



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst
LEVENSMIDDELENBEDRIJF
p/a CBL CENTRAAL BUREAU LEVENSMIDDELENHANDEL
t.a.v. de heer^{10.2.e}
Postbus 262
2260 AG LEIDSCHENDAM

**Directie Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwet-
geving**

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 ^{10.2.e}
F 070 333 40 90
<http://cao.szw.nl/>

Contactpersoon

Mw. drs. ^{10.2.e}
T 06- ^{10.2.e}
^{10.2.e} @minszw.nl
Mw. mr. ^{10.2.e}
T ^{10.2.e}
^{10.2.e} @minszw.nl

Onze referentie

DG Werk/UAW/2016
CAO 316 20-81 7.00

Datum 22 augustus 2016
Betreft Onderzoek representativiteit

Geachte heer ^{10.2.e},

Op grond van paragraaf 4.1 van het Toetsingskader AVV vindt periodiek steekproefsgewijs onderzoek plaats naar de kwaliteit van representativiteitsgegevens bij avv-verzoeken. Voor dit onderzoek worden representativiteitsopgaven geselecteerd op basis waarvan een avv-besluit is genomen.

Vanaf 2013 wordt voor de tweede keer invulling gegeven aan dit meerjarige periodieke onderzoek. De representativiteitsopgave bij het avv-verzoek van de cao voor het Levensmiddelenbedrijf waarop een besluit is genomen op 12 augustus 2016, wordt mede in de onderzoeksrunde van 2016 betrokken.

Ik verzoek u in dit kader alle relevante gegevens die ten grondslag hebben gelegen aan de desbetreffende representativiteitsopgave binnen twee weken digitaal aan mij toe te zenden. Het gaat hierbij om de daadwerkelijk gebruikte bronnen, zoals bijvoorbeeld enquêtes en de oorspronkelijke (digitale) bestanden met werkgevers- en werknemersaantallen.

U kunt dus niet volstaan met het aanleveren de representativiteitsopgave en de toelichting die u voor het avv-verzoek reeds heeft aangeleverd.

Het onderzoek zal worden uitgevoerd door een extern onderzoeksbureau.

Na ontvangst van de door u toegestuurde gegevens is het mogelijk dat dit bureau u benadert voor een nadere toelichting of het verstrekken van aanvullende gegevens. Ik verwacht dat u hier uw medewerking aan zult verlenen.

Bij voorbaat dank ik u voor uw medewerking.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,
namens deze,

10.2.e De directeur Uitvoeringstaken
eving,



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst
LEVENS MIDDELENBEDRIJF
p/a CBL CENTRAAL BUREAU LEVENSMIDDELENHANDEL
t.a.v. de heer ^{10.2.e}
Postbus 262
2260 AG LEIDSCHENDAM

**Directie Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwet-
geving**

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 ^{10.2.e}
F 070 333 40 90
<http://cao.szw.nl/>

Contactpersoon

Mw. ^{10.2.e}
T 06-^{10.2.e}
¹ | ⁰ @minszw.nl
Mw. drs. ^{10.2.e}
T 06-^{10.2.e}
^{10.2.e} @minszw.nl
Mw. mr. ^{10.2.e}
T 06-^{10.2.e}
^{10.2.e} | @minszw.nl

Datum 9 november 2017
Betreft Onderzoek representativiteit

Geachte heer ^{10.2.e},

In het Toetsingskader AVV is bepaald dat de Minister periodiek steekproefsgewijs onderzoek kan laten uitvoeren naar de kwaliteit van de representativiteitsgegevens en dat partijen daartoe relevante gegevens beschikbaar moeten stellen. Dit onderzoek heeft primair ten doel de aangeleverde representativiteitscijfers bij een specifiek avv-verzoek door een onafhankelijk gespecialiseerd onderzoeksbureau te laten herbeoordelen, omdat de kwaliteit en de betrouwbaarheid van (het totstandkomen van) de representativiteitsopgave van groot belang is voor het nemen van een avv-besluit.

Het door het onderzoeksbureau Panteia in 2013 gestarte onderzoek naar de kwaliteit van de representativiteitsgegevens zal in 2017 worden afgerond. Zoals u weet zijn de representativiteitscijfers bij het avv-verzoek van de cao voor het Levensmiddelenbedrijf waarop een besluit is genomen op 12 augustus 2016, in dit onderzoek betrokken.

Met deze brief informeer ik u over de uitkomsten van het onderzoek met betrekking tot de door u aangeleverde representativiteitscijfers en achterliggende data. Bij deze brief vindt u de beoordelingscriteria (bijlage 1) en de factsheet (bijlage 2) met daarin de beoordeling van uw representativiteitsopgave door Panteia.

Ik verzoek u bij een eerstvolgend avv-verzoek rekening te houden met eventuele aanbevelingen in de factsheet en daarbij aan te geven op welke wijze er concrete invulling is gegeven aan deze aanbevelingen.

Daarnaast attendeer ik u erop dat u ingevolge het Besluit aanmelding van cao's en het aanvragen van AVV verplicht bent de achterliggende data waarmee uw representativiteitscijfers tot stand zijn gekomen te bewaren voor een eventueel volgend onderzoek.

Ten slotte wil ik u wijzen op de praktische handreiking representativiteit, waarin u praktische tips kunt vinden over de wijze van verzameling van representativiteitsgegevens. U vindt deze handreiking op onze website <http://cao.szw.nl>. Ik raad u van harte aan deze tips te benutten.

Indien u nog vragen heeft, kunt u contact opnemen met bovengenoemde contactpersonen.

Ik dank u voor uw medewerking aan het onderzoek.

Hoogachtend,

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,
namens deze,
de directeur Uitvoeringstaken

10.2.e

Bijlagen.

- Beoordelingscriteria bij de beoordeling van representativiteitsgegevens
- Factsheet representativiteit

25. Factsheet Levensmiddelenbedrijf

Collectieve arbeidsovereenkomst voor het Levensmiddelenbedrijf

Kerngegevens

Datum avv-besluit	1 juli 2016
Representativiteitscijfer	80%
Berekening teller	De direct aan de cao gebonden werkgevers zijn lid van het Vakcentrum Levensmiddelen en/of de Nederlandse Vereniging van Coöperatieve Werkgevers. Het aantal werknemers in dienst van direct aan de cao gebonden werkgevers is bepaald door de ledenadministratie van het Vakcentrum Levensmiddelen en de Nederlandse Vereniging van Coöperatieve Werkgevers te koppelen aan het deelnemersbestand van het sociaal fonds (Syntus Achmea voert de administratie). De werkingssfeer van het sociaal fonds komt overeen met die van de cao. Er zijn 1.558 werkgevers direct aan de cao gebonden. Zij hebben 113.769 werknemers in dienst.
Berekening noemer	Het aantal werknemers dat gebonden is door de werkingssfeer van de cao is bepaald door alle deelnemers van het sociaal fonds op te tellen. De werkingssfeer van het sociaal fonds komt overeen met die van de cao. Er zijn 3.225 werkgevers door de werkingssfeer aan de cao gebonden. Zij hebben 142.353 werknemers in dienst.
Peildatum teller	december 2015
Peildatum noemer	december 2015

Oordeel

Criterium	Sub	Voldoet aan eisen ja/nee	Toelichting
Reproduceerbaarheid		Ja	Het bestand waarop de berekening is gebaseerd is aangeleverd. Dit bestand geeft een overzicht van alle werkgevers en werknemers in de sector. Ook is te zien welke werkgevers zijn aangesloten bij één van de werkgeversverenigingen. De voor de berekening gehanteerde aantallen werknemers zijn hiermee reproduceerbaar en het representativiteitscijfer is juist. Bij het bepalen van het aantal werkgevers en werknemers dat valt onder de werkingssfeer van de cao is door Syntrus Achmea een foutje gemaakt en zijn per abuis verkeerde aantallen doorgegeven aan de cao partijen. Deze aantallen zijn ook in de opgave terecht gekomen. Het totaal aantal werkgevers had 3.275 moeten zijn en het totaal aantal werknemers had 142.961 moeten zijn. Ook met deze aantallen blijft het representativiteitspercentage echter 80% (113.769/142.961).
Validiteit	Definities	Ja	Voor het berekenen van de teller en noemer wordt gekeken naar het aantal werkzame personen dat binnen de werkingssfeer van de cao valt. De operationalisering van de begrippen voldoet aan het toetsingskader.
	Meting	Ja	De meting is volgens de definitie uitgevoerd.
Interne consistentie	Meeteenheden	Ja	Voor zowel teller als noemer is er gekeken naar het aantal werknemers. Meeteenheden komen voor teller en noemer dus overeen.
	Peildatum	Ja	De teller en noemer hebben dezelfde peildatum.
Onderzoekstechnisch	Toepasselijkheid methode	Ja	Database onderzoek
	Omvang steekproef	n.v.t.	Het bestand omvat de gehele populatie.
	Representativiteit/weging	n.v.t.	Het bestand omvat de gehele populatie.
	Analyses/berekeningen	n.v.t.	De bestanden zijn niet gecorrigeerd.
	Kwaliteit registratie	Ja	De bestanden zijn gekoppeld op basis van

			NAW-gegevens.
Actualiteit		Ja	De representativiteitscijfers mogen niet ouder zijn dan één jaar te rekenen vanaf de ingangsdatum van de cao. Peildatum van de data ligt op december 2015 en de cao is van 1 april 2013. Aan dit criterium wordt dus voldaan.

Eindoordeel

De wijze waarop het representativiteitscijfer tot stand is gekomen voldoet aan de eisen van kwaliteit en zorgvuldigheid. De gegevens zijn volledig en hebben betrekking op de gehele populatie. De bijgevoegde beschrijving van de werkwijze is helder en uitvoerig. Het koppelen van de bestanden maakt dat alle cijfers indirect afkomstig zijn uit dezelfde bron. Dat voorkomt een aantal mogelijke methodologische problemen en maakt het stellen van aanvullende vragen over de interne consistentie van de berekening (Hebben teller en noemer betrekking op dezelfde periode? Is de definitie van de begrippen in teller en noemer gelijk? etc.) overbodig. Bij het doorgeven van de totale aantallen werkgevers en werknemers voor de representativiteitsopgave aan de cao-partijen, zijn door Syntus Achmea per abuis verkeerde aantallen opgegeven. Het representativiteitspercentage blijft met deze gecorrigeerde aantallen gelijk.

Eindoordeel: voldoet aan de eisen.

Aanbeveling

De onderzoekers hebben de volgende aanbeveling voor een volgende opgave:

- Laat een 2^e persoon de bestanden en resultaten nog eens controleren.

De onderzoekers hebben de volgende aanbeveling voor het aanleveren van gegevens ten behoeve van een volgend onderzoek naar de kwaliteit van de representativiteitsopgave:

- Leg in het gebruikte bestand duidelijk vast op welke wijze de gegevens voor de opgave tot stand komen. M.a.w. welke selecties worden in het bestand gemaakt en tot welke uitkomsten leiden deze selecties.



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst
LEVENSMIDDELENBEDRIJF
p/a CBL CENTRAAL BUREAU LEVENSMIDDELENHANDEL
t.a.v. de heer ^{10.2.e}
Postbus 262
2260 AG LEIDSCHENDAM

Datum 18 augustus 2016
Betreft Verzoek om AVV

**Directie Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwet-
geving**

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 ^{10.2.e}
F 070 333 40 90
<http://cao.szw.nl/>

Contactpersoon

Mw. mr. ^{10.2.e}
T 06-^{10.2.e}
^{10.2.e} @minszw.nl

Onze referentie

DG Werk/UAW/2016
CAO 316 20-81 7.00

Uw referentie

d.d. 21 maart 2016
16.014/JvW

Geachte heer ^{10.2.e},

Naar aanleiding van uw hierboven genoemde brief waarin u heeft verzocht om algemeen verbindendverklaring (avv) van bepalingen van uw cao, vraag ik uw aandacht voor het volgende.

Het besluit tot avv van bepalingen van uw cao is integraal gepubliceerd in de Staatscourant van 16 augustus 2016, publicatienr. 37095, onder UAW-nr. 11781

Het besluit is te downloaden van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl> en van onze website <http://cao.szw.nl>

Naar aanleiding van bovengenoemd besluit en met het oog op een eventueel toekomstig avv-verzoek vraag ik tevens uw aandacht voor het volgende.

Inhoudelijke toetsing

Bij de (inhoudelijke) toetsing van uw avv-verzoek is gebleken dat een aantal van de voor avv voorgelegde bepalingen strijdig is met het Toetsingskader AVV. Deze bepalingen zijn in kopie bijgevoegd: het ambtshalve doorgevoerde renvooi is daarin handmatig aangebracht.

Ik verzoek u dringend om bij een volgend avv-verzoek hiermee rekening te houden en deze bepalingen zodanig te redigeren dat deze wel voor avv in aanmerking kunnen komen of deze buiten het avv-verzoek te houden middels renvooi.

In het genomen avv-besluit zijn één of meerdere bepalingen/leden opgenomen die ambtshalve (partieel) zijn gecorrigeerd om voor avv in aanmerking te kunnen komen. Dit is éénmalig en indien de desbetreffende bepalingen/leden bij een volgend avv-verzoek niet zijn aangepast zullen deze bepalingen in hun geheel niet voor avv in aanmerking komen.

Dispensatiebepalingen

Om de effecten van de laatste wijziging van het dispensatiebeleid, zoals bedoeld in paragraaf 7 van het Toetsingskader AVV, te meten, zal de dispensatiepraktijk van cao-partijen gevolgd worden. Het is mogelijk dat u zal worden verzocht om gegevens over dispensatieverzoeken van uw cao voor dit onderzoek aan te leveren, voor avv-verzoeken die in de periode vanaf 1 april 2014 t/m 31 maart 2016 zijn ingediend. U wordt vriendelijk verzocht om deze gegevens te bewaren en op verzoek mijnerzijds ter beschikking te stellen.

Representativiteit

Op grond van paragraaf 4.1 van het Toetsingskader AVV vindt periodiek steekproefsgewijs onderzoek plaats naar de kwaliteit van representativiteitsgegevens op basis waarvan tot besluitvorming is overgegaan op uw avv-verzoek. Indien u geselecteerd wordt voor deze steekproef bent u verplicht de hiervoor noodzakelijke gegevens beschikbaar te stellen. Dit betekent onder meer dat u alle oorspronkelijke (bron)gegevens die zijn gebruikt bij de opgave van de representativiteit bij het laatst ingewilligd avv-verzoek dient te bewaren, zodat deze desgevraagd beschikbaar kunnen worden gesteld.

