierna te noemen gevallen en tot de daarbij vermelde duur, mits wat betreft begrafenissen, huwelijken en dergelijke de plechtigheid wordt bijgewoond:

- a. bij ondertrouw van de werknemer: 1 dag
 - b. bij huwelijk of bij registratie van het partnerschap van de werknemer: 2 dagen
 - c. bij huwelijk van ouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, eigen of aangenomen kinderen van de werknemer: 1 dag
 - d. bij 25-jarig of 40-jarig huwelijk van de werknemer: 1 dag
 - e. bij 50-jarig huwelijk van de ouders, schoonouders of grootouders van de werknemer: 1 dag
 - f. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), een kind of een ouder van de werknemer: van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis met een minimum van 3 dagen, eventueel met inbegrip van de zondag
 - g. bij overlijden van kleinkinderen, bij overlijden van de schoonouders of grootouders van de werknemer: 1 dag
 - h. bij overlijden van aangehuwde kinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters van de werknemer: 1 dag
 - i. bij bevalling van de echtgenote van de werknemer: na 1 september 2010, 5 dagen, inclusief de dag van de bevalling en het wettelijk kraamverlof
 - j. bij 25-jarig of 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: 1 dag
 - k. voor het afleggen van vakexamens van door de branche erkende opleidingen: ten minste de tijd welke hiervoor nodig is met een minimum van 1 dag
 - l. bij noodzakelijk bezoek aan een dokter dat - behoudens in spoedgevallen - vooraf is medegedeeld aan de werkgever: maximaal 2 uur of, indien langer verlof gewenst is, gedurende de tijdsduur door de werkgever in verband met de plaatselijke omstandigheden vast te stellen
 - m. voor het zoeken van een nieuwe werkgever na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever, indien de werknemer ten minste gedurende 6 weken onmiddellijk aan de opzegging voorafgaande, onafgebroken bij de onderneming in dienst is geweest: 5 uren opeenvolgend of bij gedeelten
 - n. bij vervulling van een van overheidswege, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde persoonlijke verplichting: de werkelijke benodigde tijd tot ten hoogste 4 uur
 - o. voor het bijwonen van algemene vergaderingen resp. vergaderingen van bestuurlijke organen van de vakorganisaties, alsmede voor het bijwonen van scholings- en vormingscursussen, voor zover daartoe door de organisatie uitgenodigd, tot een maximum van in totaal 5 dagen per kalenderjaar, doch alleen indien de werknemer deel uit maakt van één van de hogere bondsorganen of afgevaardigde is van een afdeling. Onder hogere bondsorganen wordt verstaan: algemene vergaderingen, federatieraad c.q. bondsraad, landelijke groepsbesturen en cao-commissies
 - p. bij verhuizing van de werknemer: maximaal 1 dag per jaar
 - q. voor het bijwonen van de cursussen of opleidingen, die in relatie staan tot de werkzaamheden bij de werkgever, tot een maximum van zes dagen per kalenderjaar.
2. De werkgever stelt de werknemer in het laatste jaar voor zijn pensionering in de gelegenheid in totaal 5 dagen extra verlof met behoud van loon op te nemen voor het bijwonen van cursussen, ter voorbereiding op de aanstaande pensionering.
 3. Indien sprake is van een duurzame relatie met een partner, hetgeen bij de werkgever bekend is, geldt dit artikel alsof er sprake is van een huwelijk.

Artikel 28. Arbeid en zorg

Calamiteitenverlof (zie voor een toelichting Bijlage VI)

1. De werknemer heeft recht op calamiteitenverlof gedurende korte, naar billijkheid te berekenen tijd, voor zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden of in verband met onvoorziene omstandigheden die het noodzakelijk maken dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover die niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.

Bij calamiteitenverlof heeft de werknemer recht op doorbetaling van salaris, mits de werknemer de werkgever onder opgave van redenen zijn afwezigheid heeft gemeld met zo mogelijk opgave van een indicatie van de duur van zijn afwezigheid.

Kortdurend zorgverlof (zie voor een toelichting Bijlage VI)

2. Onder kortdurend zorgverlof wordt verstaan:
 - Het verlof vanwege de noodzakelijke verzorging in verband met de ziekte van
 - a. De echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner met wie de werknemer samenwoont.
 - b. Een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of inwonend(e) kind(eren) van de onder a) genoemde persoon.
 - c. Een bloedverwant in de eerste of tweede graad van de werknemer.
 - d. Een huisgenoot van de werknemer.
 - e. Een persoon met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft.
 - Het verlof vanwege rouwverwerking met betrekking tot het overlijden van een naaste.

Bij kortdurend zorgverlof wordt het salaris gedurende maximaal tien werkdagen per jaar voor 90% doorbetaald, mits:

- Het kortdurend zorgverlof niet in strijd is met het bedrijfsbelang.
- De werknemer tijdig voorafgaande aan het zorgverlof het desbetreffende verzoek heeft ingediend bij de werkgever.

Vrijwilligersverlof

3. De werknemer heeft recht op maximaal vijf dagen vrijwilligersverlof per jaar. Het salaris wordt gedurende het vrijwilligersverlof voor 50% doorbetaald mits:
 - De werknemer actief is in een vereniging met een landelijke organisatiegraad, die maatschappelijk relevant is en
 - de vereniging op zowel centraal als decentraal niveau beschikt over een werkorganisatieapparaat en
 - de vereniging voorziet in relevante deskundigheidstrainingen.

De werknemer dient zijn verzoek tot vrijwilligersverlof te ondersteunen met een verklaring van het verenigingsapparaat, dat het vrijwilligerswerk niet in de vrije tijd van de werknemer kan plaatsvinden. Tevens dient de werknemer een duidelijk verantwoordelijke vrijwilligersfunctie uit te oefenen, waarbij zijn aanwezigheid een vereiste is.

Vakantieverlof na kraamverlof

4. De werknemer kan in aansluiting op de vijf dagen kort verzuim met behoud van loon bij bevalling van zijn echtgenote (art. 27 lid i) in overleg met de werkgever vakantie opnemen, echter niet langer dan het opgebouwde aantal vakantiedagen.

Aansluitend onbetaald verlof

5. De werknemer kan na afloop van het kortdurend zorgverlof of kraamverlof maximaal twee weken onbetaald verlof opnemen, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. Tijdens

deze periode van onbetaald verlof wordt de pensioenopbouw voortgezet.

Artikel 29a. Gedwongen verzuim

1. Indien de werkgever door wateroverlast, vorst of sneeuw of de gevolgen daarvan waaronder ook wordt verstaan de onbewerkbaarheid van het product ten gevolge van wateroverlast, vorst of sneeuw of door brand of door gevolgen daarvan, de werknemer geen werk kan laten verrichten, geldt in afwijking van art. 7: 628 van het Burgerlijk Wetboek het volgende:
De werkgever dient het loon door te betalen gedurende maximaal een aaneengesloten periode van zes werkdagen, waarin door brand, wateroverlast, vorst of sneeuw of de gevolgen daarvan, niet kan worden gewerkt, met dien verstande dat in de gezamenlijke vorstperiode, gelegen in het tijdvak 1 oktober tot 1 juni van het daarop volgende jaar, door dezelfde werkgever per werknemer in totaal slechts over ten hoogste negen werkdagen, waarop de werknemer door brand, wateroverlast, vorst of sneeuw of de gevolgen daarvan, niet heeft kunnen werken, loon moet worden doorbetaald.
2. Indien de werknemer na afloop van de periode waarover de werkgever ingevolge het voorgaande verplicht is tot doorbetaling van het loon, aanspraak heeft op het volle wachtgeld of op de volle werkloosheidsuitkering ingevolge de Werkloosheidswet, is de werkgever verplicht op deze uitkering tijdens de arbeidsovereenkomst een aanvulling te verstrekken van 10% van het dagloon waarnaar die uitkering is berekend.
3. De werkgever is verplicht aan de werknemer, wiens werkzaamheden wegens brand, wateroverlast, vorst of sneeuw of de gevolgen daarvan, overeenkomstig het hiervoor bepaalde worden onderbroken een bewijs van onderbreking uit te reiken, houdende de verklaring dat er geen bezwaar bestaat, dat de werknemer tijdens de duur van de onderbreking bij derden de werkzaamheden verricht.

Artikel 29b. Seniorenregeling

1. Vanaf 1 juli 2018 kunnen werknemers voor het eerst gebruik maken van een nieuwe regeling. Deze houdt in dat werknemers kunnen kiezen tussen behoud van leeftijdsdagen/diensttijd dagen in de zin van de cao, óf 80 procent werken tegen 92,5 procent salaris en 100 procent pensioenopbouw ('de regeling' of de 'seniorenregeling')
2. Deelname aan de regeling is mogelijk 5 jaar voor de AOW-leeftijd van de werknemer
3. Een werknemer moet voorafgaand aan het Keuzemoment minimaal 10 jaar onafgebroken in dienst zijn bij een werkgever in de zin van deze cao
4. De werknemer die aangeeft deel te nemen aan de 80/92,5/100-regeling heeft **vanaf het moment van deelname** geen recht meer op leeftijdsverlof en diensttijdverlof in de zin van de cao.
5. Na 5 jaar (1 juli 2023) wordt de regeling door partijen geëvalueerd en indien de evaluatie daartoe aanleiding geeft dan wordt de regeling in gezamenlijk overleg herzien.
6. Een nadere uitwerking van deze regeling is terug te vinden in bijlage XI van de cao.

Hoofdstuk 6: Arbeidsongeschiktheid

Artikel 30. Arbo- en verzuimbeleid

1. De werkgever dient zich deskundig te laten ondersteunen in de uitvoering van zijn arbo- en verzuimbeleid, door een overeenkomst te sluiten met een gecertificeerde Arbodienst (standaardregeling) of door deskundige bijstand in te schakelen (maatwerkregeling).
2. Aan de maatwerkregeling wordt voldaan door de Arbo-deskundigheid in te kopen bij het door cao-partijen goedgekeurde verzuimsteunpunt Remedium Agrarische Groothandel. De werkwijze van Remedium is vermeld in Bijlage VIII.

Artikel 31. Branche RI&E

1. Er is een branche Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) ontwikkeld voor de sector Groothandel, Groenten en Fruit. De branche RI&E is digitaal beschikbaar en is aan te vragen via www.groentenfruihuis.nl
2. Partijen stemmen in met deze RI&E-methodiek. Het branchespecifieke RI&E-instrument is naar de stand van de wetenschap en conform de geldende wet- en regelgeving ontwikkeld en wordt dientengevolge geacht actueel, volledig en betrouwbaar te zijn.
3. Indien een bedrijf de diensten met betrekking tot deskundige bijstand, conform de artikelen 13 en 14 van de Arbeidsomstandighedenwet, betreft van één van de gecertificeerde arbodiensten, verklaren partijen dat ook elders werkzame gecertificeerde deskundigen zonder (aanvullende) werknemersovereenstemming kunnen worden aangewezen als externe deskundige ondersteuning bij uitvoering en toetsing van de RI&E conform artikel 14 lid 1a van de Arbeidsomstandighedenwet. Deze mogelijkheid geldt ook indien gebruik wordt gemaakt van de maatwerkregeling.

Artikel 32. Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer, die door arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten, is verplicht de werkgever hiervan in kennis te stellen en wel binnen één uur nadat de diensttijd zou zijn aangevangen, dan wel uiterlijk vóór 10.00 uur 's morgens, tenzij overmacht zulks onmogelijk maakt.
2. In afwijking van het bepaalde in art. 7: 629 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek, is de werkgever verplicht om aan de werknemer, zo lang deze tijdens de arbeidsovereenkomst ten gevolge van de arbeidsongeschiktheid verhinderd is arbeid te verrichten, het bruto loon door te betalen en wel als volgt;
 - In de eerste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid wordt de wettelijk verplichte loondoorbetaling aangevuld tot 100% van het vaste salaris.
 - In de 7^e tot en met de 12^e maand van de arbeidsongeschiktheid wordt de wettelijk verplichte loondoorbetaling aangevuld tot 90% van het vaste salaris.
 - In het tweede ziektejaar wordt de wettelijk verplichte loondoorbetaling aangevuld tot 80% van het vaste salaris. De aanvullingen in het eerste en tweede ziektejaar worden ook verstrekt aan de werknemer, die naar het oordeel van de bedrijfsarts geen duurzaam benutbare mogelijkheden meer heeft (dus eerder dan na twee jaar ziekte in de IVA-regeling komt).

Wet Verbetering Poortwachter

4. De doorbetaling van 80% bruto loon wordt in afwijking van dit artikel lid 2 na 104 weken ziekte verlengd indien:
 - Op aanwijzing van UWV de behandeling van de WIA-aanvraag wordt uitgesteld als de werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen om de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer te bevorderen.
 - De werkgever en de werknemer gezamenlijk besluiten om de WIA-aanvraag uit te stellen.

5. De werknemer, die door de gecertificeerde bedrijfsarts of Arbodienst gedeeltelijk) arbeidsgeschikt is verklaard en die gebruik maakt van zijn recht op een "second opinion" bij UWV wordt doorbetaald, totdat de uitslag van de second opinion bekend is, echter nooit langer dan één maand.

Indien de uitslag van de second opinion het standpunt van de Arbodienst bevestigt, kan de werkgever de onterechte doorbetaling van het salaris van de werknemer terugvorderen.

6. In geval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid na afloop van de periode in lid 2, ontvangt de werknemer naast hetgeen hij verdient met werken, de volgende aanvulling:
 - aanvulling 3^e jaar van arbeidsongeschiktheid:
70% van (oud salaris – verlaagde nieuwe salaris)
 - aanvulling 4^e jaar van arbeidsongeschiktheid:
50% van (oud salaris – verlaagde nieuwe salaris)
 - aanvulling 5^e jaar van arbeidsongeschiktheid:
30% van (oud salaris – verlaagde nieuwe salaris)
 - aanvulling 6^e jaar van arbeidsongeschiktheid:
10% van (oud salaris – verlaagde nieuwe salaris).Deze aanvulling dient de werkgever ook te betalen als de werknemer in deze periode in het kader van reïntegratie bij een andere werkgever binnen of buiten de sector in dienst treedt.

Artikel 33. Vergoeding fysiotherapie

De werkgever zal de kosten van de fysiotherapie van werknemer op declaratiebasis vergoeden indien de bedrijfsarts de behandeling noodzakelijk acht en voor zover deze niet vallen onder de dekking van de basiszorgverzekering en/of aanvullende zorgverzekering.

Hoofdstuk 7: Aanvullende bepalingen chauffeurs (niet zijnde heftruckchauffeurs)

Artikel 34. Toeslag voor schadevrij rijden

De werkgever heeft de bevoegdheid aan zijn chauffeurs een toeslag voor schadevrij rijden toe te kennen met een maximum van 4% van het functieloon, zulks aan de hand van onderstaand Reglement Schadevrij Rijden.

Reglement Schadevrij Rijden:

De werkgever beoordeelt elke drie maanden de werknemers aan de hand van dit reglement. Bij de beoordeling wordt onder 1 respectievelijk 2 jaar verstaan het tijdvak omvattende 12 maanden, dan wel 24 maanden voorafgaande aan het tijdstip van beoordeling. De volgende toeslag kan worden toegekend, indien wordt voldaan aan het daarachter vermelde:

- 4% van het functiesalaris, indien de werknemer de afgelopen 2 jaar geen schade aan zijn wagen of aan derden heeft veroorzaakt en uitstekend zorgt voor zijn wagen, zodat nooit sprake is van reparatie buiten het normale onderhoud.
- 3% van het functiesalaris, indien de werknemer in de afgelopen periode van 1 jaar geen schade aan zijn wagen of derden heeft veroorzaakt en goed zorgt voor zijn wagen, zodat bijna nooit sprake is van reparatie buiten het normale onderhoud.

Artikel 35. Vergoeding kosten richtlijnen vakbekwaamheid chauffeurs

De werkgever vergoedt de kosten voor de verplichte nascholing voor chauffeurs. Deze vergoeding kan worden vastgelegd in een studieovereenkomst (in verband met beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de chauffeur). De vergoeding geldt ook voor deeltijdwerkers. Indien de deeltijdwerker tevens bij een andere werkgever als chauffeur werkzaam is, wordt de vergoeding tussen werkgevers evenredig verdeeld. Daarnaast heeft een werknemer na het behalen van de cursus recht op vergoeding van examengeld, reiskosten en recht op vervangende vrije uren (voor de duur van de gevolgde cursus).

Artikel 36. Verblijfskosten

1. De chauffeur internationaal ontvangt per buitenlandse reis een bedrag aan verblijfskosten per 24 aaneengesloten uren. De netto vergoeding bedraagt vanaf 1 juli 2014 € 45,12 per 24 aaneengesloten uren. De onderweg gemaakte verblijfskosten bestaande uit maaltijden, overige consumpties en sanitaire vergoedingen worden vergoed.
2. De overige chauffeurs ontvangen een vergoeding voor verblijfskosten op basis van de werkelijk gemaakte kosten.

Artikel 37. Maximale diensttijd chauffeurs

1. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de chauffeur gedurende een periode van een week ten hoogste 60 uur arbeid verricht, met dien verstande dat de chauffeur gedurende een periode van 26 achtereenvolgende weken ten hoogste gemiddeld 48 uren per week arbeid verricht.
2. Voor de chauffeur die arbeid verricht die geheel of gedeeltelijk is gelegen in de periode tussen 01.00 en 05.00 uur, geldt dat de totale arbeidsduur niet meer bedraagt dan 10 uur in

een periode van 24 achtereenvolgende uren, te rekenen vanaf het begin van zijn arbeid.

3. In afwijking van lid 2 kan de werkgever de arbeid zodanig organiseren, dat de chauffeur ten hoogste 12 uur arbeid verricht in elke periode van 24 achtereenvolgende uren, te rekenen vanaf het begin van zijn arbeid.
4. De diensttijd zal, indien mogelijk, zodanig worden ingedeeld dat op zondag geen arbeid behoeft te worden verricht. Indien op zondag arbeid wordt verricht dienen de bepalingen van de Arbeidstijdenwet in acht te worden genomen.

Artikel 38. Overuren chauffeurs

1. Voor chauffeurs, uitgezonderd de chauffeurs internationaal, wordt het aantal overuren op maandbasis (dan wel vierwekenbasis) bepaald, uitgaande van een normale diensttijd van 38 uren per week. Deze overuren worden geacht te zijn gemaakt voor zover de overschrijding is veroorzaakt door of namens de werkgever opgedragen arbeid. De gewerkte uren op zondag worden vanaf 1 november 2011 niet meegerekend bij het aantal overuren op maandbasis (dan wel vierwekenbasis).
2. Voor chauffeurs internationaal wordt het aantal overuren over een periode van twee weken bepaald, waarbij onder overuren worden verstaan de uren boven de 76 uur per periode van twee weken. De toegepaste berekening van het aantal overuren moet bekend zijn bij het betrokken personeel.
3. Chauffeurs zijn niet verplicht meer dan 208 uren op jaarbasis, dan wel 80 uren per kwartaal, overwerk te verrichten. De werkgever zal, indien er meer dan 25 overuren per 4 weken worden gemaakt, bij de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 44, melding maken van het aantal uren waarmede deze grens van 25 overuren wordt overschreden.
4. Voor chauffeurs zijn per onderneming individuele regelingen voor overwerkvergoeding toegestaan, mits deze dezelfde uitkomst geven als het systeem van overwerkvergoeding, waarbij minimaal de toeslagen van respectievelijk 30% voor het eerste tot en met het zevende overuur per week en 50% vanaf het achtste overuur per week, worden gehanteerd.

De individuele regeling mag niet in strijd zijn met de nationale en internationale wetgeving, met name mag deze niet indruisen tegen de verkeersveiligheid en de gezondheid van de werknemers.

5. Bij structureel overwerk, uitgaande van een referentieperiode van 26 weken vóór ziekmelding, geldt voor chauffeurs een overwerkvergoeding tijdens arbeidsongeschiktheid van 70% over maximaal vijf overuren per week.

Hoofdstuk 8: Overige bepalingen

Artikel 39. Antidiscriminatie

De werkgever zal, met inachtneming van objectieve, 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.

Artikel 40. WGA-hiaatverzekering Uitgebreid

1. De werkgever zal de werknemer, met uitzondering van lid 2, in de gelegenheid stellen een WGA-hiaatverzekering Uitgebreid af te sluiten, ter compensatie van de gevolgen van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid onder de WGA, zoals beschreven in Bijlage VII. Deelname aan deze verzekering is vrijwillig. Iedere werknemer wordt geacht deel te nemen, tenzij hij daar expliciet (schriftelijk) vanaf ziet. Werkgever en werknemer betalen elk 50% van de verschuldigde premie. Indien de werknemer daarmee schriftelijk instemt, wordt de premie ingehouden op zijn maandinkomen.
2. De scholier of student met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd korter dan drie maanden, valt voor wat betreft de deelname aan de in lid 1 genoemde verzekering niet onder de toepassing van deze cao, tenzij nadrukkelijk anders is overeengekomen. Indien de eerste arbeidsovereenkomst wordt opgevolgd door een volgende arbeidsovereenkomst, gaat de scholier of student alsnog met terugwerkende kracht deelnemen aan deze verzekering.
De stagiair valt, ongeacht de duur van de periode werkzaam bij werkgever, voor wat betreft de deelname aan deze verzekering niet onder de toepassing van deze cao, tenzij nadrukkelijk anders is overeengekomen.

Artikel 41. Pensioenregeling

Pensioenregeling Bpf AVH

De werkgever dient ervoor zorg te dragen, dat de werknemer vanaf de 21-jarige leeftijd als deelnemer wordt aangemeld bij de pensioenregeling van de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Agrarische en Voedselvoorzieningshandel (Bpf AVH), Verrijn Stuartlaan 1E, 2288 EK Rijswijk.

De aan Bpf AVH verschuldigde pensioenpremie bedraagt per 1 januari 2017 24,6% van de pensioengrondslag. Van deze pensioenpremie komt 13,3%-punt voor rekening van de werkgever en 11,3%-punt voor rekening van de werknemer. De door de werknemer verschuldigde pensioenpremie wordt door de werkgever ingehouden op het salaris van de werknemer, zolang als de werknemer op grond van de verplichtstelling deelnemer is aan Bpf AVH.

Artikel 42. Vervallen

Artikel 43. Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nagelaten betrekkingen als bedoeld in artikel 7:674 BW een uitkering verstrekt.

In afwijking van artikel 7: 674 BW is het bedrag van deze uitkering gelijk aan het loon dat de overleden werknemer vóór zijn overlijden laatstelijk rechtens toekwam, gerekend over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede kalendermaand nadien. Er worden geen sociale zekerheidspremies en belastingen op de uitkering ingehouden.

Artikel 44. Vaste Commissie CAO

1. Door de partijen betrokken bij deze cao wordt een Vaste Commissie ingesteld, die tot taak heeft:
 - a. Te beslissen in de vorm van een bindend advies in geschillen tussen werkgever en werknemer over de uitleg en/of toepassing van deze cao, met uitzondering van het bepaalde in de art. 9 en 48.
 - b. Te beslissen over verzoeken om vergunning tot afwijking van de bepalingen van deze cao.
2. Na ontvangst van het verzoek tot behandeling van een geschil in de Vaste Commissie, zal een ad hoc commissie beoordelen of het geschil over de uitleg en/of de toepassing van de bepalingen van deze cao ontvankelijk is voor behandeling door de Vaste Commissie. De ad hoc commissie bestaat uit door cao-partijen aangewezen deskundigen.
3. De samenstelling en werkwijze van de commissie wordt bij reglement nader geregeld, met dien verstande, dat een gelijk aantal leden door partij ter ene zijde en partijen ter andere zijde wordt aangewezen. Dit reglement wordt bij deze cao als bijlage IX gevoegd en wordt geacht hiervan deel uit te maken.
4. Een werkgever kan de Vaste Commissie overeenkomstig het reglement van de Vaste Commissie verzoeken om een vergunning tot afwijking van (één of meer bepalingen) deze cao. De vergunning kan worden verleend:
 - als vanwege zwaarwegende argumenten toepassing van de cao redelijkerwijze niet kan worden gevergd. Van zwaarwegende argumenten is met name sprake als de specifieke bedrijfskenmerken op essentiële punten verschillen van ondernemingen die tot de werkingssfeer van de cao gerekend kunnen worden of;
 - als het afwijkende arbeidsvoorwaardenpakket tot stand is gekomen in samenspraak met één of meerdere werknemersorganisaties die onafhankelijk is (zijn) van de werkgever en het gehele arbeidsvoorwaardenpakket tenminste gelijkwaardig blijft aan deze cao.

Artikel 45a. Scholing

1. De werkgever en werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het op peil houden van het kwalificatieniveau van de werknemer.

2. De werkgever zal minstens één keer per jaar de opleidingsbehoefte inventariseren op basis van:
 - a. ondernemingsplannen en personeelsplanning
 - b. ontwikkelingen binnen en buiten de onderneming
 - c. individuele behoeften van de werknemers.

De inventarisatie wordt door de werkgever vertaald in een opleidingsplan, dat met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging wordt besproken.

3. Indien de studie in lijn is met de loopbaan- en/of ontwikkelingsmogelijkheden van de werknemer binnen het bedrijf van de werkgever, wordt in overleg met de werknemer vastgesteld in welke mate voor deze scholing of opleiding verzuim met behoud van salaris wordt toegestaan.
4. De werkgever zal de werknemer stimuleren om deel te nemen aan procedures op basis van "Eerder Verworven Competenties" ter verkrijging van officiële diploma's en/of certificaten, zoals aangeboden door het GF Groothandelsfonds.