Mocht u naar aanleiding van deze brief nog specifieke vragen hebben, dan kunt u contact op nemen met bovengenoemde contactpersoon.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,

10.2.e

10.2.e

Bijlage:

- Kopieën van ambtshalve gereenvooidde bepalingen



Levensmiddelenbedrijf 2016 / 2017
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

**Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van
00-maand 2016 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de
collectieve arbeidsovereenkomst voor het Levensmiddelenbedrijf**

UAW Nr. ~~000~~ 11781

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van het Centraal Bureau Levensmiddelenhandel namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) ter ener zijde: het Vakcentrum, beroepsorganisatie van detaillisten en de Nederlandse Vereniging van Coöperatieve Werkgevers;

Partij(en) ter andere zijde: CNV Vakmensen.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, en IV is bepaald:

Artikel 1 Werkingssfeer

1. Deze overeenkomst geldt, tenzij in dit artikel of elders in deze CAO anders is bepaald, voor alle werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben met CoopCodis of een werkgever die is aangesloten bij het Vakcentrum en alle werkgevers die één of meer winkels exploiteren die voldoen aan de omschrijving van artikel 2 onder a, met uitzondering van:
 - a. personen, uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam in een kantoor van de onderneming;
 - b. personen, uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam in of voor een distributiecentrum van de werkgever, waaronder begrepen chauffeurs, als hun arbeidsvoorwaarden in een andere CAO geregeld zijn;
 - c. personen, uitsluitend belast met leiding, toezicht of controle over meer dan een winkel en niet zelf in de verkoop werkzaam zijnde;
 - d. personen, uitsluitend belast met schoonmaakwerkzaamheden of bewakingswerkzaamheden.
2. Voor hulpkrachten gelden, in afwijking van lid 1, alle artikelen met uitzondering van artikel 8.lid 1a en 3 tot en met 8 en artikel 9 lid 1 tot en met 3 en artikel 9 lid 5 tot en met 13.
3. Voor oproepkrachten gelden de artikelen 1 tot en met 4, artikel 6 lid 1, 2, en lid 4 tot en met lid 14, artikel 8 lid 2, artikel 9 lid 4 en de artikelen, 24, 25, 26, 30, 31, 32, 34 ~~en 35~~.
4. Voor vakantiewerkers gelden, in afwijking van lid 1, alle artikelen met uitzondering van de artikelen 7, 8, 9, 14, 15, 17, 20, 21, 22, 23, ~~en 24~~.
5. De werkgever dient zich er van te verzekeren dat voor een uitzendkracht of een werknemer die via payroll werkzaam is die meer dan drie maanden voor hem werkzaam is:
 - a. hetzelfde loon (zoals bepaald in de artikelen 20 en 21), werktijden (zoals bepaald in de artikelen 6, 7 en 9 lid 1 en 2) en dezelfde overige vergoedingen (zoals bepaald in de artikelen 8, 9, 10, en 15) van toepassing zijn als voor een werknemer die bij hem in dienst is;
 - b. vergelijkbare overige arbeidsvoorwaarden (zoals bepaald in de artikelen 11, 12, 13, 14, 17, 22,



H/3

29, 30, 31, 34 en 35 van toepassing zijn als in deze cao geregeld voor een werknemer die bij hem in dienst is.

Artikel 2 Definities

Deze overeenkomst verstaat onder:

- a. *winkel*: iedere fysieke en virtuele inrichting waar overwegend een verscheidenheid aan verbruiksartikelen zoals: kruidenierswaren, zuivel en eieren, kaas, aardappelen, groente en fruit, bier, wijn, frisdranken, vlees, wild en gevogelte, vleeswaren en salades, vis, schaal- en schelpdieren, brood en gebak, koek- en banketartikelen, maaltijden, maaltijdcomponenten, ijs, chocolade en chocoladeproducten, snoep- en zoetwaren, zoutjes, onderleggers en notenbarproducten, delicatessen, dierenvoeding, rookwaren, drogmetica, schoonmaak- en onderhoudsartikelen, kantoorbenodigdheden en wenskaarten, lectuur, huishoudelijke artikelen, dierenbenodigdheden, bloemen en planten wordt verkocht, eventueel gecombineerd met een aanvullend assortiment gebruiksartikelen. Tevens iedere fysieke en virtuele inrichting waarin een kaasspeciaalzaak, delicatessenwinkel in de breedste zin des woords wordt geëxploiteerd, gespecialiseerde zuiveldetailhandel of supermarkten, levensmiddelenwinkels op recreatieparken.
- In geval van samenloop is bepalend de hoofdactiviteit in loonbedrag en aantal arbeidsdagen. Is de hoofdactiviteit niet een fysieke of virtuele winkel, kaasspeciaalzaak, delicatessenwinkel in de breedste zin van het woord of gespecialiseerde zuiveldetailhandel, dan vallen alleen de werknemers die zich met het levensmiddelenbedrijf bezighouden onder de cao.
- b. *distributiecentrum (DC)*: iedere inrichting waarin logistieke activiteiten worden verricht ten behoeve van de beleving van de winkels. Onder werknemers van een DC worden tevens begrepen de chauffeurs van de lichte en zware vrachtwagens.
- c. *werkgever*: ieder, die één of meer winkels in de zin van deze overeenkomst exploiteert en werknemers in de zin van deze overeenkomst in dienst heeft, met uitzondering van de werkgever die is aangesloten bij de Vereniging van Grootwinkelbedrijven in Levensmiddelen (VGL).
- d. *werknemer*: iedere man of vrouw in dienst van een werkgever.
- e. *normale arbeidsduur*: gemiddeld 40 uur per week berekend over een periode van vier aaneensluitende weken, waarbij deze perioden elkaar niet mogen overlappen.
- f. *werknemer in volledige dienst (fulltimer)*: iedere werknemer die in de regel gedurende 4/5 of meer van de normale arbeidsduur werkzaam is; voor het vaststellen van deze norm worden de als gevolg van de leerplicht niet gewerkte uren als arbeidsduur aangemerkt, ongeacht of voor deze uren al dan niet loon wordt betaald.
- g. *werknemer in onvolledige dienst (parttimer)*: iedere werknemer die in de regel meer dan 12 uur maar minder dan 4/5 van de normale arbeidsduur werkzaam is; voor het vaststellen van deze norm worden als gevolg van de partiële leerplicht niet gewerkte uren als arbeidsduur aangemerkt, ongeacht of voor deze uren al dan niet loon wordt betaald.
- h. *hulpkracht*: iedere werknemer die in de regel niet meer dan 12 uren per week werkzaam is.
- i. *vakantiewerker*: iedere scholier of student die tijdens een aaneengesloten vakantiesluiting van onderwijsinstellingen als werknemer gedurende ten hoogste acht weken arbeid verricht.
- j. *oproepkracht*: iedere werknemer die wegens tijdelijke drukte of andere redenen op oproep werkzaam is.
- k. *uitzendkracht*: ieder die krachtens een uitzendovereenkomst conform artikel 7:690 BW werkzaamheden verricht voor de werkgever.
- l. *payroll*: Payrolling is een vorm van dienstverlening waarbij de werkgever een werknemer zelf werft, waarna de geworven werknemer in dienst treedt bij een payroll-onderneming (een onderneming die er zijn beroep of bedrijf van maakt werknemers langdurig en exclusief ter beschikking te stellen aan een derde). De payroll-onderneming vervult de rol van c.q. is de juridische werkgever. De werkgever heeft het toezicht en geeft feitelijk leiding. De payroll-onderneming betaalt het loon, voert alle relevante administratie-activiteiten uit en draagt de (financiële) risico's van het werkgeverschap.
- m. *loon*: het bruto loon plus eventuele provisie. Jaarlijkse uitkeringen, waaronder gratificaties en vakantiebijslag, alsmede kosten- en overwerkvergoedingen en de toeslag voor bijzondere uren vallen niet onder het begrip loon.
- n. *in de regel*: daar waar in de bovenstaande leden 'in de regel' wordt genoemd, wordt bedoeld in een periode van 13 weken meer dan de helft van het aantal weken of vier weken achtereenvolgens.
- o. *nachtdienst*: een dienst waarin de uren tussen 0.00 en 06.00 uur geheel of gedeeltelijk zijn begrepen (Arbeidstijdenwet artikel 1:7 lid 1 sub d)
- p. *vakantiejaar*: de periode van 1 juli tot en met 30 juni, tenzij door de werkgever een andere periode is vastgesteld.
- q. *feestdag*: de algemeen erkende feestdagen Nieuwjaarsdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen en de beide Kerstdagen, alsmede de bevrijdingsdag in de lustrumjaren en de jaarlijkse dag waarop de verjaardag van H.M. de Koning wordt gevierd.



Artikel 3 Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
3. De werkgever zet zich in voor een beleid, gericht op gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie voor gelijkwaardige werknemers, ongeacht leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze, zonder dat er strijdigheid ontstaat met de objectieve vereisten van de functie.
4. De werknemer ontvangt een schriftelijke arbeidsovereenkomst, waarin ten minste worden vermeld:
 - a. de datum van indiensttreding,
 - b. de functie, waarin hij wordt aangesteld,
 - c. de groep, bedoeld in artikel 20, waarin hij is ingedeeld,
 - d. het aan de functie verbonden loon,
 - e. eventuele bijzondere voorwaarden.De werknemer retourneert bij instemming een getekend kopie van de arbeidsovereenkomst aan de werkgever.
5. De werknemer ontvangt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde dan wel bepaalde tijd. In het geval de werknemer wordt aangesteld op een contract voor bepaalde tijd worden eventuele voorafgaande uitzendovereenkomsten, die door een periode van ziekte zijn onderbroken, voor het vaststellen van een mogelijke overgang naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (artikel 7:668a lid 2 BW) samen beschouwd als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
6. Wijziging van de arbeidsovereenkomst wordt tijdig schriftelijk kenbaar gemaakt onder vermelding van de datum van ingang. De werknemer retourneert bij instemming een getekend kopie van de gewijzigde arbeidsovereenkomst aan de werkgever.
7. De werkgever mag geen arbeidsvoorwaarden overeenkomen, die in strijd zijn met de bepalingen van deze overeenkomst, tenzij er sprake is van afwijking in gunstige zin ten aanzien van medewerkers ~~e.e.a. onverlet het bepaalde in artikel 34 lid 4~~. Deze afspraken kunnen niet eenzijdig worden aangepast e.e.a. onverlet het bepaalde in art 7.611, 7.613 BW.
8. Voor ieder nieuw dienstverband langer dan zes maanden geldt een proeftijd van twee maanden. De werkgever en de werknemer kunnen schriftelijk geen of een kortere proeftijd overeenkomen. Voor een nieuw dienstverband korter of gelijk aan zes maanden geldt geen proeftijd.
9. De werkgever heeft het recht om voor een leerplichtige werknemer een afzonderlijke arbeidsovereenkomst af te sluiten, waarin worden geregeld de arbeidsduur, een loon naar evenredigheid daarvan, een aangepaste vakantieregeling en het loon over die dagen waarop de betreffende werknemer vrijwillig arbeid verricht.

Repesailles

10. Uitgangspunt is dat werknemers gevaarlijke situaties of overtredingen intern melden bij de werkgever en/of de ondernemingsraad. Melding van dergelijke situaties, intern of bij de Inspectie SZW, leidt niet tot represailles.

Streefnormen

11. Gegeven de doelstelling dat moet worden voorkomen dat de werknemer vroegtijdig uitvalt, stelt de werkgever geen normen vast die boven algemeen geldende normen uitgaan. Als er normen worden vastgesteld, zijn dat streefnormen. Een vastgestelde collectieve norm geeft de werkgever de mogelijkheid tijdig, met inachtneming van de arbo-normen, uitval te voorkomen.

Uitzendbureaus

12. Werkgevers maken alleen gebruik van uitzendbureaus die bij de Stichting Normering Arbeid in het Register Normering Arbeid zijn geregistreerd en voldoen aan NEN 4400, dan wel die geregistreerd zijn als aangemelde onderneming die bezig zijn met NEN 4400 certificering,



Artikel 8 Toeslagen in winkels

- 1a. Toeslagen op door-de-weekse dagen tot en met 30 juni 2016 (maandloon) of 19 juni 2016 (periodeloon)
Aan de werknemer in volledige of onvolledige dienst wordt voor elk gewerkt uur het uurloon betaald, verhoogd met een toeslag van:
- op maandag tot en met vrijdag
 - tussen 00.00 en 06.00 uur 50%
 - tussen 20.00 en 21.00 uur 33 1/3%
 - tussen 21.00 en 24.00 uur 50%
 - op zaterdag
 - tussen 18.00 en 24.00 uur 50%.
- 1b. Toeslagen op door-de-weekse dagen per 1 juli 2016 (maandloon) of 20 juni 2016 (periodeloon)
Aan de werknemer in winkels wordt voor elk gewerkt uur het uurloon betaald, verhoogd met een toeslag van:
op maandag tot en met zaterdag
 - tussen 22.00 en 06.00 uur 50%
2. Toeslagen en beloning op zon- en feestdagen
Voor de werknemer in volledige en onvolledige dienst en voor hulpkrachten geldt een toeslag:
- Wanneer op een zondag (ongeacht of het wel of geen feestdag is) wordt gewerkt, wordt per gewerkt uur het uurloon betaald, verhoogd met een toeslag van 100%.
 - Wanneer op een feestdag (niet tevens zondag) niet wordt gewerkt, geldt voor de loondoorbetaling de voorwaarde dat de werknemer in de aan de feestdag voorafgaande 12 weken, tenminste op 6 gelijknamige dagen moet zijn ingeroosterd. Het aantal door te betalen uren is dan gelijk aan het aantal uren dat in die periode gemiddeld op de bedoelde dag is gewerkt.
 - Wanneer op een feestdag (niet tevens een zondag) – een dag waarop volgens het rooster normaal wordt gewerkt – wel wordt gewerkt, wordt, naast de doorbetaling op grond van punt b, per gewerkt uur het uurloon betaald, verhoogd met een (de gehele dag geldende) toeslag van 100%.
3. De toeslag wordt gegeven in vrije tijd of in geld.
4. Indien de toeslag wordt gegeven in vrije tijd geldt:
- de werkgever neemt de vrije tijd op in het werkrooster en houdt hierbij rekening met de wensen van de werknemer;
 - indien niet binnen zes maanden is gecompenseerd, vindt alsnog uitbetaling plaats.
5. Indien werkzaamheden volgens het werkrooster eindigen op de tijdsgrens van een toeslagpercentage, geldt voor aansluitende werktijd in verband met het afmaken of overdragen van werkzaamheden het toeslagpercentage van het voorafgaande tijdsblok. Dit geldt alleen als deze werkzaamheden binnen een half uur zijn afgerond en een incidenteel karakter hebben.
6. Voor bepaalde werknemers kunnen er historische rechten zijn met betrekking tot toeslagen zoals die in het verleden bestonden. Zie daarvoor bijlage 4B.
7. a. Werknemers die in de eerste helft van 2016 in de regel op toeslaguren werken, kunnen tot 1 juli 2017 als eerste aanspraak maken op de toeslaguren conform het toeslagenvenster per 1 juli 2016 of per periode 7 (20 juni 2016).
- b. Werknemers die voor 1 maart 2016 in de regel niet werken op uren binnen het toeslagregime kunnen na 1 juli 2016 of na periode 7 (20 juni 2016) niet worden verplicht om te worden ingezet doordeweeks van 20 tot 22 uur en op zaterdag van 18 tot 22 uur.
- ~~Deze afspraak geldt tot er een nieuwe afspraak is gemaakt in de vernieuwingsagenda en eindigt op 31 december 2017 of periode 1 van 2018 (1 januari 2018).~~

Artikel 9 Afwijkende regels voor werknemers in distributiecentra

- De werknemer in volledige of onvolledige dienst kan niet worden verplicht om meer dan één zaterdag in een periode van 4 weken te werken. Op individuele basis in overleg tussen de werkgever en de werknemer kan een afwijkende afspraak worden gemaakt. Zie ook bijlage 4A.
- De werknemer in het DC in volledige of onvolledige dienst kan niet worden verplicht tot het werken in een nachtdienst.
- Toeslagen op door-de-weekse dagen.



wegnemen of afpersen van enig goed, gepleegd tegen personen die zich in een afgeschermd ruimte bevinden of op een gepland/georganiseerd waarde transport, of de poging daartoe.