Artikel 45b. Transitievergoeding

In afwijking van artikel 7:673 lid 6 BW mogen scholingskosten niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding, indien sprake is van een gedwongen ontslag situatie (reorganisatie) of onvrijwillig vertrek van de werknemer. Er is onder meer sprake van onvrijwillig ontslag indien een tijdelijk contract niet wordt verlengd tegen de wil van de werknemer. Indien een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wordt beëindigd is er geen sprake van onvrijwillig ontslag.

Artikel 46. Vakbondsfaciliteiten

1. Vakverenigingen hebben elk afzonderlijk het recht om één of meerdere in de onderneming werkzame kaderleden aan te wijzen en te doen functioneren als contactpersoon in die onderneming. De leiding van de betrokken onderneming wordt daarover onmiddellijk geïnformeerd.
2. Na overleg met de leiding van de betrokken onderneming kunnen contactpersonen informatie van hun vakvereniging betreffende de sector, de onderneming en/of vakvereniging in de onderneming verspreiden, zo mogelijk via de publicatieborden binnen de onderneming.
3. Contactpersonen zullen niet als gevolg van hun werkzaamheden voor vakverenigingen 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 betrokken vakvereniging plegen. De namen van deze contactpersonen zijn bekend bij cao-partijen.
4. Contactpersonen van vakverenigingen kunnen jaarlijks voor maximaal vijf dagen betaald verlof in aanmerking komen ten behoeve van deelname aan door vakverenigingen voor hen georganiseerde cursussen.

5. Contactpersonen die in aanmerking komen voor kort verzuim met behoud van loon volgens art. 27 lid 1 sub o en volgens lid 4 van dit artikel, hebben in totaal recht op maximaal vijf dagen betaald verlof per kalenderjaar.
6. De werkgever zal aan de werknemer de mogelijkheid bieden om de contributie voor het lidmaatschap van een vakvereniging uit het brutoloon te betalen.

Die betaling kan als volgt plaatsvinden. De werknemer overlegt het bewijs van betaling van de jaarcontributie van het lidmaatschap van de vakvereniging aan de werkgever. Vervolgens wordt één maal per betalingsperiode of jaar het brutoloon verlaagd met de door de werknemer betaalde vakbondscontributie. De werkgever geeft vervolgens in ruil voor het verlaagde brutoloon een vergoeding voor de betaalde vakbondscontributie voor een even groot bedrag. Deze verlaging van het brutoloon heeft gevolgen voor inkomensaanspraken die zijn afgeleid van het brutoloon.

Artikel 47. Reorganisatie en/of fusie, overname

De werkgever met 35 of meer werknemers zal tijdig de betrokken werknemers en hun vertegenwoordigers op de hoogte stellen van voorgenomen beleidsbeslissingen in de onderneming, die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid in kwantitatieve en kwalitatieve zin, met het doel de nadelige gevolgen, die de beslissingen voor de werknemers kunnen hebben, zoveel mogelijk te beperken.

Artikel 48. Wijzigingen

Indien gedurende de looptijd van deze cao zich buitengewone en ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland en in de loon- en prijspolitiek van de regering voordoen, is zowel partij ter ene zijde, als ieder der partijen ter andere zijde bij deze cao, gerechtigd tijdens de duur der overeenkomst wijzigingen der overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen.

BIJLAGE I

Raster referentiefuncties ORBA® Handboek Functiewaardering (zie artikel 18)

Het complete ORBA®-Handboek met het raster voor referentiefuncties is verkrijgbaar bij het secretariaat van de cao-overlegcommissie, Postbus 5007, 2701 GA, Zoetermeer, tel. 079-3681100, info@groentenfruihuis.nl.

Voor medewerkers is er een brochure ORBA®-referentiefuncties.

RASTER REFERENTIEFUNCTIES					
CAO GROOTHANDEL GROENTEN EN FRUIT					
Discipline	PRODUCTIE	LOGISTIEK	COMMERCIE	ADMINISTRATIE/ IT	ONDERSTEUNING
functiegroep / ORBA®-score					
A	00 - 49,5	01.01 sorteerbandlezer 01.02 med. Verpakkingssafd. 01.03 med. verpakkinglijn 01.04 med. snijafdeling	02.01 orderpicker 02.02 medewerker fustbeheer		05.01 schoonmaker kantoren
B	50 - 69,5	01.05 bandleidster 01.06 machineoperator	02.03 heftruckchauffeur	03.01 med. Verkoopadministratie	05.02 kantine medewerker
C	70 - 89,5		02.04 chauffeur bestelauto		05.03 telefoniste/receptioniste 05.04 med. kwaliteitszorg 05.05 secretariael medewerker
D	90 - 109,5		02.05 chauffeur aanvoer/DC 02.06 chauffeur winkeldistributie 02.07 meew. voorman logistiek	03.02 med. telefonische verkoop	04.02 medewerker boekhouding 05.06 kantinebeheerder
E	110 - 129,5		02.08 assistent transportplanner 02.09 chauffeur internationaal	03.03 jr. inkoper binnenland	04.03 adm. med. debiteuren/credit. 04.04 med. salarisadministratie
F	130 - 149,5	01.07 chef productie	02.10 declarant 02.11 loodschef	03.04 junior verkoper	04.05 ass. systeembh./helpdeskmed. 05.09 medewerker P&O 05.10 managementassistente
G	150 - 169,5		02.13 transportplanner	03.06 verkoper/relatiebeheerder binnenland	04.06 boekhouder 04.07 systeembeheerder
H	170 - 189,5			03.05 winkelbegeleider	04.08 salarisadministrateur
I	190 - 214,5		02.12 vestigingsmanager	03.07 inkoper binnen/buitenland	05.11 kwaliteitsfunctionaris

BIJLAGE II

Salariëring (zie artikel 19 en 20)

Salarissen per 1-1-2016

Bruto maandsalarissen per 1-1-2016 in Euro's

FUNCTIEGR.	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Orba-score	0 - 49,5	50-69,5	70 - 89,5	90 - 109,5	110- 129,5	130- 149,5	150- 169,5	170- 189,5	190- 214,5
16 jaar	567								
17 jaar	651								
18 jaar	747	813	870						
19 jaar	862	935	1000						
20 jaar	1012	1096	1174						
en 1 ervaringsjaar	1066	1154	1236						
en 2 ervaringsjaren	1131	1224	1310						
21 jaar	1191	1292	1384						
en 1 ervaringsjaar	1258	1363	1461						
en 2 ervaringsjaren	1322	1433	1534						
22 jaar	1399	1514	1621						
en 1 ervaringsjaar	1470	1590	1703						
en 2 ervaringsjaren	1533	1661	1778						
23 jaar / 0	1614	1749	1871	1996	2120	2246	2371	2573	2733
1 functiejaar	1665	1804	1928	2061	2176	2294	2427		
2 functiejaren	1714	1862	1984	2126	2231	2346	2490		
3 functiejaren	1768	1918	2041	2191	2284	2396	2545		
4 functiejaren	1820	1977	2096	2253	2340	2446	2605		
5 functiejaren	1871	2033	2152	2318	2395	2497	2664		
6 functiejaren	1922	2091	2210	2382	2450	2544	2723		
7 functiejaren					2504	2597	2779		
8 functiejaren					2559	2644	2839		
9 functiejaren						2695	2898		
10 functiejaren						2746	2957	3369	3704

Bruto weksalarissen per 1-1-2016 in Euro's

FUNCTIEGR.	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Orba-score	0 - 49,5	50-69,5	70 - 89,5	90 - 109,5	110- 129,5	130- 149,5	150- 169,5	170- 189,5	190- 214,5
16 jaar	130,80								
17 jaar	150,05								
18 jaar	172,80	187,05	200,65						
19 jaar	199,60	215,80	231,50						
20 jaar	233,45	252,95	271,05						
en 1 ervaringsjaar	245,75	266,00	285,05						
en 2 ervaringsjaren	260,70	282,15	302,30						
21 jaar	274,95	298,15	319,55						
en 1 ervaringsjaar	290,50	314,35	336,90						
en 2 ervaringsjaren	305,35	330,40	354,15						
22 jaar	322,80	349,55	374,65						
en 1 ervaringsjaar	338,85	366,75	393,00						
en 2 ervaringsjaren	353,80	382,90	410,25						
23 jaar / 0	372,35	403,10	431,90	460,80	489,60	518,20	547,00	593,75	630,50
1 functiejaar	384,00	416,25	444,85	475,55	502,25	529,70	560,40		
2 functiejaren	396,05	429,65	457,70	490,40	514,80	541,35	574,15		
3 functiejaren	407,65	442,75	470,75	505,10	527,40	552,80	587,60		
4 functiejaren	419,90	456,10	483,80	519,95	539,95	564,40	601,15		
5 functiejaren	431,90	469,30	496,70	534,80	552,55	575,85	614,70		
6 functiejaren	443,90	482,70	509,70	549,60	565,25	587,40	628,35		
7 functiejaren					577,85	599,05	641,45		
8 functiejaren					590,35	610,40	655,15		
9 functiejaren						622,00	668,55		
10 functiejaren						633,55	681,90	777,60	855,10

Bruto salarissen per 4 weken 1-1-2016 in Euro's

FUNCTIEGR.	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Orba-score	0 - 49,5	50-69,5	70 - 89,5	90 - 109,5	110- 129,5	130- 149,5	150- 169,5	170- 189,5	190- 214,5
16 jaar	523,30								
17 jaar	600,20								
18 jaar	690,90	748,20	802,60						
19 jaar	798,10	863,00	925,80						
20 jaar	933,90	1011,80	1084,10						
en 1 ervaringsjaar	983,10	1064,10	1140,20						
en 2 ervaringsjaren	1042,60	1128,60	1209,10						
21 jaar	1100,00	1192,60	1278,20						
en 1 ervaringsjaar	1162,10	1257,40	1347,50						
en 2 ervaringsjaren	1221,40	1322,10	1416,60						
22 jaar	1291,10	1398,20	1498,30						
en 1 ervaringsjaar	1355,50	1467,20	1572,00						
en 2 ervaringsjaren	1415,10	1531,70	1641,00						
23 jaar / 0	1489,70	1612,20	1727,70	1843,00	1958,30	2073,10	2188,10	2375,00	2522,20
1 functiejaar	1535,80	1664,70	1779,40	1902,40	2008,80	2118,70	2241,60		
2 functiejaren	1583,90	1718,60	1831,30	1961,50	2059,00	2165,50	2296,80		
3 functiejaren	1630,80	1771,10	1883,20	2020,80	2109,60	2211,20	2350,40		
4 functiejaren	1679,80	1824,40	1934,90	2080,10	2159,80	2257,50	2404,80		
5 functiejaren	1727,70	1877,00	1987,00	2139,30	2210,20	2303,40	2458,60		
6 functiejaren	1775,60	1930,80	2038,70	2198,50	2260,60	2349,60	2513,40		
7 functiejaren					2311,00	2396,10	2566,00		
8 functiejaren					2361,40	2441,60	2620,50		
9 functiejaren						2488,20	2674,00		
10 functiejaren						2533,90	2727,70	3110,20	3420,60

Salarissen per 1-10-2017 (zie www.groentenfruihuis.nl)

BRUTO MAANDSALARISSEN

FUNCTIEGR.	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Orba-score	0 - 49,5	50-69,5	70 - 89,5	90 - 109,5	110-129,5	130-149,5	150-169,5	170-189,5	190-214,5
17 jaar	660								
18 jaar	757	824	881						
19 jaar	873	947	1013						
20 jaar	1096	1187	1272						
en 1 ervaringsjaar	1155	1251	1339						
en 2 ervaringsjaren	1226	1327	1420						
21 jaar	1331	1445	1548						
en 1 ervaringsjaar	1407	1526	1635						
en 2 ervaringsjaren	1478	1602	1716						
22 jaar	1566	1682	1801						
23 jaar / 0	1635	1771	1895	2021	2147	2275	2401	2606	2768
1 functiejaar	1686	1827	1953	2087	2204	2323	2458		
2 functiejaren	1736	1886	2009	2153	2259	2376	2522		
3 functiejaren	1791	1942	2067	2219	2313	2426	2577		
4 functiejaren	1843	2002	2123	2282	2370	2477	2638		
5 functiejaren	1895	2059	2179	2347	2425	2529	2698		
6 functiejaren	1947	2118	2238	2412	2481	2576	2758		
7 functiejaren					2536	2630	2814		
8 functiejaren					2591	2678	2875		
9 functiejaren						2729	2935		
10 functiejaren						2781	2994	3412	3751

Per 01-okt-2017 zijn de salarissen met 1,25% verhoogd.

De schalen voor 16 jaar en de schalen met ervaringsjaren bij de leeftijd van 22 jaar zijn vervallen.

Bij de salarisschalen H en I is uitsluitend het begin- en eindsalaris van de schaal vermeld.

Voor de inschaling van de medewerker in H en I zie artikel 20.

Salariëring (zie artikel 19 en 20)

Salarissen per 1-10-2017 (zie www.groentenfruihuis.nl)

BRUTO WEEKSALARISSEN

<i>FUNCTIEGR.</i>	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>	<i>E</i>	<i>F</i>	<i>G</i>	<i>H</i>	<i>I</i>
Orba-score	0 - 49,5	50-69,5	70 - 89,5	90 - 109,5	110-129,5	130-149,5	150-169,5	170-189,5	190-214,5
17 jaar	152,31								
18 jaar	174,70	190,16	203,31						
19 jaar	201,47	218,54	233,77						
20 jaar	252,93	273,93	293,54						
en 1 ervaringsjaar	266,54	288,70	309,00						
en 2 ervaringsjaren	282,93	306,24	327,70						
21 jaar	307,16	333,47	357,24						
en 1 ervaringsjaar	324,70	352,16	377,31						
en 2 ervaringsjaren	341,08	369,70	396,00						
22 jaar	361,25	388,16	415,62						
23 jaar / 0	377,31	408,70	437,31	466,39	495,47	525,00	554,08	601,39	638,77
1 functiejaar	389,08	421,62	450,70	481,62	508,62	536,08	567,24		
2 functiejaren	400,62	435,24	463,62	496,85	521,31	548,31	582,00		
3 functiejaren	413,31	448,16	477,00	512,08	533,77	559,85	594,70		
4 functiejaren	425,31	462,00	489,93	526,62	546,93	571,62	608,77		
5 functiejaren	437,31	475,16	502,85	541,62	559,62	583,62	622,62		
6 functiejaren	449,31	488,77	516,47	556,62	572,54	594,47	636,47		
7 functiejaren					585,24	606,93	649,39		
8 functiejaren					597,93	618,00	663,47		
9 functiejaren						629,77	677,31		
10 functiejaren						641,77	690,93	787,39	865,62

Per 01-okt-2017 zijn de salarissen met 1,25% verhoogd.

De schalen voor 16 jaar en de schalen met ervaringsjaren bij de leeftijd van 22 jaar zijn vervallen.

Bij de salarisschalen H en I is uitsluitend het begin- en eindsalaris van de schaal vermeld.

Voor de inschaling van de medewerker in H en I zie artikel 20.

Salariëring (zie artikel 19 en 20)

Salarissen per 1-10-2017 (zie www.groentenfruihuis.nl)

BRUTO SALARISSEN PER 4 WEKEN

<i>FUNCTIEGR.</i>	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>	<i>E</i>	<i>F</i>	<i>G</i>	<i>H</i>	<i>I</i>
Orba-score	0 - 49,5	50-69,5	70 - 89,5	90 - 109,5	110-129,5	130-149,5	150-169,5	170-189,5	190-214,5
17 jaar	609,24								
18 jaar	698,77	760,62	813,24						
19 jaar	805,85	874,16	935,08						
20 jaar	1011,70	1095,70	1174,16						
en 1 ervaringsjaar	1066,16	1154,77	1236,00						
en 2 ervaringsjaren	1131,70	1224,93	1310,77						
21 jaar	1228,62	1333,85	1428,93						
en 1 ervaringsjaar	1298,77	1408,62	1509,24						
en 2 ervaringsjaren	1364,31	1478,77	1584,00						
22 jaar	1445,00	1552,62	1662,47						
23 jaar / 0	1509,24	1634,77	1749,24	1865,54	1981,85	2100,00	2216,31	2405,54	2555,08
1 functiejaar	1556,31	1686,47	1802,77	1926,47	2034,47	2144,31	2268,93		
2 functiejaren	1602,47	1740,93	1854,47	1987,39	2085,24	2193,24	2328,00		
3 functiejaren	1653,24	1792,62	1908,00	2048,31	2135,08	2239,39	2378,77		
4 functiejaren	1701,24	1848,00	1959,70	2106,47	2187,70	2286,47	2435,08		
5 functiejaren	1749,24	1900,62	2011,39	2166,47	2238,47	2334,47	2490,47		
6 functiejaren	1797,24	1955,08	2065,85	2226,47	2290,16	2377,85	2545,85		
7 functiejaren					2340,93	2427,70	2597,54		
8 functiejaren					2391,70	2472,00	2653,85		
9 functiejaren						2519,08	2709,24		
10 functiejaren						2567,08	2763,70	3149,54	3462,47

Per 01-okt-2017 zijn de salarissen met 1,25% verhoogd.

De schalen voor 16 jaar en de schalen met ervaringsjaren bij de leeftijd van 22 jaar zijn vervallen.

Bij de salarisschalen H en I is uitsluitend het begin- en eindsalaris van de schaal vermeld.

Voor de inschaling van de medewerker in H en I zie artikel 20.

Salariëring (zie artikel 19 en 20)

Salarissen per 1-10-2017 (zie www.groentenfruihuis.nl)

BRUTO UURSALARISSEN

FUNCTIEGR.	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Orba-score	0 - 49,5	50-69,5	70 - 89,5	90 - 109,5	110-129,5	130-149,5	150-169,5	170-189,5	190-214,5
17 jaar	4,01								
18 jaar	4,60	5,01	5,36						
19 jaar	5,31	5,76	6,16						
20 jaar	6,66	7,21	7,73						
en 1 ervaringsjaar	7,02	7,60	8,14						
en 2 ervaringsjaren	7,45	8,06	8,63						
21 jaar	8,09	8,78	9,41						
en 1 ervaringsjaar	8,55	9,27	9,93						
en 2 ervaringsjaren	8,98	9,73	10,43						
22 jaar	9,51	10,22	10,94						
23 jaar / 0	9,93	10,76	11,51	12,28	13,04	13,82	14,59	15,83	16,81
1 functiejaar	10,24	11,10	11,87	12,68	13,39	14,11	14,93		
2 functiejaren	10,55	11,46	12,21	13,08	13,72	14,43	15,32		
3 functiejaren	10,88	11,80	12,56	13,48	14,05	14,74	15,65		
4 functiejaren	11,20	12,16	12,90	13,86	14,40	15,05	16,03		
5 functiejaren	11,51	12,51	13,24	14,26	14,73	15,36	16,39		
6 functiejaren	11,83	12,87	13,60	14,65	15,07	15,65	16,75		
7 functiejaren					15,41	15,98	17,09		
8 functiejaren					15,74	16,27	17,46		
9 functiejaren						16,58	17,83		
10 functiejaren						16,89	18,19	20,73	22,78

Per 01-okt-2017 zijn de salarissen met 1,25% verhoogd.

De schalen voor 16 jaar en de schalen met ervaringsjaren bij de leeftijd van 22 jaar zijn vervallen.

Bij de salarisschalen H en I is uitsluitend het begin- en eindsalaris van de schaal vermeld.

Voor de inschaling van de medewerker in H en I zie artikel 20.

Salariëring (zie artikel 19 en 20)

Salarissen per 1-1-2018 (zie www.groentenfruihuis.nl)

BRUTO MAANDSALARISSEN

<i>FUNCTIEGR.</i>	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>	<i>E</i>	<i>F</i>	<i>G</i>	<i>H</i>	<i>I</i>
Orba-score	0 - 49,5	50-69,5	70 - 89,5	90 - 109,5	110-129,5	130-149,5	150-169,5	170-189,5	190-214,5
17 jaar	669								
18 jaar	767	835	893						
19 jaar	884	959	1026						
20 jaar	1110	1202	1288						
en 1 ervaringsjaar	1170	1267	1356						
en 2 ervaringsjaren	1242	1344	1438						
21 jaar	1348	1464	1568						
en 1 ervaringsjaar	1425	1546	1656						
en 2 ervaringsjaren	1497	1623	1738						
22 jaar	1578	1704	1824						
23 jaar / 0	1656	1794	1919	2047	2174	2304	2432	2639	2803
1 functiejaar	1708	1850	1978	2114	2232	2353	2489		
2 functiejaren	1758	1910	2035	2180	2288	2406	2554		
3 functiejaren	1814	1967	2093	2247	2342	2457	2610		
4 functiejaren	1867	2028	2150	2311	2400	2508	2671		
5 functiejaren	1919	2085	2207	2377	2456	2561	2732		
6 functiejaren	1972	2145	2266	2443	2513	2609	2793		
7 functiejaren					2568	2663	2850		
8 functiejaren					2624	2712	2911		
9 functiejaren						2764	2972		
10 functiejaren						2816	3032	3455	3798

Per 01-jan-2018 zijn de salarissen met 1,25% verhoogd.

De schalen voor 16 jaar en de schalen met ervaringsjaren bij de leeftijd van 22 jaar zijn vervallen.

Bij de salarisschalen H en I is uitsluitend het begin- en eindsalaris van de schaal vermeld.

Voor de inschaling van de medewerker in H en I zie artikel 20.

Salariëring (zie artikel 19 en 20)

Salarissen per 1-1-2018 (zie www.groentenfruihuis.nl)

BRUTO WEEKSALARISSEN

FUNCTIEGR.	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Orba-score	0 - 49,5	50-69,5	70 - 89,5	90 - 109,5	110-129,5	130-149,5	150-169,5	170-189,5	190-214,5
17 jaar	154,39								
18 jaar	177,00	192,70	206,08						
19 jaar	204,00	221,31	236,77						
20 jaar	256,16	277,39	297,24						
en 1 ervaringsjaar	270,00	292,39	312,93						
en 2 ervaringsjaren	286,62	310,16	331,85						
21 jaar	311,08	337,85	361,85						
en 1 ervaringsjaar	328,85	356,77	382,16						
en 2 ervaringsjaren	345,47	374,54	401,08						
22 jaar	364,16	393,24	420,93						
23 jaar / 0	382,16	414,00	442,85	472,39	501,70	531,70	561,24	609,00	646,85
1 functiejaar	394,16	426,93	456,47	487,85	515,08	543,00	574,39		
2 functiejaren	405,70	440,77	469,62	503,08	528,00	555,24	589,39		
3 functiejaren	418,62	453,93	483,00	518,54	540,47	567,00	602,31		
4 functiejaren	430,85	468,00	496,16	533,31	553,85	578,77	616,39		
5 functiejaren	442,85	481,16	509,31	548,54	566,77	591,00	630,47		
6 functiejaren	455,08	495,00	522,93	563,77	579,93	602,08	644,54		
7 functiejaren					592,62	614,54	657,70		
8 functiejaren					605,54	625,85	671,77		
9 functiejaren						637,85	685,85		
10 functiejaren						649,85	699,70	797,31	876,47

Per 01-jan-2018 zijn de salarissen met 1,25% verhoogd.

De schalen voor 16 jaar en de schalen met ervaringsjaren bij de leeftijd van 22 jaar zijn vervallen.

Bij de salarisschalen H en I is uitsluitend het begin- en eindsalaris van de schaal vermeld.

Voor de inschaling van de medewerker in H en I zie artikel 20.

Salariëring (zie artikel 19 en 20)

Salarissen per 1-1-2018 (zie www.groentenfruihuis.nl)

BRUTO SALARISSEN PER 4 WEKEN

<i>FUNCTIEGR.</i>	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>	<i>E</i>	<i>F</i>	<i>G</i>	<i>H</i>	<i>I</i>
Orba-score	0 - 49,5	50-69,5	70 - 89,5	90 - 109,5	110-129,5	130-149,5	150-169,5	170-189,5	190-214,5
17 jaar	617,54								
18 jaar	708,00	770,77	824,31						
19 jaar	816,00	885,24	947,08						
20 jaar	1024,62	1109,54	1188,93						
en 1 ervaringsjaar	1080,00	1169,54	1251,70						
en 2 ervaringsjaren	1146,47	1240,62	1327,39						
21 jaar	1244,31	1351,39	1447,39						
en 1 ervaringsjaar	1315,39	1427,08	1528,62						
en 2 ervaringsjaren	1381,85	1498,16	1604,31						
22 jaar	1456,62	1572,93	1683,70						
23 jaar / 0	1528,62	1656,00	1771,39	1889,54	2006,77	2126,77	2244,93	2436,00	2587,39
1 functiejaar	1576,62	1707,70	1825,85	1951,39	2060,31	2172,00	2297,54		
2 functiejaren	1622,77	1763,08	1878,47	2012,31	2112,00	2220,93	2357,54		
3 functiejaren	1674,47	1815,70	1932,00	2074,16	2161,85	2268,00	2409,24		
4 functiejaren	1723,39	1872,00	1984,62	2133,24	2215,39	2315,08	2465,54		
5 functiejaren	1771,39	1924,62	2037,24	2194,16	2267,08	2364,00	2521,85		
6 functiejaren	1820,31	1980,00	2091,70	2255,08	2319,70	2408,31	2578,16		
7 functiejaren					2370,47	2458,16	2630,77		
8 functiejaren					2422,16	2503,39	2687,08		
9 functiejaren						2551,39	2743,39		
10 functiejaren						2599,39	2798,77	3189,24	3505,85

Per 01-jan-2018 zijn de salarissen met 1,25% verhoogd.