2. Iedere werknemer in de winkel krijgt bij in dienst treden tijdens de introductieperiode een veiligheidsinstructie. Jaarlijks informeert de werkgever tijdens de week van de veiligheid (week 41) alle werknemers in de winkel over geldende veiligheidsafspraken in hun winkel. Indien na zes maanden een werknemer geen veiligheidstraining heeft gekregen heeft hij het recht zich voor een 'basistraining Omgaan met Geweld en Agressie in de detailhandel' in te schrijven. De kosten komen voor rekening van de werkgever en de cursustijd wordt beschouwd als werktijd.
3. De werkgever stelt veiligheid jaarlijks in brede zin aan de orde in het overleg met werknemers (OR, werkoverleg, PVT).

Artikel 34 Duur, wijziging en opzegging

4. Indien geen der partijen uiterlijk drie maanden voor het tijdstip, waarop deze overeenkomst eindigt, aan de andere partij schriftelijk heeft te kennen gegeven, dat zij beëindiging van of wijziging in deze overeenkomst wenst, zal deze geacht worden telkens voor één jaar stilzwijgend en ongewijzigd te zijn verlengd.
5. In geval van buitengewoon ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen zijn zowel partijen te ener zijde als partijen te andere zijde gerechtigd tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in de overeenkomst aan de orde te stellen. Partijen zijn in dat geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.
7. Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De huidige collectieve arbeidsovereenkomst heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomst(en).

BIJLAGE 1 FUNCTIEWAARDERING

Supermarkten

FUNCTIE-GROEP/ ORBA-SCORE	FUNCTIENAMING
I 210-234,5	Bedrijfsleider II
H 185-209,5	Bedrijfsleider III
G 160-184,5	Bedrijfsleider IV
F 135-159,5	Assistent BL I Bedrijfsleider V
E 110-134,5	Afdelingschef B Assistent BL II Chef slagerij
D 85-109,5	Afdelingschef A Afdelingsverantwoordelijke Winkelassistent
C 60-84,5	1 ^o Verkoopmedewerker 1 ^o Kassamedewerker Gespecialiseerd Verkoopmedewerker Winkelslager
B 40-59,5	Verkoopmedewerker Kassamedewerker Medewerker postservicepunt
A 0-39,5	Aankomend Verkoopmedewerker Vulploegmedewerker Aankomend Kassamedewerker

Distributiecentra



FUNCTIE-GROEP/ ORBA-SCORE	Goederen Ontvangst	Opslag/ Intern transport	Orderverzame- len	Emballage/ITH Retouren	Expediëring	Fysieke Distributie	Staf/diversen	Interne Dienst
I 210-234,5								
H 185-209,5					06.40 Teamlei- der Transport			
G 160-184,5							06.60 Teamlei- der Servicebu- reau	
F 135-159,5								
E 110-134,5								06.70 Teamlei- der Huish. Dienst
D 85-109,5	09.01 Allround magazijn medewerker	09.01 Allround magazijn medewerker	09.01 Allround magazijn medewerker	09.01 Allround magazijn medewerker	09.01 Allround magazijn medewerker	06.51 Vrachtwagen- chauffeur	06.62 Kwal. Controleur vers/ AGF	06.75 Chef Bedrijfsrest./ Kan
C 60-84,5	06.02 Medew. Goederen ontvangst 06.04 Admin. Medewerker	06.12 Heftruck chauffeur	06.22 HTC/ Orderverzamel. 06.23 Meew. Voorman Order verzamen		06.42 Expeditie medewerker		06.61 Kwal. Controleur KW	
B 40-59,5		06.11 Medew. Opslag/Intern transport	06.21 orderver- zamelaar		06.41 Medew. Uitgaande goederen			06.73 Medew. Bedrijfsrest./ Kan 06.71 Medew. Schoonmaak/ onderhoud 06.72 Medew. Kantine/ schoonmaak
A 0-39,5		06.13 Medew. Goederensort./ opslag	06.33 Medew. Emballage 06.34 Rolcontainer- opbouwer				06.74 Schoonmaker	

BIJLAGE 2 LOONSCHALEN

LOONSCHALEN PER 4 WEKEN
PER 1 januari 2014 of 31 december 2013 (+1,25%)

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functie									
15	531,31								
16	612,78	747,53							
17	700,88	840,06							
18/0	768,95	908,88	1.079,62	1.250,36					
1	777,80	921,60	1.097,54	1.273,49					
19/0	898,74	1008,32	1.194,18	1.380,05					
1		1.022,43	1.214,01	1.405,58					
2		1.036,55	1.233,75	1.431,11					
20/0	1.045,75	1.173,86	1.341,80	1.509,74	1.900,48				
1		1.190,29	1.363,98	1.537,67	1.940,39				
2		1.206,72	1.386,16	1.565,60	1.980,30				
21/0	1.217,13	1.356,72	1.519,28	1.681,83	1.961,06				
1		1.375,72	1.544,33	1.712,95	2.002,24				
2		1.394,71	1.569,39	1.744,06	2.043,43				
3		1.413,71	1.594,44	1.775,17	2.084,61				
22/0	1.413,40	1.566,48	1.710,92	1.855,36	2.019,20				
1		1.588,42	1.739,05	1.889,68	2.061,60				
2		1.610,35	1.767,18	1.924,01	2.104,00				
3		1.632,28	1.795,30	1.958,33	2.146,41				
23/0	1.648,01	1.764,70	1.847,50	1.930,31	2.040,16	2.266,62	2.599,81	2.981,99	3.420,34



Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functie									
1		1.789,78	1.878,65	1.967,51	2.085,13				
2		1.815,10	1.910,17	2.005,23	2.129,36				
3		1.839,75	1.941,20	2.042,66	2.174,33				
4		1.865,04	1.972,08	2.079,12	2.218,56				
5		1.889,52	2.002,92	2.116,32	2.263,77	2.515,05	2.884,77	3.308,83	3.785,22

LOONSCHALEN PER MAAND
PER 1 januari 2014 of 31 december 2013 (+1,25%)

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functie									
15	577,80								
16	666,40	812,94							
17	761,99	913,57							
18/0	836,24	988,41	1.174,08	1.359,76					
1	845,85	1.002,24	1.193,57	1.384,92					
19/0	977,38	1.096,55	1.298,68	1.500,80					
1		1.111,90	1.320,23	1.528,57					
2		1.127,25	1.341,70	1.556,33					
20/0	1.137,25	1.276,57	1.459,21	1.641,84	2.066,77				
1		1.294,44	1.483,33	1.672,22	2.110,17				
2		1.312,31	1.507,45	1.702,59	2.153,57				
21/0	1.323,63	1.475,44	1.652,21	1.828,99	2.132,65				
1		1.496,09	1.679,46	1.862,83	2.177,44				
2		1.516,75	1.706,71	1.896,66	2.222,23				
3		1.537,40	1.733,95	1.930,50	2.267,01				
22/0	1.537,07	1.703,55	1.860,63	2.017,70	2.195,88				
1		1.727,40	1.891,22	2.055,03	2.241,99				
2		1.751,25	1.921,81	2.092,36	2.288,11				
3		1.775,10	1.952,39	2.129,69	2.334,22				
23/0	1.792,21	1.919,11	2.009,16	2.099,21	2.218,68	2.464,95	2.827,30	3.242,91	3.719,62
1		1.946,39	2.043,03	2.139,67	2.267,58				
2		1.973,92	2.077,31	2.180,69	2.315,68				
3		2.000,73	2.111,06	2.221,39	2.364,59				
4		2.028,23	2.144,64	2.261,04	2.412,69				
5		2.054,85	2.178,18	2.301,50	2.461,85	2.735,12	3.137,18	3.598,35	4.127,31

LOONSCHALEN PER UUR
PER 1 januari 2014 of 31 december 2013 (+1,25%)

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functie									
15	3,32								
16	3,83	4,67							
17	4,38	5,25							
18/0	4,81	5,68	6,75	7,81					
1	4,86	5,76	6,86	7,96					
19/0	5,62	6,30	7,46	8,63					
1		6,39	7,59	8,78					
2		6,48	7,71	8,94					
20/0	6,54	7,34	8,39	9,44	11,88				
1		7,44	8,52	9,61	12,13				



Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functieij.									
2		7,54	8,66	9,79	12,38				
21/0	7,61	8,48	9,50	10,51	12,26				
1		8,60	9,65	10,71	12,51				
2		8,72	9,81	10,90	12,77				
3		8,84	9,97	11,09	13,03				
22/0	8,83	9,79	10,89	11,60	12,62				
1		9,93	10,87	11,81	12,89				
2		10,06	11,04	12,03	13,15				
3		10,20	11,22	12,24	13,42				
23/0	10,30	11,03	11,55	12,06	12,75	14,17	16,25	18,64	21,38
1		11,19	11,74	12,30	13,03				
2		11,34	11,94	12,53	13,31				
3		11,50	12,13	12,77	13,59				
4		11,66	12,33	12,99	13,87				
5		11,81	12,52	13,23	14,15	15,72	18,03	20,68	23,72

BIJLAGE 2B INSTROOM-LONEN VOOR LANGDURIG WERKLOZEN (zie art. 21 lid 3c)

PER 1 januari 2014 of 31 december 2013 (+1,25%)

Groep	Per	Per	Per
Leeftijd/ functieij.	Uur	4 Weken	Vaand
15	3,09	493,76	536,96
16	3,55	568,59	618,34
17	4,06	650,16	707,05
18	4,50	719,80	782,78
19	5,22	835,89	909,03
20	6,10	975,80	1.061,19
21	7,14	1.142,51	1.242,48
22	8,33	1.332,43	1.449,02
23+	9,80	1.567,60	1.704,76

LOONSCHALEN PER 4 WEKEN

PER 1 januari 2015 of week 1 2015 (29 december 2014) (+1,25%)

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functieij.									
15	537,95								
16	620,44	758,88							
17	709,44	850,56							
18/0	778,57	920,24	1.093,11	1.265,99					
1	787,52	933,12	1.111,26	1.289,41					
19/0	909,98	1.020,92	1.209,11	1.397,30					
1		1.035,22	1.229,18	1.423,15					
2		1.049,51	1.249,17	1.449,00					
20/0	1.058,82	1.188,53	1.358,57	1.528,61	1.924,23				
1		1.205,17	1.381,03	1.556,89	1.964,64				
2		1.221,81	1.403,49	1.585,17	2.005,05				
21/0	1.232,35	1.373,68	1.538,27	1.702,85	1.985,57				
1		1.392,91	1.563,64	1.734,36	2.027,27				
2		1.412,15	1.589,00	1.765,86	2.068,97				
3		1.431,38	1.614,37	1.797,36	2.110,67				



Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functie.									
22/0	1.431,06	1.586,07	1.732,31	1.878,55	2.044,44				
1		1.608,27	1.760,79	1.913,30	2.087,37				
2		1.630,48	1.789,27	1.948,06	2.130,30				
3		1.652,68	1.817,75	1.982,81	2.173,24				
23/0	1.668,61	1.786,75	1.870,60	1.954,44	2.065,66	2.294,95	2.632,31	3.019,26	3.463,09
1		1.812,15	1.902,18	1.992,11	2.111,20				
2		1.837,79	1.934,04	2.030,30	2.155,98				
3		1.862,75	1.965,47	2.068,19	2.201,51				
4		1.888,35	1.996,73	2.105,10	2.246,29				
5		1.913,14	2.027,96	2.142,78	2.292,07	2.546,49	2.920,83	3.350,19	3.842,66

LOONSCHALEN PER MAAND
PER 1 januari 2015 of week 1 2015 (29 december 2014) (+1,25%)

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functie.									
15	585,02								
16	674,73	823,10							
17	771,52	924,99							
18/0	846,69	1.000,76	1.188,76	1.376,76					
1	856,43	1.014,77	1.208,49	1.402,23					
19/0	989,60	1.110,25	1.314,91	1.519,56					
1		1.125,80	1.336,74	1.547,68					
2		1.141,34	1.358,48	1.575,79					
20/0	1.151,47	1.292,53	1.477,45	1.662,37	2.092,60				
1		1.310,62	1.501,87	1.693,12	2.136,55				
2		1.328,72	1.526,30	1.723,87	2.180,49				
21/0	1.340,18	1.493,88	1.672,87	1.851,85	2.159,31				
1		1.514,79	1.700,45	1.886,11	2.204,66				
2		1.535,71	1.728,04	1.920,37	2.250,00				
3		1.556,62	1.755,63	1.954,63	2.295,35				
22/0	1.556,28	1.724,85	1.883,89	2.042,93	2.223,33				
1		1.748,99	1.914,86	2.080,72	2.270,02				
2		1.773,14	1.945,83	2.118,51	2.316,71				
3		1.797,29	1.976,80	2.156,31	2.363,40				
23/0	1.814,61	1.943,10	2.034,27	2.125,45	2.246,41	2.495,76	2.862,64	3.283,45	3.766,11
1		1.970,72	2.068,57	2.166,41	2.295,93				
2		1.998,59	2.103,27	2.207,95	2.344,63				
3		2.025,74	2.137,45	2.249,16	2.394,15				
4		2.053,59	2.171,44	2.289,30	2.442,85				
5		2.080,54	2.205,40	2.330,27	2.492,63	2.769,31	3.176,40	3.643,33	4.178,90