De schalen voor 16 jaar en de schalen met ervaringsjaren bij de leeftijd van 22 jaar zijn vervallen.

Bij de salarisschalen H en I is uitsluitend het begin- en eindsalaris van de schaal vermeld.

Voor de inschaling van de medewerker in H en I zie artikel 20.

Salariëring (zie artikel 19 en 20)

Salarissen per 1-1-2018 (zie www.groentenfruihuis.nl)

BRUTO UURSALARISSEN

FUNCTIEGR.	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Orba-score	0 - 49,5	50-69,5	70 - 89,5	90 - 109,5	110-129,5	130-149,5	150-169,5	170-189,5	190-214,5
17 jaar	4,07								
18 jaar	4,66	5,08	5,43						
19 jaar	5,37	5,83	6,24						
20 jaar	6,75	7,30	7,83						
en 1 ervaringsjaar	7,11	7,70	8,24						
en 2 ervaringsjaren	7,55	8,17	8,74						
21 jaar	8,19	8,90	9,53						
en 1 ervaringsjaar	8,66	9,39	10,06						
en 2 ervaringsjaren	9,10	9,86	10,56						
22 jaar	9,59	10,35	11,08						
23 jaar / 0	10,06	10,90	11,66	12,44	13,21	14,00	14,77	16,03	17,03
1 functiejaar	10,38	11,24	12,02	12,84	13,56	14,29	15,12		
2 functiejaren	10,68	11,60	12,36	13,24	13,90	14,62	15,52		
3 functiejaren	11,02	11,95	12,72	13,65	14,23	14,93	15,86		
4 functiejaren	11,34	12,32	13,06	14,04	14,58	15,24	16,23		
5 functiejaren	11,66	12,67	13,41	14,44	14,92	15,56	16,60		
6 functiejaren	11,98	13,03	13,77	14,84	15,27	15,85	16,97		
7 functiejaren					15,60	16,18	17,31		
8 functiejaren					15,94	16,47	17,68		
9 functiejaren						16,79	18,05		
10 functiejaren						17,11	18,42	20,99	23,07

Per 01-jan-2018 zijn de salarissen met 1,25% verhoogd.

De schalen voor 16 jaar en de schalen met ervaringsjaren bij de leeftijd van 22 jaar zijn vervallen.

Bij de salarisschalen H en I is uitsluitend het begin- en eindsalaris van de schaal vermeld.

Voor de inschaling van de medewerker in H en I zie artikel 20.

BIJLAGE III

Overgangsregeling salariëring functiegroepen A t/m G

(zie artikel 19 lid 9)

Overgangsregeling voor de werknemers, die vóór de toepassing van het Functiewaarderingssysteem op basis van de ORBA[®]-methode reeds in dienst waren bij de werkgever.

De werknemer behoudt tenminste recht op zijn functiesalaris voorafgaande aan de indeling in één van de nieuwe functiegroepen A t/m G.

Na indeling op basis van het ORBA[®]-functiewaarderingssysteem kan onderscheid worden gemaakt tussen drie situaties:

1. De werknemer verdient minder dan het nieuwe beginsalaris van de schaal voor 23-jarigen in zijn functiegroep of minder dan zijn leeftijdssalaris voor werknemers tot 23 jaar. In dat geval wordt het salaris in één keer verhoogd tot het niveau van het beginsalaris of leeftijdssalaris van zijn functiegroep. Terugwerkende kracht is uitgesloten.
2. De werknemer verdient een salaris, dat zich bevindt tussen het begin- en eindpunt van de nieuwe schaal voor zijn functiegroep. Deze werknemer wordt ingeschaald op het schaalbedrag, dat direct volgt op het huidige salaris. In deze situatie kan sprake zijn van de toekenning van één of meerdere extra jaarlijkse periodieken.
3. De werknemer verdient meer dan het maximum salaris in de functiegroep waarin de werknemer wordt ingedeeld. Deze "bovenvakkers" worden ingeschaald op het maximum salaris. Het verschil tussen het (hogere) oude en het nieuwe salaris wordt omgezet in een persoonlijke toeslag (P.T.).

De P.T. vervalt als de werknemer in een hogere functiegroep wordt ingedeeld, behalve wanneer het oude salaris nog steeds hoger is dan het maximum salaris in zijn nieuwe functieschaal. In dit laatste geval wordt de P.T. herzien. Het nieuwe salaris zijnde het maximum salaris in de schaal, exclusief de P.T. groeit mee met de toekomstige algemene salarisverhogingen.

Omtrent de behandeling van de P.T. in de komende jaren zijn, uitgaande van de leeftijd op de datum van functie-indeling, de volgende afspraken gemaakt:

a. Werknemer vanaf 52 jaar

Zijn P.T. groeit mee met de algemene salarisverhogingen tot de (pré-) pensioenleeftijd (= welvaartsvast). *)

b. Werknemer met een dienstverband korter dan één jaar

Zijn P.T wordt nominaal bevroren **) en in drie jaar in evenredige delen afgebouwd tot nul.

c. Werknemer tot 35 jaar met een dienstverband langer dan één jaar

Zijn P.T. wordt nominaal bevroren en in zeven jaar in evenredige delen afgebouwd tot nul. De werknemer wordt door middel van persoonlijke opleidingsplannen en scholing in de

gelegenheid gesteld om zijn carrièreperspectief te verbeteren.

d. Werknemer vanaf 35 jaar tot 52 jaar met een dienstverband langer dan één jaar

Zijn P.T. wordt nominaal bevroren tot de (pré-)pensioengerechtigde leeftijd.

*) Welvaartsvaste verhogingen: de persoonlijke toeslagen worden verhoogd met de (jaarlijkse) cao-salarisverhogingen.

***) Nominaal bevroren: de persoonlijke toeslag stijgt niet mee met de (jaarlijkse) cao-salarisverhogingen.

Toelichting

Deze behandeling van de P.T. is een minimum regeling. De werkgever kan desgewenst in de situaties 3 b, 3 c en 3 d op enig moment de P.T. vervangen door een (gelijke) waarderingstoeslag.

Voor de berekening van de vakantietoeslag (art. 26), de salarisbetaling gedurende het eerste en tweede ziektejaar (art. 32) en de pré-pensioenuitkering wordt de P.T. meegenomen.

Indien de P.T. wordt omgezet in een vaste waarderingstoeslag wordt deze bovendien meegenomen in de berekening van het overuurtarief (art. 16), de werkvenstertoeslag (art. 12) en de feestdagentoeslag (art. 17).

Geschillen over de toepassing van de nieuwe salarisschalen

Cao-partijen zijn van mening, dat met het bovenstaande overgangsregime voor 99 van de 100 gevallen een zorgvuldige regeling is overeengekomen.

Niettemin kan een individuele werknemer c.q. werkgever van mening zijn, dat in zijn specifieke situatie dit overgangsregime tot ongewenste uitkomsten leidt. In schrijvende gevallen kan de werknemer of de werkgever zijn situatie voorleggen aan de Vaste Commissie, die een bindende uitspraak kan doen in geschillen over de toepassing van de nieuwe salarisschalen (zie artikel 44).

BIJLAGE IV

Voorbeeld arbeidsovereenkomst (zie artikel 8)

(Op te maken in tweevoud)

Ondergetekende: (naam + bedrijfsnaam + vestigingsplaats werkgever)

.....

verklaart als werknemer in zijn onderneming in dienst te hebben genomen:

Dhr. / Mevr. * (naam + voornamen)

Geboortedatum

Sofinummer

De datum van indiensttreding is:

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd / bepaalde tijd* tot:

.....

De overeengekomen proeftijd bedraagt . . . maand(en).

De werknemer wordt in dienst genomen voor de normale diensttijd per week / voor een diensttijd per week korter dan normaal van . . . uur*.

De door de werknemer te vervullen functie kan worden aangeduid als:

.....

De werknemer wordt ingedeeld in functiegroep A / B / C / D / E / F / G / H / I * met . . . functieja(a)r(en). Het salaris bedraagt € bruto per week / 4 weken / maand*.

De overige arbeidsvoorwaarden zijn neergelegd in de collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Groothandel in Groenten en Fruit en maken onderdeel uit van deze arbeidsovereenkomst. Werknemer verklaart zich akkoord met de in de cao geregelde bepalingen en toekomstige wijzigingen en aanvullingen.

Als bijzondere voorwaarden gelden:

1. Partijen maken wel / geen * gebruik van de tussentijdse beëindigingsmogelijkheid op basis van art. 9 lid 2 sub d cao Groothandel Groenten en Fruit.

(Alleen in geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kunnen partijen deze overeenkomst tussentijds beëindigen met inachtneming van een opzegtermijn van 1 maand en de overige regels van het ontslagrecht).

2. Indien de arbeidsovereenkomst is overeengekomen voor de duur van één jaar, geldt dat de werkgever uiterlijk één maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst, de werknemer schriftelijk informeert of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt verlengd (zie art. 9 lid 2 sub a cao Groothandel Groenten en Fruit).

3.

Door medeondertekening verklaart de werknemer met het bovenstaande akkoord te gaan.

(handtekening werknemer)

(handtekening werkgever + naam + functie)

datum:

*** doorhalen wat niet van toepassing is**

BIJLAGE V

Voorbeeld wijziging van arbeidsovereenkomst (zie artikel 18 lid 2)

(Op te maken in tweevoud)

Wijziging Arbeidsvoorwaarden

Met ingang van(datum)

worden de volgende wijzigingen aangebracht in de arbeidsovereenkomst

d.d. (oude datum):

tussen (naam werkgever)

en dhr. / mevr. *(naam werknemer)

a. Het loon bedraagt € bruto per

b. De diensttijd is geworden uur per week

c. De functie is geworden

d. De functiegroep van de cao is geworden: A / B / C / D / E / F / G / H / I * .

e. De bijzondere voorwaarden worden gewijzigd als volgt:

.....
.....
.....

Door medeondertekening verklaart de werknemer met het bovenstaande akkoord te gaan.

(handtekening werknemer)

(handtekening werkgever + naam + functie)

datum:

* doorhalen wat niet van toepassing is

BIJLAGE VI

Calamiteiten en kortdurend zorgverlof

In artikel 28 worden nadere afspraken vermeld over de toepassing van de Wet Arbeid en Zorg (WAZO). In deze wet wordt niet alleen het al langer bestaande zwangerschap- en ouderschapsverlof geregeld maar ook het calamiteitenverlof en het kortdurend zorgverlof.

Calamiteitenverlof

Een werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte tijd, als hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden. Volgens de toelichting op de wet gaat het om situaties waarin de werknemer, zonder dat uitstel mogelijk is, verlof nodig heeft voor een paar uur tot enkele dagen voor het treffen van noodzakelijke maatregelen.

Het overlijden van naaste familieleden of bevalling van de partner zijn zulke bijzondere persoonlijke omstandigheden. Dat is al geregeld bij artikel 27 kort verzuim lid f, g, h en i. Ook calamiteiten zoals een gesprongen waterleiding of acute zorgtaken kunnen hieronder vallen. Het loon moet gedurende dit verlof volledig worden doorbetaald.

Kortdurend zorgverlof

De werknemer heeft recht op kortdurend zorgverlof als dit noodzakelijk is voor de verzorging bij ziekte van een partner, inwonend kind, ouder, bloedverwant in eerste of tweede graad, huisgenoot of een andere persoon met wie de werknemer een sociale relatie heeft.

- Bij het begrip 'noodzakelijk' gaat het er niet alleen om dat de zieke behoefte heeft aan zorg, maar ook dat de zorg door de betreffende werknemer moet worden verleend. Als een ander dan de werknemer die zorg op zich kan nemen, is aan de noodzakelijkheids eis niet voldaan.
- De werkgever kan het verlof weigeren als hij een zodanig zwaarwegend bedrijfsbelang heeft dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. De werkgever moet dit dan terstond aan de werknemer kenbaar maken.
- De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen, dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft verricht vanwege de noodzakelijke verzorging van de zieke. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een bewijsstuk van een ziekenhuis- of doktersbezoek van de zorgbehoevende of een verklaring van het kinderdagverblijf dat het kind wegens ziekte niet kon worden opgevangen.

De werknemer heeft op basis van de cao per twaalf maanden recht op doorbetaling van het salaris gedurende ten hoogste tweemaal de overeengekomen arbeidsduur per week. De werknemer dient tijdig, voorafgaande aan het zorgverlof, het desbetreffende verzoek te hebben ingediend bij de werkgever.