LOONSCHALEN PER UUR
PER 1 januari 2015 of week 1 2015 (29 december 2014) (+1,25%)

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functie.									
15	3,36								
16	3,88	4,73							
17	4,43	5,32							
18/0	4,87	5,75	6,83	7,91					



Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	4,92	5,83	6,95	8,06					
19/0	5,69	6,38	7,56	8,73					
1		6,47	7,68	8,89					
2		6,56	7,81	9,06					
20/0	6,62	7,43	8,49	9,55	12,03				
1		7,53	8,63	9,73	12,28				
2		7,64	8,77	9,91	12,53				
21/0	7,70	8,59	9,61	10,64	12,41				
1		8,71	9,77	10,84	12,67				
2		8,83	9,93	11,04	12,93				
3		8,95	10,09	11,23	13,19				
22/0	8,94	9,91	10,83	11,74	12,78				
1		10,05	11,00	11,96	13,05				
2		10,19	11,18	12,18	13,31				
3		10,33	11,36	12,39	13,58				
23/0	10,43	11,17	11,69	12,22	12,91	14,34	16,45	18,87	21,64
1		11,33	11,89	12,45	13,19				
2		11,49	12,09	12,69	13,47				
3		11,64	12,28	12,93	13,76				
4		11,80	12,48	13,16	14,04				
5		11,96	12,67	13,39	14,33	15,92	18,26	20,94	24,02

BIJLAGE 2B INSTROOM-LONEN VOOR LANGDURIG WERKLOZEN (zie art. 21 lid 3c)

PER 1 januari 2015 of week 1 2015 (29 december 2014) (+1,25%)

Groep	Per	Per	Per
Leeftijd/ functieij.	Uur	4 Weken	Maand
15	3,12	499,93	543,67
16	3,60	575,69	626,07
17	4,11	658,29	715,89
18	4,55	728,80	792,56
19	5,29	848,34	920,40
20	6,18	988,00	1.074,45
21	7,23	1.156,79	1.258,01
22	8,43	1.349,08	1.467,13
23+	9,92	1.587,19	1.726,67

LOONSCALEN PER 4 WEKEN

PER 1 april 2016 of week 13 2016 (28 maart 2016) (+1,75%)

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functieij.									
15	547,37								
16	631,30	770,12							
17	721,86	865,45							
18/0	792,19	936,34	1.112,24	1.288,14					
1	801,30	949,45	1.130,71	1.311,97					
19/0	925,90	1.038,79	1.230,27	1.421,75					
1		1.053,33	1.250,69	1.448,06					
2		1.067,87	1.271,03	1.474,36					
20/0	1.077,35	1.209,33	1.382,35	1.555,36	1.957,91				
1		1.226,26	1.405,20	1.584,14	1.999,02				
2		1.243,19	1.428,05	1.612,91	2.040,14				



Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functie									
21/0	1.253,91	1.397,72	1.565,19	1.732,65	2.020,32				
1		1.417,29	1.591,00	1.764,71	2.062,75				
2		1.436,86	1.616,81	1.796,76	2.105,18				
3		1.456,43	1.642,62	1.828,82	2.147,60				
22/0	1.456,11	1.613,82	1.762,62	1.911,43	2.080,22				
1		1.636,42	1.791,60	1.946,79	2.123,90				
2		1.659,01	1.820,58	1.982,15	2.167,59				
3		1.681,60	1.849,56	2.017,51	2.211,27				
23/0	1.697,81	1.818,02	1.903,33	1.988,64	2.101,81	2.335,11	2.678,38	3.072,10	3.623,70
1		1.843,87	1.935,42	2.026,97	2.148,14				
2		1.869,95	1.967,89	2.065,83	2.193,71				
3		1.895,35	1.999,87	2.104,38	2.240,04				
4		1.921,40	2.031,57	2.141,94	2.285,60				
5		1.946,62	2.063,45	2.180,28	2.332,18	2.591,05	2.971,94	3.408,81	3.909,91

LOONSCHALEN PER MAAND
PER 1 april 2016 of week 13 2016 (28 maart 2016) (+1,75%)

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functie									
15	595,26								
16	686,53	837,51							
17	785,02	941,17							
18/0	861,51	1.018,27	1.209,56	1.400,85					
1	871,42	1.032,53	1.229,64	1.426,77					
19/0	1.006,92	1.129,68	1.337,92	1.546,16					
1		1.145,50	1.360,13	1.574,76					
2		1.161,31	1.382,25	1.603,36					
20/0	1.171,62	1.315,15	1.503,30	1.691,46	2.129,22				
1		1.333,56	1.528,15	1.722,75	2.173,94				
2		1.351,97	1.553,01	1.754,04	2.218,65				
21/0	1.363,63	1.520,02	1.702,14	1.884,26	2.197,10				
1		1.541,30	1.730,21	1.919,12	2.243,24				
2		1.562,58	1.758,28	1.953,98	2.289,38				
3		1.583,86	1.786,35	1.988,84	2.335,52				
22/0	1.583,52	1.755,03	1.916,85	2.078,68	2.262,23				
1		1.779,60	1.948,37	2.117,13	2.309,74				
2		1.804,17	1.979,88	2.155,59	2.357,25				
3		1.828,74	2.011,39	2.194,04	2.404,76				
23/0	1.846,37	1.977,10	2.069,87	2.162,65	2.285,72	2.539,44	2.912,73	3.340,91	3.832,02
1		2.005,21	2.104,77	2.204,33	2.336,11				
2		2.033,57	2.140,08	2.246,59	2.385,66				
3		2.061,19	2.174,85	2.288,52	2.436,04				
4		2.089,52	2.209,44	2.329,36	2.485,60				
5		2.116,95	2.244,00	2.371,05	2.536,25	2.817,77	3.231,98	3.707,09	4.252,03

LOONSCHALEN PER UUR
PER 1 april 2016 of week 13 2016 (28 maart 2016) (+1,75%)

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functie									
15	3,42								



Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functie.									
16	3,95	4,81							
17	4,51	5,41							
18/0	4,95	5,85	6,95	8,05					
1	5,01	5,93	7,07	8,20					
19/0	5,78	6,49	7,69	8,89					
1		6,58	7,82	9,05					
2		6,67	7,94	9,21					
20/0	6,73	7,56	8,64	9,72	12,24				
1		7,66	8,78	9,90	12,49				
2		7,77	8,93	10,08	12,75				
21/0	7,84	8,74	9,78	10,83	12,63				
1		8,86	9,94	11,03	12,89				
2		8,98	10,11	11,23	13,16				
3		9,10	10,27	11,43	13,42				
22/0	9,10	10,09	11,02	11,95	13,00				
1		10,23	11,20	12,17	13,27				
2		10,37	11,38	12,39	13,55				
3		10,51	11,56	12,61	13,82				
23/0	10,61	11,36	11,90	12,43	13,14	14,59	16,74	19,20	22,02
1		11,52	12,10	12,67	13,43				
2		11,69	12,30	12,91	13,71				
3		11,85	12,50	13,15	14,00				
4		12,01	12,70	13,39	14,29				
5		12,17	12,90	13,63	14,58	16,19	18,57	21,31	24,44

BIJLAGE 2B INSTROOM-LONEN VOOR LANGSDURIG WERKLOZEN (zie art. 21 lid 3c)

PER 1 april 2016 of week 13 2016 (28 maart 2016) (+1,75%)

Groep	Per	Per	Per
Leeftijd/ functie.	Uur	4 Weken	Maand
15	3,18	508,68	553,19
16	3,66	585,77	637,02
17	4,19	669,81	728,42
18	4,63	741,55	806,43
19	5,38	861,15	936,50
20	6,28	1.005,29	1.093,26
21	7,36	1.177,03	1.280,02
22	8,58	1.372,69	1.492,80
23+	10,09	1.614,97	1.756,28

LOONSCHALEN PER 4 WEKEN

PER 1 juli 2016 of week 25 2016 (20 juni 2016) (AANPASSING SCHAAL 22 jaar)

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functie.									
15	547,37								
16	631,30	770,12							
17	721,88	865,45							
18/0	792,19	936,34	1.112,24	1.288,14					
1	801,30	949,45	1.130,71	1.311,97					
19/0	925,90	1.038,79	1.230,27	1.421,75					



LOONSCHALEN PER UUR
PER 1 januari 2017 of week 1 2017 (2 januari 2017) (+0,75%)

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functie.									
15	3,45								
16	3,98	4,85							
17	4,55	5,45							
18/0	4,99	5,90	7,00	8,11					
1	5,05	5,98	7,12	8,26					
19/0	5,83	6,54	7,75	8,95					
1		6,63	7,88	9,12					
2		6,72	8,00	9,28					
20/0	6,78	7,61	8,70	9,79	12,33				
1		7,72	8,85	9,98	12,59				
2		7,83	8,99	10,16	12,85				
21/0	7,90	8,80	9,86	10,91	12,72				
1		8,92	10,02	11,11	12,99				
2		9,05	10,18	11,31	13,26				
3		9,17	10,34	11,52	13,52				
22/0	10,69	11,45	11,99	12,52	13,23				
1		11,61	12,19	12,76	13,53				
2		11,77	12,39	13,01	13,81				
3		11,93	12,59	13,25	14,11				
23/0	10,69	11,45	11,99	12,52	13,23	14,70	16,87	19,34	22,19
1		11,61	12,19	12,76	13,53				
2		11,77	12,39	13,01	13,81				
3		11,93	12,59	13,25	14,11				
4		12,10	12,79	13,49	14,39				
5		12,26	12,99	13,73	14,69	16,32	18,71	21,46	24,62

BIJLAGE 2B INSTROOM-LONEN VOOR LANGDURIG WERKLOZEN (zie art. 21 lid 3c)

PER 1 januari 2017 of week 1 2017 (2 januari 2017) (+0,75%)

Groep			
Leeftijd/ functie.	Per Uur	Per 4 Weken	Per Maand
15	3,20	512,49	557,33
16	3,69	590,16	641,80
17	4,22	674,83	733,88
18	4,67	747,11	812,48
19	5,42	867,61	943,53
20	6,33	1.012,83	1.101,46
21	7,41	1.185,86	1.289,62
22	10,17	1.627,08	1.769,45
23+	10,17	1.627,08	1.769,45

BIJLAGE 3 HANDLEIDING BIJ DE TOEPASSING VAN ARTIKEL 11 EN 12

De afspraken in artikel 11 van de cao kunnen leiden tot een veelheid van situaties en daarbij behorende aanvullingen. ~~Ter informatie over de financiële situatie van de werknemer in geval van arbeidsongeschikt is deze handleiding gemaakt.~~ De handleiding bestaat uit een overzicht van de mogelijke situaties en de daarbij behorende aanvullingen, enkele belangrijke tips en aandachtspunten.

Tabel met overzicht

In bijgaande tabel is op compacte wijze een overzicht gegeven van het recht op aanvullingen op de



wettelijke loondoorbetaling gedurende de eerste twee jaar en de daarop volgende jaren met een WIA-uitkering. Het recht op aanvulling verschilt per periode en per bijzondere situatie van de werknemer.

In de tabel staan de cao-artikelen chronologisch vermeld (van de eerste dag van arbeidsongeschiktheid tot en met het zevende jaar) waarop de situatie betrekking heeft.

Kolom 2 geeft een beschrijving van de situatie van de zieke werknemer.

In de periodekolommen staat de hoogte van de aanvulling vermeld.

Zolang er voor de zieke werknemer nog geen sprake is van een definitieve re-integratie in een aangepaste functie bij de eigen of een andere werkgever gelden de regels in tabel A.

Voor werknemers die definitief zijn gere-integreerd in een andere functie geldt tabel B.

Tips

Voor de mate van arbeidsongeschiktheid (soms ook wel het ziektepercentage genoemd) wordt een formule gepresenteerd waarmee het arbeidsongeschiktheidspercentage kan worden berekend op basis van het aantal mogelijk te werken uren en de loonwaarde van het mogelijk te verrichten werk.

In het geval er wordt gewerkt 'op arbeidstherapeutische basis' geeft deze handleiding enkele belangrijke aspecten waarmee rekening gehouden moet worden.

De werkgever wordt geadviseerd om de werknemer tijdens de WIA-beoordeling te laten begeleiden door de casemanager of de bedrijfsarts. De WIA-beschikking van het UWV dient altijd goed te worden gecontroleerd.

Berekenen van de mate van arbeids(on)geschiktheid

De bedrijfsarts stelt vast hoeveel uur de werknemer belastbaar is en in welke mate hij nog belastbaar is. Aan de hand van de beperkingen en de belastbaarheid die door de bedrijfsarts worden aangegeven kan de werkgever bepalen welke werkzaamheden de werknemer nog wel kan doen. Vervolgens wordt de loonwaarde (uurloon) van deze mogelijke werkzaamheden vastgesteld.

De mate van arbeids(on)geschiktheid kan worden bepaald door het invullen van de variabelen in de onderstaande formule

Mogelijk te werken uren	X	uurloon van het re-integratie werk	X	100%	=	Percentage arbeidsongeschiktheid
Contractuele uren		Contractueel uurloon				

Bijvoorbeeld: Klaas werkt 20 uur per week (4 dagen van 5 uur) met een uurloon van 10 euro. Omdat Klaas door zijn ziekte gedeeltelijk niet in staat is te werken stelt de bedrijfsarts vast dat hij wel dagelijks 3 uur kan werken als hij tussendoor maar een uur rust neemt. Klaas kan wel zijn eigen werk doen maar in een wat rustiger tempo. De leidinggevende vult het aantal mogelijk te werken uren (4 dagen maal 3 uur) in en deelt dat door de normale 20 uur. Omdat Klaas zo'n 20% langzamer werkt neemt zijn leidinggevende een evenredig deel (€ 8,-) van de contractuele loonwaarde van het werk. Klaas is nu 48% arbeidsgeschikt en dus 52% arbeidsongeschikt.