In de praktijk bestaat er geen recht op kortdurend zorgverlof als bijvoorbeeld de vrouw van de werknemer moet worden opgenomen in het ziekenhuis en de werknemer de zorg voor de kinderen heeft. Zolang de vrouw in het ziekenhuis ligt, hoeft zij niet door de werknemer te worden verzorgd. Het kortdurend zorgverlof is alleen bedoeld voor de noodzakelijke verzorging van de zieke, niet voor de verzorging van gezonde kinderen, omdat de moeder/echtgenote in het ziekenhuis ligt. Als de vrouw uit het ziekenhuis thuiskomt en verzorging nodig heeft, zou er wel recht op zorgverlof kunnen bestaan, als de werknemer haar moet verzorgen. Als bijvoorbeeld thuiszorg of een ander familielid deze verzorging op zich kan nemen, bestaat er geen recht op zorgverlof.

BIJLAGE VII

WGA-hiaatverzekering Uitgebreid (zie artikel 40)

In het geval dat de resterende verdien capaciteit voor minder dan 50% door werken wordt ingevuld, ontstaat het WGA-hiaat, omdat de berekening van de WGA-vervolguitkering dan wordt gebaseerd op het minimumloon in plaats van op basis van het oude salaris.

De WGA-uitkering van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer wordt, voor diegenen die arbeidsongeschikt zijn geworden voor 1 januari 2013, tot 67 jarige leeftijd door middel van een collectieve verzekering tot aan het maximum dagloon SV aangevuld. Voor diegenen die arbeidsongeschikt zijn geworden op of na 1 januari 2013 geldt dit tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

De werknemer die minder dan 50% van de resterende verdien capaciteit benut ontvangt een aanvulling tot 70% van het laatstverdiende loon. De werknemer die minimaal 50% van de resterende verdien capaciteit benut ontvangt een aanvulling tot 75% van het laatstverdiende loon.

WGA-hiaat Uitgebreid

Deze verzekering voorziet in een periodieke uitkering bij arbeidsongeschiktheid aan de verzekerde werknemer, als aanvulling op de WGA-loongerelateerde uitkering, de WGA-loonaanvullingsuitkering of de WGA-vervolguitkering.

De verzekering vult aan tot 75% van het verschil tussen het oude (het laatstverdiende loon voor arbeidsongeschiktheid) en nieuwe loon (het meest recente loon na arbeidsongeschiktheid).

Bij onvoldoende benutting (< 50% van de resterende verdien capaciteit) vult de verzekering aan tot 70% van het verschil tussen het oude en nieuwe loon. Hierbij wordt het oude loon gemaximeerd op de WIA-loongrens. Een eventuele WIA-uitkering, WW-uitkering of uitkering vanuit een andere WIA aanvullende verzekering wordt in mindering gebracht op de uitkering krachtens deze verzekering.

De premie bedraagt 0,25% en wordt berekend over het vaste salaris tot het maximale SV-loon zonder franchise, welke is berekend conform het uniforme loonbegrip.

De werkgever die geen gebruik wil maken van het hierboven omschreven sector-mantelcontract, dient hiervan melding te maken bij de Servicekantoor AGH. Er wordt dan dispensatie verleend, mits de werkgever via een andere verzekeraar - naar keuze - een verzekering afsluit die minimaal dezelfde dekking biedt.

Contactgegevens: Servicekantoor AGH, Verrijn Stuartlaan 1E , 2288 EK Rijswijk, www.agh.nl

BIJLAGE VIII

Maatwerkregeling Arbo- en verzuimbeleid

(zie artikel 30)

Stichting Remedium Agrarische Groothandel (RAG)

De Stichting Remedium Agrarische Groothandel is een verzuimsteunpunt voor de werkgever en de werknemer in de sector groothandel aardappelen, groenten en fruit.

De Stichting RAG wordt bestuurd door vertegenwoordigers van GroentenFruit Huis, NAO, FNV en CNV Vakmensen en is door cao-partijen erkend als maatwerkregeling voor arbo- en verzuimbeleid.

Verzuimsteunpunt RAG is de onafhankelijke adviseur van werkgever en werknemer en is het aanspreekpunt met betrekking tot verzuim, reïntegratie en sociale zekerheidsaspecten. De werkgever en werknemer houden hun wettelijke verantwoordelijkheid.

Werkwijze

- De werkgever levert zijn ziek- en herstelmeldingen aan bij RAG via Plato (internetapplicatie).
- RAG draagt zorg voor de benodigde doormelding van de gegevens aan de Arbodienst, UWV en eventueel de verzekeraar.
- De arbodienstverlening wordt uitgevoerd door een door Remedium aangewezen Arbodienst.
- RAG beschikt over voldoende casemanager(s), arbeidsdeskundige(n) en administratief medewerker(s) om de maatwerk Arbodienstverlening vraaggericht te organiseren, dat wil zeggen de RAG-casemanager bepaalt met de werkgever en werknemer welke activiteit bij de Arbodienst, het reïntegratiebedrijf of bij de financiers (UWV, verzekeraar) wordt uitgezet.
- De dienstverlening van de RAG is geheel in overeenstemming met de Wet Verbetering Poortwachter en de Arbo-wet, o.a. registratie van ziek- en herstelmeldingen, arbeidsomstandighedensprekuren en PMO.
- Het werkproces van RAG is gericht op vroegdetectie van dreigend langdurig verzuim door middel van vragenlijsten aan werkgevers na de vierde verzuimdag, telefonisch consult en vervroeging van de probleemanalyse.
- Uiterlijk in de zesde week van het verzuim bepaalt de casemanager samen met (de preventiemedewerker van) de werkgever of de bedrijfsarts wordt ingeschakeld. In dit spreekuur vormt de bedrijfsarts zich een beeld van de medische beperkingen en legt dit vast in een probleemanalyse. De arbeidsdeskundige van RAG maakt het niet-medische (arbeidskundige) deel van de analyse. De bedrijfsarts en arbeidsdeskundige stellen samen de uiteindelijke probleemanalyse en het reïntegratie advies op. Deze analyse wordt via de casemanager doorgestuurd naar de werkgever.
- In de achtste week van het verzuim is de casemanager actief betrokken bij de opstelling van het concept plan van aanpak door werkgever en werknemer.
- Vanaf de achtste week tot en met de tiende week van het verzuim worden de interventies, de reïntegratie-activiteiten, wachtlijstbemiddeling door de casemanager ingezet en gevolgd. Om de zes weken zijn er evaluatiemomenten, waarbij in overleg met de bedrijfsarts wordt bepaald of een spreekuur nodig is.
- Tijdens het werkproces onderzoekt het verzuimsteunpunt continu of de reïntegratie in het eerste spoor nog kans van slagen heeft of dat er tweede spooractiviteiten aan de orde zijn. Hierbij speelt de arbeidsdeskundige een prominente rol.

- Tussen week 42 en week 45 (het opschudmoment) vindt nogmaals een reïntegratie check plaats.
- De casemanager ondersteunt de werkgever bij de WIA/IVA-aanvraag.

Informatie over de aansluitingsovereenkomst van Remedium Agrarische Groothandel en de tarieven kan worden aangevraagd per:

Telefoon : (079 3681100
E-mail : info@groentenfruihuis.nl
Postadres : Remedium Agrarische Groothandel
postbus 5007 2701 GA Zoetermeer

BIJLAGE IX

Reglement Vaste Commissie CAO (zie artikel 44)

Artikel 1. Samenstelling

De commissie bestaat uit zes leden en zes plaatsvervangende leden, waarvan drie leden alsmede hun plaatsvervangers worden aangewezen door de werkgeversorganisatie, partij bij de cao ter ene zijde, en drie leden alsmede hun plaatsvervangers door de werknemersorganisaties, partijen bij de cao ter andere zijde.

Artikel 2. Voorzitterschap

1. De commissie benoemt bij meerderheid van stemmen uit haar midden een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter, met inachtneming van het gestelde in de navolgende leden van dit artikel.
2. De functie van voorzitter en plaatsvervangend voorzitter wordt bij toerbeurt waargenomen door één van de werkgevers- en één van de werknemersleden.
3. De zittingsperiode van de voorzitter, respectievelijk plaatsvervangend voorzitter, bedraagt een jaar.

Artikel 3. Duur van het lidmaatschap

1. De leden en de plaatsvervangende leden van de commissie treden om de vijf jaar tegelijk af. Zij zijn terstond herkiesbaar.
2. In de vacatures wordt voorzien door de desbetreffende organisaties binnen één maand nadat zij zijn ontstaan.

Artikel 4. 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 de betrokkene niet langer als lid fungeert.

Artikel 5. Secretariaat

Het secretariaat van de commissie is gevestigd: Louis Pasteurlaan 6, Postbus 5007, 2701 GA Zoetermeer.

Artikel 6. Beraadslaging en stemmen

1. De commissie kan slechts besluiten nemen:
 - a. hetzij in een vergadering waarbij tenminste vier (plaatsvervangende) leden aanwezig zijn
 - b. hetzij middels schriftelijke besluitvorming, mits alle (plaatsvervangende) leden hun stem uitbrengen.
2. Elk lid heeft één stem, doch bij dispariteit in aanwezigheid evenveel stemmen als van de

andere partij van de cao leden aanwezig zijn. De commissie beslist bij gewone meerderheid van stemmen.

3. Bij staking van stemmen dient een volgende vergadering te worden belegd en de zaak opnieuw aan de orde te worden gesteld. Staken de stemmen opnieuw, dan
 - a. wordt - ingeval het betreft een verzoek om vergunning tot afwijking van de bepalingen van de cao - het verzoek geacht te zijn afgewezen
 - b. onthoudt - ingeval het betreft een geschil - de commissie zich van het geven van een bindend advies en hebben de betrokken partijen de bevoegdheid het geschil aan de burgerlijke rechter ter beslissing voor te leggen.
4. De commissie geeft haar beslissingen schriftelijk en met redenen omkleed. Ten aanzien van bindende adviezen handelen de leden als goede mannen naar billijkheid.

Artikel 7. Behandeling van geschillen

1. Geschillen, als bedoeld in artikel 44 van de cao worden door de meest gereede partij schriftelijk bij het secretariaat van de commissie aanhangig gemaakt.
2. Dit schrijven dient te zijn voorzien van een behoorlijke toelichting waarin is vermeld de naam en het adres van de wederpartij, de feiten en omstandigheden die tot het geschil aanleiding hebben gegeven, de conclusies die daaruit naar de mening van de klager getrokken moeten worden en het advies dat op grond daarvan van de commissie wordt gevraagd.
3. Het secretariaat stelt terstond de wederpartij op de hoogte van het geschil, door toezending van een afschrift van het schrijven van de klagende partij.
4. De wederpartij is bevoegd binnen 14 dagen na verzending door het secretariaat van het in het voorgaande lid bedoelde schrijven, schriftelijk van zijn zienswijze kennis te geven, daarbij aangevende de gronden waarop het gevraagde advies wordt betwist.
5. Het secretariaat zendt terstond een afschrift van het in het voorgaande lid bedoelde verweerschrift aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt.

Artikel 8

Partijen in het geschil zijn bevoegd na de wisseling van de in het voorgaande artikel bedoelde stukken nogmaals met inachtneming van de termijn van 14 dagen hun zienswijze aan het secretariaat kenbaar te maken, waarna de schriftelijke uiteenzetting van het wederzijdse standpunt wordt gesloten.

Artikel 9

De commissie is bevoegd afwijkingen toe te staan van de in de artikelen 7 en 8 genoemde termijnen.

Artikel 10

1. Elk der geschil hebbende partijen heeft het recht binnen 14 dagen na de beëindiging van de

uitwisseling van de schriftelijke stukken aan de commissie mede te delen, dat hij prijs stelt op een nadere mondelinge toelichting van het ingenomen standpunt.

2. In dat geval stelt de commissie plaats, datum en uur voor de mondeling behandeling vast. Het secretariaat geeft daarvan kennis aan beide partijen alsmede aan de leden en de plaatsvervangende leden van de commissie.

Artikel 11

Elk van de partijen in het geschil is bevoegd een of meer getuigen en/of deskundigen bij de mondelinge behandeling van het geschil mede te brengen, opdat dezen door de commissie worden verhoord. De naam, woonplaats en functie van de mede te brengen getuigen of deskundigen dienen tenminste zes dagen tevoren aan het secretariaat te worden bericht.

Artikel 12

1. 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 dergelijke oproep dient te geschieden met inachtneming van een termijn van een week.
2. Uit de weigering van partijen om gevraagde inlichtingen te verstrekken of om ter vergadering te verschijnen, zal de commissie de conclusie trekken welke haar geraden voorkomt.
3. De commissie kan aan haar uitspraken geen verder terugwerkende kracht verlenen dan tot 1 mei van het jaar voorafgaande aan de contractperiode waarin het geschil bij haar aanhangig is gemaakt.

Artikel 13

Een lid van de commissie dat rechtstreeks bij het geschil is betrokken, neemt niet aan de behandeling van het geschil deel. In zijn plaats treedt alsdan één der plaatsvervangende leden op.