12		€ 8		100%	=	48% arbeidsgeschikt
20	X	€ 10	X			52% arbeidsongeschikt

Werken op arbeidstherapeutische basis

Soms adviseert de bedrijfsarts om de werknemer weer te laten werken op arbeidstherapeutische basis. De werknemer blijft dan formeel 100% arbeidsongeschikt. De werknemer werkt in de praktijk wel een aantal uren, maar de loonwaarde van dat werk wordt gesteld op nihil. Verder is er een aantal andere aspecten waarmee rekening moet worden gehouden:

- het werken op arbeidstherapeutische basis mag slechts voor een korte periode van maximaal 2 weken;
- arbeidstherapeutisch werken is niet vrijblijvend; de werknemer kan niet zelf bepalen wanneer hij op het werk komt of wanneer hij vertrekt; dat moet in overleg met de leidinggevende;
- de afspraken over werktijden, de werkzaamheden en de periode van arbeidstherapeutisch werken worden schriftelijk vastgelegd en
- er moet sprake zijn van progressie in de belastbaarheid.

Na de periode van arbeidstherapeutisch werken, waarbij de werknemer nog als 100% arbeidsongeschikt wordt geregistreerd, kan de mate van arbeids(on)geschiktheid worden berekend.



Bij het aanbieden en laten uitvoeren van passend werk is van belang dat het UWV passend werk als regulier opvat, als de werknemer langer dan 8 weken deze werkzaamheden verricht. Afspraken hierover dienen vastgelegd te worden in een gespreksverslag of in het plan van aanpak dat onderdeel is van het re-integratiedossier.

WIA-uitkeringsrechten

Met verlies van verdienvermogen (mate van arbeidsongeschiktheid)	Duurzaamheid	Soort WIA-uitkering
80-100%	Duurzaam	IVA-uitkering. Inkomensvoorziening volledig (en duurzaam) arbeidsongeschikten
80-100%	Niet duurzaam, er is nog kans op herstel	WGA-uitkering. Werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten
35-80%	Niet van toepassing	WGA-uitkering. Werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten
Minder dan 35%	Niet van toepassing.	Geen recht op uitkering.

Tijdschema Wet verbetering poortwachter

Dag 1	Ziekmelding
Dag 4	Aanvragen Ziekte-uitkering (vangnetgevallen)
Week 1	Uiterlijke datum doorgifte ziekmelding aan bedrijfsarts of arbodienst
Week 5	Opdracht geven aan bedrijfsarts/arbodienst voor het maken van de probleemanalyse. Medisch deel van het re-integratiedossier aanleggen.
Week 6	Probleemanalyse maken. N.B. Als op de einddatum van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de werknemer zes weken of langer ziek is, dan moet er ook al een re-integratiedossier met een probleemanalyse en een plan van aanpak (gebaseerd op de tijdelijkheid van de arbeidsovereenkomst) aanwezig zijn.
Week 8	Plan van aanpak door werkgever en werknemer. Aanstellen van casemanager, opbouw van re-integratiedossier.
Iedere 6 weken	Bespreken voortgang re-integratie. Verslag opnemen in re-integratiedossier.
Week 42	Aangifte ziekmelding aan UWV (in verband met berekening wachttijd WIA-uitkering). Vanaf nu kan de WIA-beoordeling voor een vervroegde IVA-uitkering worden aangevraagd door werknemers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn.
Week 49	Evaluatie voortgang re-integratie (opschudmoment).
Week 87	UWV stuurt de formulieren voor de WIA-beoordeling naar de werknemer.
Week 91	Werknemer vraagt WIA-beoordeling aan bij UWV en overlegt re-integratieverslag.
Week 91-104	Beoordeling door UWV, loonsanctie bij onvoldoende re-integratie inspanning werkgever of werknemer, bepalen recht op WIA-uitkering.
Week 104	Aanpassing of beëindiging arbeidsovereenkomst. Eventuele ingang WIA-uitkering.

BIJLAGE 4 HISTORISCHE RECHTEN

[illegible][illegible]



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst
LEVENS MIDDELEN BEDRIJF
p/a CBL CENTRAAL BUREAU LEVENSMIDDELENHANDEL
T.a.v. De heer ^{10.2.e}
Postbus 262
2260 AG LEIDSCHENDAM

Datum 12 juli 2016
Betreft Start AVV brief

**Directie Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwet-
geving**

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 ^{10.2.e}
F 070 333 40 90
<http://cao.szw.nl/>

Contactpersoon

Mw. mr. ^{10.2.e}
T 06-^{10.2.e}
^{10.2.} @minszw.nl

Onze referentie

DG Werk/UAW/2016
CAO 316 20-81 7.00

Uw referentie

d.d. 21 maart 2016
16.014/JvW

Geachte heer ^{10.2.e},

Hierbij deel ik u mede dat ik uw bovengenoemde brief op 21 maart 2016 heb ontvangen. Naar aanleiding hiervan is per laatstgenoemde datum uw verzoek om algemeen verbindendverklaring (avv) van bepalingen van uw cao inhoudelijk in behandeling genomen.

Van de indiening van dit verzoek is inmiddels mededeling gedaan in de Staatscourant van 12 juli 2016, publicatienr. 37092. Daarbij is bepaald dat tot en met 2 augustus 2016 bedenkingen tegen het verzoek danwel dispensatieverzoeken kunnen worden ingebracht.

Indien er bedenkingen en/of dispensatieverzoeken worden ingebracht zult u hiervan afzonderlijk op de hoogte worden gesteld.

Wanneer zich geen bedenkingen en/of dispensatieverzoeken voordoen en er evenmin sprake is van een complexe beoordeling bedraagt de netto behandelingsduur van een avv-verzoek maximaal 8 weken. Dit betekent dat u er in principe vanuit kunt gaan dat uw verzoek binnen 8 weken na de hierboven (laatst)genoemde datum van ontvangst zal zijn afgehandeld.

De voortgang van uw avv-verzoek kunt u volgen op onze internetsite <http://cao.szw.nl/>.

Voor de goede orde wijs ik u er op dat het – naast het opvragen van de op het verzoek betrekking hebbende papieren stukken – voor derden mogelijk is de stukken digitaal te raadplegen op <http://cao.szw.nl/>.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,

10.2.e

Van: ^{10.2.e}

Verzonden: donderdag 30 juni 2016 12:29

Aan: ^{10.2.e} <^{10.2.e} @cbl.nl>

Onderwerp: RE: Doorgest.: Re: Intrekken procedures

Beste ^{10.2.e} ,

buiten reikwijdte

Ik probeer je vanmiddag even te bellen over de avv-procedure voor het Levensmiddelenbedrijf, want helaas zitten er nu nog steeds niet de juiste cao-versies in het loket (zowel cao aanmelding als gerenvooeierde cao test voor het avv-verzoek).

Met vriendelijke groeten,

^{10.2.e}

buiten reikwijdte

buiten reikwijdte

buiten reikwijdte



Levensmiddelenbedrijf 2018/2019 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 24 april 2018 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Levensmiddelenbedrijf

UAW Nr. 11959

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van het Centraal Bureau Levensmiddelenhandel namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partijen ter ener zijde: Vakcentrum, beroepsorganisatie van detaillisten en de Nederlandse Vereniging van Coöperatieve Werkgevers;

Partij ter andere zijde: CNV Vakmensen.nl.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, en IV is bepaald:

Artikel 1 Werkingssfeer

1. Deze overeenkomst geldt, tenzij in dit artikel of elders in deze CAO anders is bepaald, alleen voor alle werknemers als bedoeld in artikel 2d die een arbeidsovereenkomst hebben met Coop Supermarkten of een werkgever die is aangesloten bij het Vakcentrum en alle werkgevers die één of meer winkels exploiteren die voldoen aan de omschrijving van artikel 2 onder a, met uitzondering van:
 - a. personen, uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam in een kantoor van de onderneming;
 - b. personen, uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam in of voor een distributiecentrum van de werkgever, waaronder begrepen chauffeurs, als hun arbeidsvoorwaarden in een andere CAO geregeld zijn;
 - c. personen, uitsluitend belast met leiding, toezicht of controle over meer dan een winkel en niet zelf in de verkoop werkzaam zijnde;
 - d. personen, uitsluitend belast met schoonmaakwerkzaamheden of bewakingswerkzaamheden.
2. Voor de erbijbaner geldt, in afwijking van lid 1, alle artikelen met uitzondering van artikel 5 lid 6, artikel 8 lid 1 tot en met 3 en artikel 8 lid 9.
3. Voor vakantiewerkers gelden, in afwijking van lid 1, alle artikelen met uitzondering van de artikelen 5 lid 6, artikel 6, 7, 8, 13, 14, 16, 18, 19 en 20.
4. De werkgever dient zich ervan te verzekeren dat voor een uitzendkracht of een werknemer die via payroll dan wel detachering werkzaam is gedurende een periode van in totaal meer dan drie maanden:
 - a. hetzelfde loon (zoals bepaald in de artikelen 18 en 19), werktijden (zoals bepaald in de artikelen 4, 6 en 8 lid 1 en 2) en dezelfde overige vergoedingen (zoals bepaald in de artikelen 7, 8, 9, en 14) van toepassing zijn als voor een werknemer die bij hem in dienst is;
 - b. vergelijkbare overige arbeidsvoorwaarden (zoals bepaald in de artikelen 10, 11, 12, 13, 16, 20,

24, 25, 26 en 27) van toepassing zijn als in deze cao geregeld voor een werknemer die bij hem in dienst is.

Artikel 2 Definities

Deze overeenkomst verstaat onder:

a. *winkel*: iedere fysieke en virtuele inrichting waar overwegend een verscheidenheid aan verbruiksartikelen zoals: kruidenierswaren, zuivel en eieren, kaas, aardappelen, groente en fruit, bier, wijn, frisdranken, vlees, wild en gevogelte, vleeswaren en salades, vis, schaal- en schelpdieren, brood en gebak, koek- en banketartikelen, maaltijden, maaltijdcomponenten, ijs, chocolade en chocoladeproducten, snoep- en zoetwaren, zoutjes, onderleggers en notenbarproducten, delicatessen, dierenvoeding, rookwaren, drogmetica, schoonmaak- en onderhoudsartikelen, kantoorbenodigdheden en wenskaarten, lectuur, huishoudelijke artikelen, dierenbenodigdheden, bloemen en planten wordt verkocht, eventueel gecombineerd met een aanvullend assortiment gebruiksartikelen. Tevens iedere fysieke en virtuele inrichting waarin een kaasspeciaalzaak, delicatessenwinkel in de breedste zin des woords wordt geëxploiteerd, gespecialiseerde zuiveldetailhandel of supermarkten, levensmiddelenwinkels op recreatieparken.

In geval van samenloop is bepalend de hoofdactiviteit in loonbedrag en aantal arbeidsdagen. Is de hoofdactiviteit niet een fysieke of virtuele winkel, kaasspeciaalzaak, delicatessenwinkel in de breedste zin van het woord of gespecialiseerde zuiveldetailhandel, dan vallen alleen de werknemers die zich met het levensmiddelenbedrijf bezighouden onder de cao.

b. *distributiecentrum (DC)*: iedere inrichting waarin logistieke activiteiten worden verricht ten behoeve van de beleving van de winkels. Onder werknemers van een DC worden tevens begrepen de chauffeurs van de lichte en zware vrachtwagens.

c. *werkgever*: iedere natuurlijke of rechtspersoon, die één of meer winkels in de zin van deze overeenkomst exploiteert en werknemers in de zin van deze overeenkomst in dienst heeft, met uitzondering van de werkgever die is aangesloten bij de Vereniging van Grootwinkelbedrijven in Levensmiddelen (VGL).

d. *werknemer*: elke persoon in dienst van een werkgever.

e. *normale arbeidsduur*: gemiddeld 40 uur per week berekend over een periode van vier aaneensluitende weken, waarbij deze perioden elkaar niet mogen overlappen.

f. *Erbijbaner*: werknemer die in beginsel werkt naast het volgen van school of studie. De erbijbaner heeft een arbeidscontract van maximaal 12 uur per week.

g. *Tussenbaner*: werknemer met een contract van bepaalde tijd voor de duur van 4 jaar en meer dan 12 uur per week.

h. *Loopbaner*: iedere werknemer die niet erbijbaner, tussenbaner of vakantiewerker is

i. *vakantiewerker*: iedere scholier of student die tijdens een aaneengesloten vakantiesluiting van onderwijsinstellingen als werknemer gedurende ten hoogste acht weken arbeid verricht.

j. *werknemer in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL)*: student in het middelbaar beroepsonderwijs zoals beschreven in de Wet Educatie Beroepsonderwijs.

k. *uitzendkracht*: ieder die krachtens een uitzendovereenkomst conform artikel 7:690 BW werkzaamheden verricht voor de werkgever.

l. *payroll*: Payrolling is een vorm van dienstverlening waarbij de werkgever een werknemer zelf werft, waarna de geworven werknemer in dienst treedt bij een payroll-onderneming (een onderneming die er zijn beroep of bedrijf van maakt werknemers langdurig en exclusief ter beschikking te stellen aan een derde). De payroll-onderneming vervult de rol van c.q. is de juridische werkgever. De werkgever heeft het toezicht en geeft feitelijk leiding. De payroll-onderneming betaalt het loon, voert alle relevante administratie-activiteiten uit en draagt de (financiële) risico's van het werkgeverschap.

m. *detachering*: het door de werkgever ter beschikking stellen van een werknemer aan een andere werkgever, al dan niet in hetzelfde concern, in het kader van een overeenkomst tussen de werkgever en de andere werkgever.

n. *loon*: het bruto loon plus eventuele over- en meeruren en provisie. Jaarlijkse uitkeringen, waaronder gratificaties en vakantiebijslag, alsmede kostenvergoedingen en de toeslag voor avond- en weekenduren als bedoeld in artikel 7 vallen niet onder het begrip loon.

o. *All-in uurloon*: uurloon, verhoogd met ADV (met inachtneming van het bepaalde in artikel 6 lid 4), vakantieuren en vakantietoeslag.

p. *in de regel*: daar waar in de bovenstaande leden 'in de regel' wordt genoemd, wordt bedoeld in een periode van 13 weken meer dan de helft van het aantal weken of vier weken achtereenvolgens.

q. *feestdag*: de algemeen erkende feestdagen Nieuwjaarsdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen en de beide Kerstdagen, alsmede de bevrijdingsdag in de lustrumjaren en de jaarlijkse dag waarop de verjaardag van Z.M. de Koning wordt gevierd.