Artikel 14

Het advies van de commissie wordt schriftelijk ter kennis van partijen gebracht, ondertekend door de voorzitter, de plaatsvervangend voorzitter en de secretaris der commissie. Een afschrift van het advies wordt toegezonden aan de leden en de plaatsvervangende leden van de commissie.

Artikel 15. Kosten

De commissie is bevoegd de kosten van de behandeling van het geschil geheel of gedeeltelijk ten laste van de verliezende partij te brengen. Worden partijen over en weer op enige punten in het ongelijk gesteld, dan kan de commissie de kosten geheel of gedeeltelijk tussen de partijen verdelen. Kosten, die zonder noodzaak zijn aangewend of veroorzaakt, kan de commissie voor rekening laten komen van de partij die deze aanwendde of veroorzaakte.

Artikel 16. Vergunningen tot afwijking van bepaling van de cao

Verzoeken om vergunning tot afwijking van de bepalingen van deze cao moeten, voorzien van een toelichting aangevende de omstandigheden welke aanleiding zijn tot het verzoek, bij het secretariaat van de commissie worden ingediend. De commissie beslist binnen 3 maanden na ontvangst van het verzoek en deelt zijn beslissing schriftelijk en gemotiveerd aan de verzoeker mee.

Artikel 17. Goedkeuring beloningssystemen

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

Artikel 18. Kosten

De commissie kan voor de behandeling van de in de artikelen 16 en 17 bedoelde verzoeken een door haar te bepalen vergoeding in rekening brengen.

Artikel 19

De kosten van de commissie worden, nadat deze jaarlijkse door haar zijn vastgesteld, voor de helft gedragen door de partijen bij de cao ter ene zijde en voor de helft door partijen ter andere zijde.

Artikel 20. Wijziging reglement

Dit reglement kan door partijen betrokken bij de cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit te allen tijde in gezamenlijk overleg worden gewijzigd.

BIJLAGE X

In deze bijlage staat de nadere uitwerking van de pilot gezond & slimmer roosteren zoals genoemd in artikel 12b van de cao.

Algemeen

- Er is sprake van directe betrokkenheid en instemming van de OR of de Personeelscommissie ingeval van nieuwe roosters of wijziging van roosters
- Een OR of de Personeelscommissie ontvangt informatie over het nut en de noodzaak tot deelname aan de pilot ; wat is het onderliggend bedrijfsprobleem dat door deelname aan de pilot opgelost kan worden
- Een bedrijf meldt zich aan bij de paritaire commissie en de paritaire commissie toetst of de voorgestelde roosters passen binnen de voorwaarden. De paritaire commissie streeft er naar binnen 2 weken met een reactie te komen.
- Monitoring paritaire commissie vindt plaats met de mogelijkheid van inschakeling van een externe deskundige, waarvan de kosten voor rekening van het GF-Groothandelsfonds komen
- Vakorganisaties kunnen werknemers in de bedrijven consulteren (tijdens pauzes in de kantines)
- Ten behoeve van het opstellen van gezonde en slimme roosters voor medewerkers kunnen werkgevers aanvullende ideeën en suggesties indienen bij paritaire commissie tijdens de looptijd van de pilot
- Deelname individuele medewerker op basis van vrijwilligheid (opting outstysteem)
- De pilot vindt plaats binnen de (arbeidsvoorwaardelijke) kaders van de cao
- Er is een gezamenlijke intentie van werkgever en werknemers dat een pilot leidt tot een meer effectieve en flexibele inzet van de vaste medewerkers op het werkaanbod van het bedrijf waarbij tevens gekeken wordt of de inhuur van het aantal flexkrachten kan worden verminderd
- Een pilot eindigt automatisch op 31 december 2018
- De paritaire commissie ontvangt van elke pilot een evaluatierapport

Aanmelding bij paritaire commissie

Bedrijven kunnen zich vanaf 1 oktober 2017 aanmelden bij de paritaire commissie . Aanmelding kan online op de site van GroentenFruit Huis (www.groentenfruihuis.nl).

Samenstelling paritaire commissie

De paritaire commissie bestaat uit een vakbondsvertegenwoordiger, een roosterdeskundige namens één van de betrokken vakbonden, een lid van de cao-commissie van GroentenFruit Huis en de secretaris van de cao-commissie van GroentenFruit Huis.

Communicatie naar bedrijven vanuit paritaire commissie na aanmelding voor de pilot

Nadat een bedrijf zich heeft aangemeld ontvangt zij een brief van de paritaire commissie. In deze brief wordt aandacht geschonken aan de bedoeling en achtergrond van de pilot, de duur van de pilot, de rol van de OR, dat er sprake is van een opting out systeem en de contactgegevens van de paritaire commissie en van sociale partners.

Verstrekken aan de paritaire commissie

Een deelnemend bedrijf verstrekt bij de aanmelding aan de paritaire commissie:

- Naam bedrijf

- Naam contactpersoon bedrijf
- Naam en contactgegevens voorzitter OR (indien aanwezig)
- Persoonsgegevens worden verwerkt in overeenstemming met de Wet Bescherming Persoonsgegevens.
- De achtergrond en de motivatie van deelname, welke ook gedeeld wordt met de OR of de Personeelscommissie. Onderdeel van de motivatie is of en welke ambities het bedrijf heeft met betrekking tot het terugdringen van het aantal uitzendkrachten
- Van welke opties (bandbreedte, mededelingstermijn, zaterdagen) is het bedrijf voornemens gebruik te maken
- Bewijs van instemming van de OR (indien er nieuwe roosters komen) – bijvoorbeeld een formulier met daarop de handtekening van de voorzitter van de OR en tekenbevoegde persoon van het betrokken bedrijf
- Kenbaar maken aan de paritaire commissie hoe invulling wordt gegeven aan een nieuw rooster
- Behoeft aan voorlichting, ondersteuning en begeleiding bij opstellen/implementatie van nieuwe roosters

Wijze van monitoring

Er is een tweetal evaluatieformulieren welke door de paritaire commissie aan de deelnemende bedrijven wordt verstuurd. Het eerste formulier (de tussenevaluatie) wordt verstuurd na 3 maanden of na de 2e roostercyclus. Het tweede formulier wordt na 3 maanden of aan het eind van de pilotperiode verzonden.

BIJLAGE XI

Uitwerking seniorenregeling

De seniorenregeling heeft tot doel om bij te dragen aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers die onder de doelgroep vallen te bevorderen.

Keuzemoment

1. De seniorenregeling geldt voor iedere werknemer die 5 jaar voor de AOW-leeftijd zit. Dit is het *'Keuzemoment'*. De regeling gaat in vanaf de eerste dag van de volgende maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikte. Dit is het *'Ingangsmoment'*.
2. Een werknemer moet voorafgaand aan het Keuzemoment minimaal 10 jaar onafgebroken in dienst zijn geweest bij een werkgever in de zin van de cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit. Als toets kan bewijs worden gevraagd van 10 jaar onafgebroken registratie bij het pensioenfonds Bpf AFH.
3. Zes maanden voor de vijf jaar voor de AOW-leeftijd (het Keuzemoment) dient een werknemer aan te geven of hij/zij wil deelnemen aan de regeling. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer inzicht krijgt in zijn toekomstige beloning en overige arbeidsvoorwaarden. Uiterlijk drie maanden voor de vijf jaar voor de AOW-leeftijd (het Keuzemoment) dient de werknemer zijn definitieve keuze door te geven aan de werkgever.
4. Werknemers die bij de inwerkingtreding van de regeling (op 1 juli 2018) reeds minder dan 5 jaar voor de AOW-leeftijd zitten kunnen ook gebruik maken van de regeling. Dit is een eenmalig recht. Na 1 juli 2018 geldt weer de regel dat een werknemer gebruik kan maken van de regeling als hij 5 jaar voor de AOW-leeftijd zit. Ook voor deze werknemers vervalt het recht op leeftijdsverlof en diensttijdverlof.

Definitieve keuze

De keuze voor de seniorenregeling is definitief.

Inzet 20% vrije tijd

Werkgever en werknemer spreken in onderling overleg af op welk moment in de week de vrije tijd wordt ingezet en leggen dit schriftelijk vast. Bij voorkeur wordt de vrije tijd over één of twee dagdelen ingezet. Er komt een voorbeelddocument beschikbaar.

Einde van de regeling

De regeling eindigt als de arbeidsovereenkomst (van rechtswege) eindigt. Als de werknemer en werkgever na de AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst sluiten, dan kan de werknemer geen gebruik meer maken van de regeling.

Berekening hoogte bruto maandloon

Als basis voor de berekening van het nieuwe periodieke salaris van 92.5%, dient het laatste (voorafgaand aan het ingangsmoment) werkelijk verdiende bruto periodieke salaris te worden gebruikt (exclusief toeslagen uit het werkvenster en overwerktoeslag). Van dit salaris dient 92.5% te worden genomen. Dit salaris wordt gedefinieerd als *'Vitaliteitsloon'*.

Laatst verdiende periodieke salaris (exclusief toeslagen) x 0,8 = 'Functieloon'
Functieloon x 1,156 (92.5/80) = 'Vitaliteitsloon'

Het Vitaliteitsloon groeit mee met toekomstige cao-verhogingen.

Indien in bedrijfsreglementen aanvullende toeslagen zijn opgenomen (zoals reiskostenvergoeding) dan worden deze toeslagen naar rato toegekend.

Opbouw vakantiedagen

De opbouw van de resterende verlofdagen vindt plaats op basis van de werkelijke arbeidsduur (80%). Dit betreft bij een fulltime dienstverband de opbouw van 0.8 x in totaal 197,6 uren (26 dagen). De extra vakantiedagen in verband met leeftijd en diensttijd uit artikel 23 lid 3 van de cao komen te vervallen wanneer een werknemer kiest voor de seniorenregeling.

Vakantietoeslag

De werknemer ontvangt vakantietoeslag over het Vitaliteitsloon (92.5%).

Toeslagen werkvenster

De werknemer ontvangt de toeslagen uit het werkvenster op basis van het Vitaliteitsloon (92.5%).

Overwerk

Overwerk dient te geschieden conform artikel 15 lid 3a van de cao, hetgeen betekent dat een werknemer die deelneemt aan de regeling niet verplicht kan worden tot het verrichten van overwerk.

Mochten de bedrijfsomstandigheden het noodzakelijk maken (bijvoorbeeld bij onvoorziene omstandigheden) waardoor er toch sprake is van overwerk dan geldt het volgende. Op basis van de cao zijn overuren, uren boven de 38 uur per week (bepaald op maandbasis). De uren tot 38 uur worden aldus aangemerkt als meeruren en vergoedt tegen 100%.

Parttimers

Parttimers kunnen naar rato gebruik maken van de regeling.

Er geldt bij de ingang van de regeling een overgangsregeling voor werknemers die in de periode van 1 januari 2017 tot en met 1 juli 2018 80% of meer parttime zijn gaan werken (komend vanaf fulltime) en die vanaf 1 juli 2018 het recht hebben om van de regeling gebruik te maken. Deze werknemers hebben naar rato dezelfde rechten als ware zij fulltime medewerkers.

Voor zover door (een) belanghebbende(n) de juridische geldigheid van deze regeling wordt aangevochten in rechte of bij een andere instantie bijvoorbeeld op grond van het beginsel van gelijke behandeling, dan geldt dat de werkgever in de zin van de cao gerechtigd is (i) de uitvoering van deze regeling per direct op te schorten, (ii) deze regeling in overleg met de vakbonden aan te passen en/of om (iii) deze regeling in te trekken zonder dat werknemers hieraan nog enige rechten kunnen ontleen. Dit alles indien er sprake is van een oordeel dat deze regeling juridisch niet geldig is. In die zin zijn de aanspraken van de betrokken medewerkers op deze regeling dus voorwaardelijk.

Samenloop officiële feestdagen en vrije dag op grond van de seniorenregeling

Indien de bedrijfsomstandigheden hiertoe aanleiding geven, dan kunnen werkgever en werknemer in overleg bepalen dat de werknemer toch komt werken op een feestdag indien dat normaal vrije tijd zou zijn die is ontstaan als gevolg van deelname aan de regeling.

Samenloop met deeltijdpensioen (in toekomst)

Wordt aangevuld zodra hier meer duidelijkheid over is.

Pensioen

Pensioenopbouw vindt plaats over 100% van het Vitaliteitsloon.

100% pensioenopbouw geldt in principe alleen ten aanzien van de verplicht gestelde middelloonregeling van Bpf AVH. Werkgever en werknemer kunnen ten aanzien van vrijwillige aanvullende regelingen bij Bpf AVH of pensioenverzekeraars op individueel niveau afspraken maken hierover.

Verdeling pensioenpremie

De pensioenpremie is gebaseerd op 100% en de verdeling tussen werkgever en werknemer blijft gelijk. Dit geldt ook voor het fictieve loon tussen 92.5% en 100%.