Artikel 3 Verplichtingen van de werkgever en de werknemer

2. De werknemer ontvangt een schriftelijke arbeidsovereenkomst, waarin ten minste worden vermeld:



- a. de datum van indiensttreding,
 - b. de functie, waarin hij wordt aangesteld,
 - c. de groep, bedoeld in artikel 18, waarin hij is ingedeeld,
 - d. het aan de functie verbonden loon,
 - e. eventuele bijzondere voorwaarden.
3. Wijziging van de arbeidsovereenkomst gebeurt na instemming van de werknemer en wordt tijdig schriftelijk kenbaar gemaakt onder vermelding van de datum van ingang.
 4. In het geval de werknemer wordt aangesteld op een contract voor bepaalde tijd worden eventuele voorafgaande uitzendovereenkomsten, die door een periode van ziekte zijn onderbroken, voor het vaststellen van een mogelijke overgang naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (artikel 7:668a lid 2 BW) samen beschouwd als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
 5. Voor ieder nieuw dienstverband langer dan zes maanden geldt een proeftijd van twee maanden. De werkgever en de werknemer kunnen schriftelijk geen of een kortere proeftijd overeenkomen. Voor een nieuw dienstverband korter of gelijk aan zes maanden geldt geen proeftijd.
 6. Wanneer de BBL-werknemer meer uren werkt dan die zijn vastgelegd in zijn studieovereenkomst, sluit de werkgever een afzonderlijke arbeidsovereenkomst, waarin worden geregeld de arbeidsduur, een loon naar evenredigheid daarvan, een aangepaste vakantieregeling en het loon over die dagen waarop de betreffende werknemer vrijwillig arbeid verricht.
 7. De werkgever mag geen arbeidsvoorwaarden overeenkomen, die in strijd zijn met de bepalingen van deze overeenkomst, tenzij er sprake is van afwijking in voor de werknemer gunstige zin ten aanzien van medewerkers, e.e.a. onverlet het bepaalde in artikel 27 lid 8. Deze afspraken kunnen niet eenzijdig worden aangepast e.e.a. onverlet het bepaalde in art 7.611, 7.613 BW.
 8. De werkgever en de werknemer zijn over en weer gehouden zich in het kader van de arbeidsrelatie zich te gedragen naar de eisen van redelijkheid en billijkheid. Dat betekent onder meer dat partijen van elkaar een duidelijke communicatie en overleg mogen verwachten, onder meer over de wederzijdse verwachtingen, loopbaanperspectieven, vitaliteit, mobiliteit en inzetbaarheid

Uitzendbureaus en payroll bedrijven

9. Werkgevers maken alleen gebruik van uitzendbureaus en payroll bedrijven die bij de Stichting Normering Arbeid in het Register Normering Arbeid zijn geregistreerd en voldoen aan NEN 4400, dan wel die geregistreerd zijn als aangemelde onderneming die bezig zijn met NEN 4400 certificering, dan wel indien het een buitenlands uitzendbureau of payroll werkgever betreft, die aan gelijkwaardige voorwaarden voldoet, hetgeen kan blijken uit registratie in het Register van Vereniging Registratie Ondernemingen.

Geheimhouding

10. De werknemer is verplicht zowel gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst als na beëindiging daarvan strikte geheimhouding te betrachten ten aanzien van zaken en personen betreffende het bedrijf van de werkgever.

Artikel 4 Arbeidstijden en arbeidsduur

1. De werkgever stelt de arbeidstijden vast, waarbij hij rekening houdt met artikel 4 t/m 9 van deze cao en de Arbeidstijdenwet en de Wet flexibel werken (Wfw).
Uitgangspunt bij de indeling van de dagelijkse arbeidstijd is dat deze zoveel mogelijk aaneengesloten zal zijn en uitgaat van een vijfdaagse werkweek.
2. De normale arbeidsduur bedraagt:
 - a. gemiddeld 40 uur per week berekend per periode van vier aaneensluitende weken, waarbij deze perioden elkaar niet mogen overlappen,
 - b. ten hoogste negen uur per dag.Onder de normale arbeidsduur vallen niet de uren waarmee in enige week een arbeidstijd van 45 uur is overschreden.
3. a. Bij het opstellen van roosters wordt rekening gehouden met de (structurele) afspraken die met de werknemer zijn gemaakt over zijn arbeidstijden. Wijziging van deze afspraken vindt plaats in overleg met de betrokken werknemer. Een verzoek van de werknemer tot wijziging wordt gehonoreerd indien dit redelijkerwijs mogelijk is.

- b. Bij het opstellen van de roosters wordt zo veel mogelijk rekening gehouden met aanvullende wensen van de werknemer.
 - c. Van de overeengekomen arbeidsduur wordt minimaal 50% vastgelegd als structurele arbeidstijd.
 - d. Bij de vaststelling van de arbeidstijden wordt volledig rekening gehouden met afspraken over kinderopvang.
 - e. Van de bedrijfstijd minus de overeengekomen arbeidsduur wordt, binnen de bedrijfstijd, minimaal 50% aangemerkt als vaste vrije tijd. In de vaste vrije tijd zijn in ieder geval twee avonden per week inbegrepen. Inzet van de werknemer op uren die zijn aangemerkt als vaste vrije tijd is alleen mogelijk op vrijwillige basis.
 - f. Roosters en arbeidstijden worden tijdig bekend gemaakt. Dit betekent dat:
 - het volledige rooster minimaal één volle week voor aanvang bekend wordt gemaakt behoudens onvoorziene omstandigheden. Indien voor de werknemer het rooster niet één week van tevoren bekend is gemaakt, kan de werknemer slechts worden verplicht om te werken op zijn structurele arbeidstijd;
 - roostervrije uren, alsmede een vaste vrije dag uiterlijk twee weken tevoren bekend wordt gemaakt.
 - g. De erbijbaner die minder dan 2 uur per week arbeid heeft verricht, heeft recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben als hij 2 uur arbeid zou hebben verricht.
4. Indien tijdens een pauze bij uitzondering toch moet worden gewerkt, moet de gewerkte tijd betaald worden in geld of tijd. Misbruik van het werken in pauzes kan gemeld worden bij de Vaste Commissie (zie artikel 24).
 5. De werknemer die op een dag meer dan 4,5 uur werkt en na 19.00 uur doorwerkt, heeft recht op een warme maaltijd van redelijke kwaliteit.
 6. De werknemer kan op de avonden van Goede Vrijdag en 4 mei (Dodenherdenking) na 19.00 uur niet worden verplicht om te werken.
De werknemer kan niet worden verplicht om op de avond van 5 december na 18.00 uur te werken.
 7. De werknemer in de winkel kan niet worden verplicht om meer dan twee avonden per week te werken. Op individuele basis in overleg tussen de werkgever en de werknemer kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt. Voor werknemers die in dienst waren vóór 1 juni 2008 kunnen historische rechten gelden die zijn opgesomd in bijlage 4A van deze cao.
 8. De werknemer, in dienst voor 1 juni 2008, kan niet worden verplicht om meer dan 12 zaterdagen per jaar te werken, tenzij de werknemer verdergaande historische rechten heeft. Zie ook bijlage 4A voor de historische rechten. De werkgever en werknemer kunnen in overleg afwijkende afspraken maken.
 9.
 - a. Op zondagen en op feestdagen wordt geen arbeid verricht, tenzij bijzondere omstandigheden zulks noodzakelijk maken en de desbetreffende wettelijke bepalingen zich daartegen niet verzetten.
 - b. De werknemer kan niet tot het werken op zondag, Hemelvaartsdag of Eerste Kerstdag worden verplicht.
 - c. De werknemer kan bij voorrang een vrije dag (vakantie of ADV) opnemen op een religieuze feestdag, tenzij gewichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

Arbeidsduur

10. Alle werkelijke in opdracht van de werkgever gewerkte tijd, moet worden beloond in tijd of geld.
11. In geval er sprake is van een structurele situatie dat een werknemer meer uren werkt dan is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, zal de werkgever deze arbeidsovereenkomst aanpassen aan de feitelijke situatie. Aanpassing kan maximaal plaatsvinden tot de normale arbeidsduur.
 - a. In het geval er sprake is van een structurele wijziging van het aantal te werken uren, wordt de arbeidsovereenkomst direct aangepast.
 - b. Indien een werknemer gedurende drie achtereenvolgende loonperioden van vier weken / één maand, inclusief eventuele roostervrije uren, meer uren heeft gewerkt dan in de arbeidsovereenkomst is bepaald zal de werkgever de arbeidsovereenkomst aanpassen aan het gemiddeld aantal uren dat de werknemer in voornoemde periode heeft gewerkt, tenzij er sprake is van tijdelijke incidentele situaties, zoals:
 - vervanging wegens arbeidsongeschiktheid;
 - vervanging wegens zwangerschap;

- vervanging tijdens verlof;
- extra uren in vakantieperiode (juli/augustus) en in verband met feestdagen.

Aanpassing van de arbeidsovereenkomst vindt niet plaats indien de werknemer dit niet wenst.

12. De werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft voor minder dan de normale arbeidsduur maar meer uren werkt dan de arbeidsovereenkomst aangeeft, krijgt deze extra uren gecompenseerd in betaalde vrije tijd of in geld. Bij compensatie in geld heeft de werknemer naast recht op loon voor de extra gewerkte uren, recht op aanvullende opbouw van vakantie, vakantiegeld, roostervrije uren, opbouw van pensioen, en sociale verzekeringsrechten.
13. De werknemer, die gedurende het hele jaar wekelijks een vaste vrije dag heeft, wordt geacht zijn vrije dag genoten te hebben, indien deze dag samenvalt met een feestdag als bedoeld in artikel 2 sub q.

Artikel 5 Scholing, POB en duurzame inzetbaarheid

Persoonlijk ontwikkelingsbudget (POB) en scholing

1. Alle medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor meer dan 12 contracturen per week (de zogenaamde 'tussenbaners' en 'loopbaners'), hebben per 1 januari 2018 recht op een persoonlijk opleidingsbudget (hierna: POB) per jaar. Het POB bedraagt € 175,- per medewerker per kalenderjaar en wordt toegekend met een periodieke opbouw per maand of loonperiode en buiten de werkgever gestort op een individuele leerrekening. Deze individuele leerrekening is een eigen rekening van werknemers die voldoet aan de volgende uitgangspunten:
De storting van de werkgever zal plaatsvinden vrijgesteld van Loonbelasting en uitsluitend kunnen worden besteed aan scholing en ontwikkeling binnen de vrijstellingscriteria van de Loonbelasting. Werknemers zijn binnen deze vrijstellingscriteria vrij in de keuze van hun scholing. Storting zal plaatsvinden tot maximaal 5 keer het jaarbudget voor loopbaners en voor maximaal 4 keer het jaarbudget voor tussenbaners. De opbouw eindigt bij beëindiging van het dienstverband, overlijden en pensionering of (behoudens verlenging van het POB) bij het beëindigen van de cao. Indien een storting niet binnen 60 maanden na storting door de werknemers is besteed aan opleiding of ontwikkeling, dan wel bij eerder overlijden of pensionering, vervalt het resterend POB terug aan de werkgever. Bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst blijft het opgebouwde POB beschikbaar voor de werknemer.
2. De werknemer wordt jaarlijks geïnformeerd over opleidingsmogelijkheden en opleidingsfaciliteiten in de branche (CBL-Opleidingenhuis, MBO-BBL). Hiervoor zullen werknemers worden gewezen op de website die hiervoor is ingericht. Indien een aanvraag van een werknemer door de werkgever wordt afgewezen, zal dit (desgewenst schriftelijk) worden gemotiveerd.
3. Als de werkgever of werknemer daar behoefte aan heeft, vindt een functioneringsgesprek plaats waarbij opleidingen aan de orde komen. Afspraken over opleidingen worden schriftelijk vastgelegd.

Overwerk en compensatie

4. De werknemer van 55 jaar en ouder kan niet tot het verrichten van overwerk worden verplicht.
5. De werknemer die in één werkweek zes dagen heeft gewerkt, heeft recht op compensatie van deze dag binnen twee periodes (van vier weken of één maand). Een aaneengesloten werkperiode kan niet langer dan zes dagen duren.

Vakantiedagen en verlof

6. a. Voor aanspraak op extra vakantiedagen op grond van diensttijd of leeftijd van de werknemer is zijn situatie bij de aanvang van het vakantiejaar bepalend.
b. De diensttijdvakantie bedraagt bij:
 - 25 tot 40 dienstjaren: drie extra vakantiedagen per vakantiejaar;
 - 40 of meer dienstjaren: vijf extra vakantiedagen per vakantiejaar.
c. De leeftijdsvakantie bedraagt bij een leeftijd van:
 - 50 tot 55 jaar: één extra vakantiedag per vakantiejaar;
 - 55 tot 60 jaar: twee extra vakantiedagen per vakantiejaar;
 - 60 jaar of meer: vier extra vakantiedagen per vakantiejaar.
d. De in b en c genoemde vakantiedagen worden niet bij elkaar opgeteld, het hoogste aantal geldt.

7. In de periode van vijf jaar voorafgaande aan zijn pensionering heeft een werknemer eenmaal recht op maximaal vijf dagen verlof met behoud van loon voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op zijn pensionering.

Korter werken voorafgaand aan pensioen

8. De werknemer in volledige dienst die de normale arbeidsduur werkt, kan op zijn verzoek 20% korter gaan werken. Dit kan voor de duur van maximaal één jaar voorafgaand aan aanvang van het pensioen. Tegelijkertijd wordt vastgelegd op welke datum de werknemer met pensioen zal gaan. Het nieuwe loon bedraagt in dat geval 90% van het tot dan toe verdiende loon.

Artikel 6 Arbeidsduurverkortung

1. a. De werknemer met een normale wekelijkse arbeidsduur van 40 uur heeft recht op arbeidsduurverkortung van 156 roostervrije uren per kalenderjaar.
b. De werknemer met een normale wekelijkse arbeidsduur van minder dan 40 uur, heeft naar rato van zijn wekelijkse arbeidsduur recht op een evenredig deel van het onder a. genoemde aantal roostervrije uren.
c. De werknemer met wie het dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt aangegaan dan wel beëindigd, heeft naar rato van de lengte van het dienstverband in dat jaar recht op een evenredig deel van de onder a. genoemde en eventueel op grond van b aangepast aantal roostervrije uren.
d. Roostervrije uren worden ofwel ingeroosterd, of worden aangewend voor tijdsparen, waarbij de werknemer op grond van artikel 15 lid 2 van de cao het recht behoudt om maximaal 50% van de roostervrije uren aan te mogen wenden voor tijdsparen.
2. De roostervrije uren worden in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld. Bij het ontbreken van een ondernemingsraad worden de roostervrije uren na overleg met de werknemers door de werkgever vastgesteld. De werkgever zal rekening houden met de wensen van de werknemers. Indien over de in de onderneming geldende regelingen geen duidelijkheid bestaat, zullen de roostervrije uren worden toegekend door ten minste:
 - een halve roostervrije dag per twee weken of
 - een hele roostervrije dag per vier weken.
3. De roostervrije uren zullen niet samenvallen met buitengewoon verlof, feestdagen of vakantiedagen.
4. a. Bij volledige arbeidsongeschiktheid worden de op te bouwen roostervrije uren geacht direct te zijn opgenomen.
b. Bij zwangerschap en bevalling en arbeidsongeschiktheid als gevolg van zwangerschap of bevalling worden roostervrije uren opgebouwd.
c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden roostervrije uren naar evenredigheid opgebouwd. Eerder opgebouwde roostervrije uren die volgens het rooster samenvallen met arbeidsongeschiktheid worden na afloop van de arbeidsongeschiktheid opnieuw ingeroosterd.
5. Indien de arbeidsduurverkortung is geregeld door een structurele verlaging van de dagelijkse arbeidstijd, worden geen vervangende uren gegeven bij arbeidsongeschiktheid en bij het samenvallen met buitengewoon verlof- en feestdagen.
6. a. De roostervrije uren voor de werknemer kunnen worden uitbetaald door een toeslag van 8,1% op het loon. Voorwaarde is dat zowel de werkgever als de werknemer instemmen met uitbetaling. Deze afspraak kan worden herzien op basis van dezelfde voorwaarde.
b. De roostervrije uren voor erbijbaners kunnen worden uitbetaald door middel van een toeslag van 8,1% op het loon.
c. De toeslag van 8,1% wordt ook betaald over het loon dat tijdens vakantiedagen wordt doorbetaald.
7. In afwijking van lid 2 (en rekening houdend met lid 1 onder d) kunnen voor (assistent-) bedrijfsleiders maximaal 52 roostervrije uren per jaar (uitgaande van een dienstverband van 40 uur per week) worden opgespaard en aangewend ten behoeve van bijvoorbeeld extra vakantie of educatief verlof dan wel naar keuze van de werknemer, worden bestemd ten behoeve van een aanvulling op de pensioenvoorziening. Afspraken hieromtrent worden schriftelijk vastgelegd.

Artikel 7 Toeslagen in winkels

1. **Toeslagen op door-de-weekse dagen**

Aan de werknemer wordt voor elk gewerkt uur het uurloon betaald, verhoogd met een toeslag van:
op maandag tot en met zaterdag
– tussen 22.00 en 06.00 uur 50%

2. Toeslagen en beloning op zon- en feestdagen

Voor de werknemer geldt een toeslag:

- Wanneer op een zondag (ongeacht of het wel of geen feestdag is) wordt gewerkt, wordt per gewerkt uur het uurloon betaald, verhoogd met een toeslag van 100%.
- Wanneer op een feestdag (niet tevens zondag) niet wordt gewerkt, geldt voor de loondoorbetaling de voorwaarde dat de werknemer in de aan de feestdag voorafgaande 12 weken, tenminste op 6 gelijknamige dagen moet zijn ingeroosterd. Het aantal door te betalen uren is dan gelijk aan het aantal uren dat in die periode gemiddeld op de bedoelde dag is gewerkt.
- Wanneer op een feestdag (niet tevens een zondag) – een dag waarop volgens het rooster normaal wordt gewerkt – wel wordt gewerkt, wordt, naast de doorbetaling op grond van punt b, per gewerkt uur het uurloon betaald, verhoogd met een (de gehele dag geldende) toeslag van 100%.

3. De toeslag wordt gegeven in vrije tijd of in geld.

4. Indien de toeslag wordt gegeven in vrije tijd geldt:

- de werkgever neemt de vrije tijd op in het werkrooster en houdt hierbij rekening met de wensen van de werknemer;
- indien niet binnen zes maanden is gecompenseerd, vindt alsnog uitbetaling plaats.

5. Indien werkzaamheden volgens het werkrooster eindigen op de tijdsgrens van een toeslagpercentage, geldt voor aansluitende werktijd in verband met het afmaken of overdragen van werkzaamheden het toeslagpercentage van het voorafgaande tijdsblok. Dit geldt alleen als deze werkzaamheden binnen een half uur zijn afgerond en een incidenteel karakter hebben.

6. Voor bepaalde werknemers kunnen er historische rechten zijn met betrekking tot toeslagen zoals die in het verleden bestonden. Zie daarvoor bijlage 4B.

Artikel 8 Afwijkende regels voor werknemers in distributiecentra

1. De werknemer kan niet worden verplicht om meer dan één zaterdag in een periode van 4 weken te werken. Op individuele basis in overleg tussen de werkgever en de werknemer kan een afwijkende afspraak worden gemaakt. Zie ook bijlage 4A.

2. De werknemer in het DC kan niet worden verplicht tot het werken in een nachtdienst.

3. Toeslagen op door-de-weekse dagen.

Aan de werknemer wordt voor elk gewerkt uur het uurloon betaald, verhoogd met een toeslag van:

- Van maandag tot en met vrijdag
– tussen 20.00 en 22.00 uur 25%
– tussen 22.00 en 06.00 uur 50%

- Zaterdag
– tussen 06.00 en 18.00 uur 30%
– tussen 18.00 en 06.00 uur 50%

4. Toeslagen en beloning op zon- en feestdagen

Voor werknemers geldt een toeslag:

- Wanneer op een zondag (ongeacht of het wel of geen feestdag is) wordt gewerkt, wordt per gewerkt uur het uurloon betaald, verhoogd met een toeslag van 100%.
- Wanneer op een feestdag (niet tevens zondag) niet wordt gewerkt, geldt voor de loondoorbetaling de voorwaarde dat de werknemer in de aan de feestdag voorafgaande 12 weken, tenminste op 6 gelijknamige dagen moet zijn ingeroosterd. Het aantal door te betalen uren is dan gelijk aan het aantal uren dat in die periode gemiddeld op de bedoelde dag is gewerkt.
- Wanneer op een feestdag (niet tevens een zondag) – een dag waarop volgens het rooster normaal wordt gewerkt – wel wordt gewerkt, wordt, naast de doorbetaling op grond van punt b, per gewerkt uur het uurloon betaald, verhoogd met een (de gehele dag geldende) toeslag van 100%.

5. De toeslag wordt gegeven in vrije tijd of in geld.

6. Indien de toeslag wordt gegeven in vrije tijd geldt:

- de werkgever neemt de vrije tijd op in het werkrooster en houdt hierbij rekening met de wensen van de werknemer;
 - indien niet binnen zes maanden is gecompenseerd, vindt alsnog uitbetaling plaats.
7. Indien werkzaamheden volgens het werkrooster eindigen op de tijdgrens van een toeslagpercentage, geldt voor aansluitende werktijd in verband met het afmaken of overdragen van werkzaamheden het toeslagpercentage van het voorafgaande tijdsblok. Dit geldt alleen indien deze werkzaamheden binnen een half uur zijn afgerond en een incidenteel karakter hebben.
8. Voor bepaalde werknemers kunnen er historische rechten zijn met betrekking tot toeslagen zoals die in het verleden bestonden. Zie daarvoor bijlage 4B.
9. Voor elk in een vriescel gewerkt uur geldt een vriestoeslag van 8% op het uurloon.
10. Voor de chauffeur die niet in een filiaal of kantine kan koffiedrinken en/of 's avonds warm eten geldt:
- een koffievergoeding van € 1,05 per dagdeel (maximaal twee dagdelen).
 - op vertoon van een bon een maaltijdvergoeding van € 5,45 per dag, indien de werknemer op een dag meer dan 4,5 uur werkt en na 19.00 uur doorwerkt;
11. a. Voor de chauffeur met een normale wekelijkse arbeidsduur van 40 uur geldt een bonusregeling voor goed rijgedrag en voor schadevrij rijden. Bekeuringen die het gevolg zijn van verwijtbaar gedrag van de chauffeur, komen voor rekening van de chauffeur.
- b. Voor goed rijgedrag wordt een bonus van maximaal € 765,00 bruto per kalenderjaar uitgekeerd. De kwaliteit van het rijgedrag wordt vastgesteld door middel van een objectieve analyse van de tachograafgegevens topsnelheid, constant rijgedrag en rempedaalgebruik. Indien op alle drie de criteria een voldoende wordt gescoord, ontvangt de chauffeur de maximale vergoeding. Wordt op één criterium niet een voldoende gescoord, dan wordt € 252,00 bruto op de bonus in mindering gebracht. Wordt op twee of meer criteria geen voldoende gescoord, dan ontvangt de chauffeur geen bonus.
- c. Voor schadevrij rijden wordt een bonus van maximaal € 765,00 bruto per kalenderjaar uitgekeerd. Bij schade waarvan de schuld bij de chauffeur ligt, wordt op de bonus het schadebedrag met een maximum van € 252,00 bruto per schadegeval in mindering gebracht. Per kalenderjaar kunnen maximaal drie schadegevallen leiden tot vermindering van de bonus. Bij meer dan drie schadegevallen vervalt de bonus.
- d. Voor de werknemer, die minder dan de normale arbeidsduur of slechts een deel van een kalenderjaar in dienst van de werkgever is, gelden deze rechten naar evenredigheid.
12. Ingeval scholing (code 95) voor beroepschauffeurs, waarbij rijbewijs C of D noodzakelijk is, wordt gevolgd in opdracht van de werkgever en/of op grond van een aan de functie verbonden wettelijke verplichting, dienen aan de werknemer de cursuskosten, het examengeld en de reiskosten (volgens de in dat jaar geldende forfaitaire reiskostenvergoeding) te worden vergoed. Voorts zal de werkgever de cursustijd, die overdag wordt gevolgd op de doordeweekse dagen, vergoeden. Deze uren tellen niet mee bij de bepaling van het aantal overuren.
- De werkgever heeft de mogelijkheid om, voor aanvang van de opleiding code 95 voor beroepschauffeurs, onderstaande studiekostenregeling aan zijn werknemers voor te leggen.
- Deze studiekostenregeling verplicht de werknemer:
- bij ontslagname van de werknemer binnen een jaar na het behalen van het diploma, 75% van de kosten van de genoten opleiding terug te betalen;
 - bij ontslagname van de werknemer binnen twee jaar na het behalen van het diploma, 50% van de kosten van de genoten opleiding terug te betalen;
 - bij ontslagname van de werknemer binnen drie jaar na het behalen van het diploma, 25% van de kosten van de genoten opleiding terug te betalen.
13. Voor de werknemer die zich beschikbaar moet houden voor werkzaamheden voortvloeiend uit hoofde van zijn functie, in verband met gebeurtenissen die zich kunnen voordoen, maar niet bij voorbaat te plannen zijn, geldt een consignatieregeling. Per etmaal ontvangt deze werknemer een vergoeding van € 12,16 bruto naast het loon voor de te werken uren (inclusief de reistijd). De vergoeding bedraagt € 36,50 bruto voor een zaterdag, een zondag of een algemeen erkende feestdag.

Artikel 9 Overwerk

1. a. Van overwerk is sprake, indien de werknemer, na overleg tussen de werkgever en de werknemer, opdracht heeft gekregen langer te werken dan de normale arbeidsduur zoals omschreven in artikel 4 lid 2.

- b. Overwerk zal zo min mogelijk worden opgedragen.
- 2. Onder overwerk wordt niet verstaan:
 - a. de arbeid verricht gedurende niet langer dan een kwartier per dag aansluitend aan de werktijd volgens rooster, wegens drukke werkzaamheden of voor het afmaken van een bepaalde taak; voor deze arbeid geldt geen toeslag, maar de gewerkte tijd wordt uitbetaald of in tijd gecompenseerd;
 - b. de arbeid verricht voor het inhalen van uren waarop niet gewerkt is wegens bedrijfssluiting op andere dan in artikel 2 sub p genoemde feestdagen, mits deze uren worden ingehaald uiterlijk in de week voorafgaand aan of volgend op de week waarin de sluiting valt;
- 3. Voor elk uur overwerk wordt het normale uurloon betaald vermeerderd met een toeslag van 35%, bij voorkeur uitgekeerd in vrije tijd. Deze vrije tijd, overeenkomende met het bedrag van loon plus toeslag, dient binnen vier weken na het overwerken te worden gegeven. Indien het overwerk niet binnen vier weken is gecompenseerd, heeft de werknemer het recht om te bepalen welke vorm van compensatie wordt toegepast, in tijd, door middel van tijdsparen zoals beschreven in artikel 15, of in geld.
- 4. Lid 3 van dit artikel geldt niet voor de werknemer ingedeeld in functiegroep E tot en met I.
- 5. Bij overwerk door leidinggevenden wordt het uurloon betaald naast een daarenboven eventueel geldende overwerktoeslag, tenzij er een afspraak is gemaakt in de individuele arbeidsovereenkomst dat dit voor één of meer uren (tot een maximum van vijf uur) per week reeds in het loon is verdisconteerd en het loon evenredig hoger is dan het van toepassing zijnde bedrag in de loonschalen.
- 6. Overwerk voor bedrijfsleiders bedraagt nooit meer dan:
 - a. Per dag: drie uur.
 - b. Per week: tien uur.
 - c. Per drie loonperiodes van vier weken: 36 uur.
 - d. Per drie loonperiodes van één maand: 39 uur.

Artikel 10 Arbeidsongeschiktheid

- 1. a. De werkgever dient aan de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden, gerekend vanaf de tweede dag van de arbeidsongeschiktheid, gedurende 26 weken het loon uit te keren waarop hij bij normale functie-uitoefening aanspraak zou hebben gehad. Dat betekent het loon plus vakantietoeslag en vaste toeslagen. Hieronder vallen ook de toeslagen op bepaalde uren als de werknemer vast op deze uren werkt. Voor de werknemer boven de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen andere bepalingen van toepassing zijn.
- b. Als de arbeidsongeschiktheid van de werknemer na de onder a genoemde 26 weken voortduurt, is de werkgever over de hierop volgende 26 weken jegens de werknemer verplicht 90% van het loon waarop hij bij normale functie-uitoefening recht zou hebben gehad zoals omschreven bij lid 1a van dit artikel, uit te betalen.
- c. De werkgever dient gedurende het tweede ziektejaar van de werknemer 80% van het loon uit te betalen over de uren van arbeidsongeschiktheid.
- d. Het percentage onder c wordt verhoogd naar 90% van het loon indien werknemer zich voldoende inzet om zijn restverdien capaciteit te benutten en ook daadwerkelijk arbeid verricht. Op het moment dat door de bedrijfsarts / arbo-arts in het behandelplan wordt bepaald dat de werknemer zijn restverdien capaciteit absoluut niet kan benutten, ontvangt de werknemer in het tweede ziektejaar 90% van het brutoloon waarop de arbeidsongeschikte werknemer bij normale functie-uitoefening recht zou hebben gehad. Over de uren die de werknemer werkt naast zijn arbeidsongeschiktheid ontvangt hij zijn normale loon.

Wachtdag

- 2. a. Bij de eerste ziekmelding per kalenderjaar zal geen wachtdag worden ingehouden. Ziekmeldingen die op grond van de bepalingen in lid 4b geen wachtdag mogelijk maken, laten voor de werknemer een nog bestaand recht op 'geen wachtdag' voor de eerste ziekmelding per kalenderjaar voortbestaan.
- b. Geen wachtdag wordt ingehouden indien de werknemer arbeidsongeschikt is als gevolg van zwangerschap of bevalling, een overval, een bedrijfsongeval of een chronische ziekte. Of de werknemer aan een chronische ziekte lijdt moet blijken uit een doktersverklaring om recht te verkrijgen op het bepaalde in dit lid. Of de arbeidsongeschiktheid haar oorzaak vindt in zwangerschap of bevalling dient vastgesteld te worden door de verzekeringsarts van het UWV.
- c. Indien van de mogelijkheid gebruik wordt gemaakt een wachtdag in te houden, wordt als

wachtdag beschouwd de eerste dag of deel van de eerste dag die wordt verzuimd wegens arbeidsongeschiktheid.

Aanvullingen op de loondoorbetaling

3. a. Na 104 weken wachttijd zal door het UWV worden bepaald of de werknemer valt onder de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) of onder de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA).
Aanvulling WGA
 - b. De werknemer die onder de regeling WGA valt, ontvangt, met als voorwaarde dat de werknemer ook daadwerkelijk een WGA-uitkering geniet, in het 3e, 4e tot en met het 5e ziektejaar een aanvulling op de WGA-uitkering van maximaal 5% van zijn brutoloon bepaald op basis van uurloon op moment van intreding ziekte. De regeling voor de aanvulling op de WGA-uitkering geldt ook indien de arbeidsovereenkomst is geëindigd gedurende de periode waarin werknemer een uitkering krachtens de WGA ontvangt.
 - d. Indien de werknemer, na twee ziektejaren voor minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt geacht en als gevolg van arbeidsongeschiktheid geen volledig loon ontvangt, zal hij voor de 3 jaren volgende op het tweede ziektejaar een aanvulling tot maximaal 5% van het dan geldende brutoloon ontvangen, zoals genoten per aanvang ziekte. Deze aanvulling tot maximaal 5% wordt alleen verlaagd op het moment dat de inkomsten van de werknemer uit loon en/of uitkeringen het bedrag aan geld van het volledig brutoloon overschrijden. De regeling van de 5% aanvulling geldt ook indien de arbeidsovereenkomst is geëindigd gedurende de periode waarin werknemer deze aanvulling genoot.
4. a. De werknemer, die een uitkering geniet krachtens de WAO, ontvangt gedurende maximaal twee jaar een aanvulling, zodat de werknemer in totaal het volgende percentage van het bruto bedrag ontvangt waarop hij bij normale functie-uitoefening aanspraak zou hebben gehad:
 - in het eerste jaar waarin WAO wordt genoten: 95% van het brutoloon,
 - in het tweede jaar waarin WAO wordt genoten: 90% van het brutoloon.
 - b. Deze aanvulling geldt niet:
 - voor de werknemer die bij aanvang van zijn arbeidsongeschiktheid nog geen twee jaar in dienst van werkgever was.
 - voor de werknemer die bij de werkgever reeds een volledige aanspraak (in tijd en in omvang) op de aanvulling op de WAO-uitkering heeft genoten.
 - voor de heringetreden arbeidsgehandicapte werknemer die na zijn herintreden nog geen zes jaar in dienst van werkgever was.
 - c. Deze aanvulling geldt wel:
 - in het geval dat een heringetreden arbeidsgehandicapte werknemer na zijn eerdere arbeidsongeschiktheid (of arbeidsongeschiktheden) niet de volledige aanspraak heeft genoten: voor de resterende tijd en/of omvang.
 - in het geval dat de nieuwe arbeidsongeschiktheid optreedt na meer dan zes jaar na herintreden.
 - d. De regeling voor de WAO-aanvulling uit dit lid geldt ook indien de arbeidsovereenkomst geëindigd is gedurende de WAO-periode.
5. De in dit artikel bedoelde uitkeringen c.q. aanvullingen zijn niet verschuldigd indien en voor zover:
 - a. aan de werknemer de wettelijke uitkering niet of niet meer wordt toegekend.
 - b. de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid dan wel uit hoofde van een door hem overkomen ongeval een vordering tot schadevergoeding tegen derden kan doen gelden; dit geldt tevens voor de aanvulling op grond van het recht op vakantietoeslag.
In een zodanig geval zal de werkgever de in dit artikel bedoelde aanvullingen aan de werknemer slechts betalen bij wijze van voorschot op de schadevergoeding.
De werknemer wordt geacht zijn recht op schadevergoeding ten bedrage van het voorschot aan de werkgever te hebben overgedragen en is desverlangd verplicht een hierop betrekking hebbende akte van cessie te tekenen. De werkgever zal het voorschot met de uit te keren schadevergoeding verrekenen.
6. Gedurende de arbeidsongeschiktheid van de werknemer blijven de verplichtingen van de werkgever en de werknemer betreffende de te betalen pensioenpremie(s) onverminderd gehandhaafd, tenzij het pensioenreglement anders bepaalt.

Artikel 11 Re-integratie

Bij re-integratie gelden de volgende bepalingen:

1. Primair wordt gezocht naar re-integratie bij de eigen werkgever. In geval van re-integratie bij een andere werkgever (externe re-integratie) dient sprake te zijn van detachering, terugkeergarantie of

- een arbeidsovereenkomst met een gelijke looptijd.
2. Bij interne re-integratie in een functie met lagere arbeidsvoorwaarden garandeert de werkgever de werknemer, gerekend vanaf de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid voor het eerste jaar een loondoorbetaling van 100% van zijn laatst verdiende loon. Voor het tweede en derde jaar bedraagt deze loondoorbetaling 95% respectievelijk 90%.
 3. Bij externe re-integratie in een functie met een lager loon ontvangt de (oud-) werknemer van de (oud-)werkgever, gerekend vanaf de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid voor het eerste jaar een aanvulling tot 100% van zijn oude loon, het tweede jaar een aanvulling tot 90% en het derde jaar tot 80%. De externe re-integratie geschiedt overigens op basis van gelijkwaardige (secundaire) arbeidsvoorwaarden, tenzij tussen de betrokken werkgevers en de werknemer anders is overeengekomen.
 4. Indien de werknemer een deskundigenoordeel (voorheen second opinion) aanvraagt, is de werkgever, één keer per kalenderjaar, verplicht het loon gedurende de procedureperiode met een maximum van 4 weken overeenkomstig artikel 10 volledig door te betalen. Indien de werknemer in het gelijk wordt gesteld, behoudt hij het recht op doorbetaling bij een tweede deskundigenoordeel.

Artikel 12 Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer ontvangen zijn nagelaten betrekkingen van de werkgever het loon over de week waarin het overlijden plaatsvindt, naast de uitkering waarop de betrokken personen krachtens de wet recht hebben.

Artikel 13 Vakantie

1. De werknemer heeft bij een normale arbeidsduur recht op 24 werkdagen of 192 uur vakantie met behoud van loon per vakantiejaar.
Voor de werknemer, die minder dan de normale arbeidsduur of slechts een deel van een vakantiejaar in dienst van de werkgever is, gelden deze rechten naar evenredigheid.
2.
 - a. De werkgever is verplicht om de werknemer ieder jaar in de gelegenheid te stellen om vakantie op te nemen waarop de werknemer op grond van lid 1 van dit artikel recht heeft.
 - b. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
 - c. Indien de werkgever niet binnen 2 weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.
3. De aaneengesloten vakantie zal zoveel mogelijk in de maanden mei tot en met september worden genoten. De werknemer heeft hierbij in een vakantiejaar recht op een aaneengesloten vakantie van tenminste drie weken.

Artikel 14 Vakantietoeslag

1.
 - a. Eenmaal per jaar, uiterlijk in de maand mei, zal de werkgever aan de werknemer een vakantietoeslag uitbetalen ter grootte van 8% van het door hem in het voorafgaande jaar verdiende loon, tenzij sprake is van een all-in uurloon.
 - b. De werknemer, wiens dienstverband eindigt, ontvangt een vakantietoeslag over de periode, waarover hij nog geen vakantietoeslag heeft genoten.
2. De werknemer heeft ook gedurende de periode dat hij arbeidsongeschikt is, recht op vakantietoeslag, waarbij de vakantietoeslag, die uitgekeerd wordt via de sociale verzekeringswetten, in mindering wordt gebracht.

Artikel 15 Tijdsparen

1. De werknemer kan tijd sparen om op een later tijdstip op te nemen voor langdurig verlof. Op de gespaarde vrije tijd is de wettelijke verjaringstermijn niet van toepassing. Het te sparen tijdsaldo bedraagt maximaal zes maanden. De werknemer meldt vooraf dat hij wil tijdsparen.
2. Voor sparen komen in aanmerking:
 - de bovenwettelijke vakantie, dit zijn (bij de normale arbeidsduur) de vakantierechten boven 20 dagen of 160 uur per jaar;
 - 50% van de ADV-uren, dit zijn bij de normale arbeidsduur 78 uur per jaar (zie ook artikel 6 lid 1 sub d);
 - overwerkcompensatie (zie artikel 9 lid 3).

3. Het verlof als bedoeld in lid 1 van dit artikel dient de werknemer zolang van tevoren aan te vragen als de duur van het verlof, evenwel met een minimum van drie maanden, waarna het verlof in overleg tussen werkgever en werknemer wordt vastgesteld. Een geschil hierover kan worden voorgelegd aan de Vaste Commissie.
4. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt de resterende gespaarde vrije tijd uitbetaald op basis van het dan geldende uurloon.

Artikel 16 Buitengewoon verlof

1. Voor het deelnemen aan of het bijwonen van de navolgende gebeurtenissen wordt, gedurende de vermelde tijd verlof met behoud van loon toegestaan, wanneer de werknemer daarbij anders niet aanwezig kan zijn.
 - a. huwelijk (geregistreerd partnerschap is gelijkgesteld aan het huwelijk)
 - eigen huwelijk met inbegrip van voorgenomen huwelijk (voorheen ondertrouw): drie dagen;
 - huwelijk van eigen, pleeg- of stiefkinderen, ouders en schoonouders, broers en zusters, zwagers en schoonzusters, grootouders en kleinkinderen: één dag;
 - 25-, 40- en 50-jarig eigen huwelijksfeest of dat van ouders of schoonouders: één dag.
 - b. overlijden
 - overlijden van de echtgenote/echtgenoot, inwonende eigen, pleeg- of stiefkinderen: vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie;
 - overlijden van ouders en schoonouders, niet inwonende eigen, pleeg- of stiefkinderen, schoondochters en schoonzonen gedurende één dag (tussen de dag van overlijden en begrafenis of crematie) alsmede voor het bijwonen van de begrafenis/crematie: één dag;
 - overlijden of begrafenis/crematie van grootouders, broers en zusters, zwagers en schoon-zusters: één dag.
 - c. overige
 - noodzakelijk bezoek aan arts, tandarts, therapeut of polikliniek wanneer dit niet buiten werktijd kan;
 - arbeidsverhinderend wegens het vervullen van een krachtens de wet opgelegde verplichting, indien en voor zover de vervulling van deze verplichting niet kan geschieden in de vrije tijd: ten hoogste één dag;
 - het voltooien van een reeds begonnen studie uit hoofde van een BBL-opleiding detailhandel met leerovereenkomst en/of de slagersvakopleiding, indien en voor zover de leerling 17 jaar is en er daarvoor geen wettelijke compensatieregeling bestaat: één dag per week;
2. Een werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor het bijwonen van vergaderingen van organen en commissies van publiekrechtelijke organen, indien hij van een dergelijk orgaan of commissie deel uitmaakt.
3. In alle bovengenoemde gevallen dient de werknemer direct de werkgever in kennis te stellen van de noodzaak om van het buitengewoon verlof gebruik te maken.
4. Voor de toepassing van het bepaalde in lid 1, sub a (2e en 3e gedachtestreepje) en b en lid 2 sub a en b wordt met huwelijk gelijkgesteld duurzame samenlevingsvormen, die van tevoren aan de werkgever kenbaar zijn gemaakt.

Artikel 17 Einde arbeidsovereenkomst

1. Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
2. De opzegtermijn en de datum waartegen wordt opgezegd, kan in afwijking van de wet zowel in maanden als in perioden van 4 weken worden bepaald.

Artikel 18 Functie-indeling en beloning

1. De werknemer wordt uitsluitend op grond van de door hem te verrichten werkzaamheden ingedeeld in één van de functiegroepen van het referentiefunctieraster dat is opgenomen in bijlage 1.
Voor een nadere uitwerking van functiewaardering wordt verwezen naar het handboek functiewaardering dat onderdeel uitmaakt van de cao.
2. De werknemer kan beroep aantekenen tegen de indelingsbeslissing. De beroepsprocedure is opgenomen in het handboek functiewaardering.

3.
 - a. Het loon van de werknemer ingedeeld in één van de functiegroepen is ten minste gelijk aan het voor zijn leeftijd, dan wel voor zijn functiejaren, vastgestelde bedrag genoemd in de loonschalen in bijlage 2.
 - b. De werknemer die 13 of 14 jaar is, ontvangt het loon van een 15-jarige.
 - c. In afwijking van het bepaalde in lid 3 onder a, gelden voor langdurig werklozen die via bemiddeling door het UWV in dienst treden voor het verrichten van eenvoudige werkzaamheden, die volgens de functiegroepindeling structureel in functiegroep A ingedeeld moeten worden, voor de duur van maximaal één jaar de lonen zoals vermeld in bijlage 2. Onder een langdurig werkeloze wordt verstaan een persoon die langer dan 12 maanden zonder onderbreking als werkloos werkzoekende staat ingeschreven bij de daarvoor ingestelde instantie.
4.
 - a. Behoudens de situatie, zoals bedoeld in lid 5, wordt aan de werknemer in de functiegroep A die, na het bereiken van de 18-jarige leeftijd, één jaar in de functiegroep heeft doorgebracht, één functiejaar toegekend.
Behoudens de situatie, zoals bedoeld in lid 5, worden aan de werknemer in de functiegroepen B t/m E die, na het bereiken van de 18-jarige leeftijd, respectievelijk één, twee of drie jaren in de functiegroep heeft doorgebracht, respectievelijk één, twee of drie functiejaren toegekend.
Aan de werknemer in de functiegroepen B tot en met E die na het bereiken van de 23-jarige leeftijd respectievelijk vier of vijf jaren in de functiegroep heeft doorgebracht, waarbij maximaal