Zieke werknemer

Op grond van de cao heeft een werknemer recht op doorbetaling van 100% (eerste zes maanden), 90% (zevende tot en met twaalfde maand) of 80% (tweede jaar) van het vaste salaris. Als een werknemer ziek is en gebruik maakt van de seniorenregeling dan heeft hij recht op deze loondoorbetaling op basis van het Vitaliteitsloon (92.5%).

Transitievergoeding

Indien sprake is van betaling van een transitievergoeding door de werkgever aan de werknemer, dan dient als basis voor de berekening van de hoogte van de transitievergoeding het Vitaliteitsloon (92.5%) te worden gebruikt.

BIJLAGE XII

Protocol (aanbevelingen)

behorende bij de cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit.

Werkgevers- en werknemersorganisaties, betrokken bij de cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit, zijn van mening dat het wenselijk is door middel van een protocol, ten aanzien van de hierna volgende aangelegenheden een aanbeveling aan de aangesloten ondernemingen te doen uitgaan.

Wervingsbeleid

- a. Indien vacatures niet binnen de eigen onderneming kunnen worden vervuld, dient bij voorkeur het UWV-Werkbedrijf te worden ingeschakeld.
- b. Werkgever zal in beginsel zo weinig mogelijk gebruikmaken van uitzendkrachten.
- c. De onderneming zal de ondernemingsraad onmiddellijk inlichten, wanneer uitzendkrachten worden ingeschakeld.
- d. Bij gelijke geschiktheid wordt bij aanname en doorstroming aan vrouwen de voorrang gegeven, daar waar sprake is van een onevenwichtige situatie.

Werkgelegenheid

- a. De werkgever dient te streven naar een uitbreiding van de werkgelegenheid met 2% ten behoeve van langdurig werklozen tot 23 jaar.
- b. De arbeidsplaatsen, die beschikbaar komen door verkorting van de normale diensttijd of doordat werknemers eerder dan op 65-jarige leeftijd uittreden, zullen bij voorkeur worden ingenomen door jongere werknemers.
- c. De werkgever dient zoveel mogelijk stageplaatsen te realiseren op MBO- en HBO-niveau.
- d. Op bedrijfstakniveau dient overleg plaats te vinden over de economische toestand en vooruitzichten van de bedrijfstak ten aanzien van in het bijzonder de werkgelegenheid.
- e. Op ondernemingsniveau zullen tijdig de betrokken werknemers respectievelijk hun vertegenwoordigers, op de hoogte worden gesteld van voorgenomen beleidsbeslissingen in het bedrijf, die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid in kwantitatieve en kwalitatieve zin, met het doel de nadelige gevolgen, die de beslissingen voor de betrokken werknemers kunnen hebben, zoveel mogelijk te beperken.
- f. Na invoering van het Functiewaarderingssysteem op basis van de ORBA[®]-methode zal de werkgever minimaal één maal per jaar een functioneringsgesprek voeren met de werknemer, waarbij zijn loopbaanperspectief alsmede zijn opleidingswensen en -mogelijkheden aan de orde zullen komen.

Veiligheid en gezondheid

In de ondernemingen zullen voor zover mogelijk maatregelen dienen te worden genomen ter voorkoming van risico voor de gezondheid van de werknemers en derden, voor zover dit risico direct of indirect het gevolg is van de aanwezigheid in het bedrijf, het functioneren van het bedrijf of van de aard van de te verrichten werkzaamheden en de werkomstandigheden. De werkgever dient in het bijzonder voorzieningen te treffen om de werkomstandigheden en de veiligheid van de chauffeur te bevorderen.

Specifieke groeperingen

Speciale aandacht dient te worden geschonken aan het behoud c.q. de uitbreiding van de werkgelegenheid van de zwakke groeperingen.

Partijen bevelen de werkgever aan:

- a. zich in te spannen om werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn binnen de onderneming een passende functie aan te bieden, zodat zij inclusief de uitkeringen in het kader van de sociale verzekeringswetten hun functieloon behouden en
- b. om bij werving en selectie van personeel gelijke kansen te bieden zowel aan geheel als aan gedeeltelijk arbeidsongeschikten. De werkgever zal voorts doen wat in zijn vermogen ligt om gelijke kansen voor mannen en vrouwen te bevorderen. Er zal een beleid worden gevoerd, waarbij ongewenste intimiteiten worden voorkomen.

(Re)integratie Arbeidsgehandicapten

De werkgever zal ernaar streven het personeelsbestand uit 2% arbeidsgehandicapten te laten bestaan.

Vakbondsfaciliteiten

Na overleg met de werkgever zal aan vertegenwoordigers van bij deze cao betrokken werknemersorganisaties de mogelijkheid worden geboden met werknemers in de betreffende onderneming overleg te plegen.

Ongevallenverzekering

Gezien het risico dient de werkgever een ongevallenverzekering af te sluiten voor het rijdende personeel.

Employability

Teneinde in het algemeen de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt te vergroten, is het van belang dat de werkgever de werknemer zal stimuleren om opleidingen te volgen, die niet direct verband houden met de huidige functie.

Uitzendorganisaties

De werkgeversorganisaties zullen de naleving van de ABU- of NBBU-cao en de NEN 4400-1 norm door uitzendorganisaties (zie artikel 4 lid 3 en 4) nogmaals onder de aandacht brengen.

Kwaliteit huisvesting buitenlandse uitzendkrachten

Werkgevers wordt aanbevolen om samen te werken met uitzendbureaus die in het bezit zijn van het keurmerk Certified Flex Home van ABU/NBBU.

Reparatie 3^e WW-jaar

In vervolg op de eerdere brieven van de Stichting van de Arbeid en de afspraken tussen cao partijen naar aanleiding daarvan hebben partijen kennisgenomen van de brief van 6 september 2017 waarin de Stichting van de Arbeid waarin de definitieve uitvoering van het 3^e WW jaar wordt gemeld. Partijen zullen, separaat van de cao onderhandelingen, overleg voeren over de aansluiting bij de regeling zoals die door het landelijke fonds Stichting PAWW zal worden uitgevoerd.

ORBA-onderzoek

Tijdens de looptijd van de cao (eventueel met uitloop) vindt er een onderzoek plaats naar de actualiteit van het ORBA-referentieraster- en handboek dat is opgenomen in en deel uitmaakt van de cao. Indien het onderzoek daar aanleiding toe geeft zullen functies en functieomschrijvingen in overleg met de vakorganisaties worden geactualiseerd en indien nodig geherwaardeerd. Het onderzoek is geen opmaat naar aanloop schalen.

Benchmarkonderzoek inzake flexibele arbeid

Sociale partners hechten eraan om in gezamenlijkheid te onderzoeken hoe en met welke reden de inzet van flexibele arbeid wordt georganiseerd in de sector Groothandel in Groenten en Fruit in vergelijking met andere sectoren in Nederland. De uitkomsten van de pilot worden hier ook zoveel als mogelijk in betrokken. Indien de uitkomsten van het onderzoek daar aanleiding toe geven dan zullen sociale partners deze uitkomsten meenemen in de onderhandelingen voor een nieuwe cao vanaf 1 januari 2019.

Intentie en loonschaal Participatiewet

Cao-partijen vinden het een gezamenlijke verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt, meer kansen krijgen op die markt. Bijvoorbeeld door het opdoen van werkervaring en, waar mogelijk, structurele arbeidsplaatsen in te vullen. Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, is in bijlage XIII een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen.

Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op 120% WML. De loonontwikkeling van deze loonschaal wordt gekoppeld aan de ontwikkeling van WML.

Voor de werknemers die ingedeeld worden in deze loonschaal geldt eenzelfde salarisgroei-systematiek als voor de werknemers in de reguliere loonschalen. De stappen worden toegekend tot het overeengekomen schaalmaximum bereikt is.

Nadrukkelijk is deze loonschaal exclusief voor de hierboven omschreven doelgroep en niet voor andere werknemers zoals:

- werknemers met een arbeidshandicap die niet tot de doelgroep van de Participatiewet behoren, zoals Wajongers.
- werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen.
- andere groepen werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt, zoals oudere werknemers of langdurig werklozen.

Werkgever zal een inspanningsverplichting op zich nemen om gedurende de looptijd van de cao banen beschikbaar te stellen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De intentie is dat de medewerker uiteindelijk een contract voor onbepaalde tijd aangeboden krijgt, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten en mogelijk maken.

Herschrijven / actualiseren tekst cao

Tijdens de looptijd van deze cao zullen cao-partijen de tekst van de cao herschrijven en actualiseren op leesbaarheid.

Grip op je knip

Ten behoeve van een internationaal project wat wordt uitgevoerd door CNV Internationaal en FNV Mondiaal wordt een schenking gedaan ter grootte van 1 euro per werknemer in de sector. Er wordt gezocht naar een project welke past binnen de doelstellingen van deze sector. Gedurende de looptijd van de cao zal er meer over dit project worden bekendgemaakt.

Internationaal vakbondswerk

Onder de naam "Grip op je knip" krijgt het project CNV Geldzorg de mogelijkheid werkgevers

informatie te verstrekken over het “Herkennen van- en omgaan met schuldenproblematiek onder werknemers”.

53e week

Eens in de vijf of zes jaar is er sprake van een 53^e week in de kalender. Als daarvan sprake is (voor het eerst weer in 2020) heeft dat geen consequenties voor de betaling van het salaris per 4 weken omdat deze extra week al in de periodesalarissen is verwerkt.

CAO-verlenging

CAO-partijen streven om het gezamenlijk overleg over de verlenging van de CAO in de loop van 2018 weer op te starten.

BIJLAGE XIII

Voor de toepassing van deze loonschaal wordt verwezen naar de protocolafspraken 'Intentie loonschaal Participatiewet' in bijlage XII.

Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, is in bijlage XIII een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen.

Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op 120% WML. De loonontwikkeling van deze loonschaal wordt gekoppeld aan de ontwikkeling van WML.

Voor de werknemers die ingedeeld worden in deze loonschaal geldt eenzelfde salarisgroei-systematiek als voor de werknemers in de reguliere loonschalen. De stappen worden toegekend tot het overeengekomen schaalmaximum bereikt is. Voor het 1^e tot en met het 6^e ervaringsjaar geldt dat het salaris een verhoging betekent van 2,5% ten opzichte van het voorgaande jaar.

De schalen per 1 oktober 2017 en 1 januari 2018 zijn hieronder weergegeven. Bij verhoging van het WML stelt de werkgever de bedragen vast op basis van het nieuwe WML, conform bovenstaande systematiek.

Nadrukkelijk is deze loonschaal exclusief voor de hierboven omschreven doelgroep en niet voor andere werknemers zoals:

- werknemers met een arbeidshandicap die niet tot de doelgroep van de Participatiewet behoren, zoals Wajongers.
- werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen.
- andere groepen werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt, zoals oudere werknemers of langdurig werklozen.

Loonschaal Participatiewet per 1 oktober 2017

BRUTO SALARIS PER	MAAND	WEEK	4 WEKEN
Aanvang (= 100% WML)	1.565	361,25	1.445,00
en 1 ervaringsjaar	1.605	370,30	1.481,20
en 2 ervaringsjaren	1.645	379,55	1.518,20
en 3 ervaringsjaren	1.686	389,05	1.556,10
en 4 ervaringsjaren	1.728	398,75	1.595,00
en 5 ervaringsjaren	1.771	408,75	1.634,90
en 6 ervaringsjaren	1.815	418,95	1.675,80
en 7 ervaringsjaren (= 120% WML)	1.878	433,50	1.734,00

Loonschaal Participatiewet per 1 januari 2018

BRUTO SALARIS PER	MAAND	WEEK	4 WEKEN
Aanvang (= 100% WML)	1578	364,20	1456,70
en 1 ervaringsjaar	1617	373,30	1493,10
en 2 ervaringsjaren	1658	382,60	1530,40
en 3 ervaringsjaren	1699	392,20	1568,70
en 4 ervaringsjaren	1742	402,00	1607,90
en 5 ervaringsjaren	1785	412,05	1648,10
en 6 ervaringsjaren	1830	422,35	1689,30
en 7 ervaringsjaren (= 120% WML)	1894	437,00	1748,00

BIJLAGE XIV

Afkortingen

ABU	Algemene Bond Uitzendondernemingen
Arbo	Arbidsomstandigheden
AWVN	Werkgeversvereniging AWWN
Bpf AVH	Bedrijfspensioenfonds voor de Agrarische en Voedselvoorzieningshandel
BW	Burgerlijk Wetboek
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
EVO	Ondernemersvereniging van verladers, ontvangers en eigen vervoerders
HBO	Hoger Beroepsonderwijs
IVA	Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
MBO	Middelbaar Beroepsonderwijs
ORBA [®]	Methode van functiewaardering AWWN
PMO	Preventief Medisch Onderzoek
P.T.	Persoonlijke Toeslag
RAG	Stichting Remedium Agrarische Groothandel
AGH	AdministratieGroep Holland
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WAO	Wet op de Arbeidsongeschiktheid
WGA	Werkhervattingregeling Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen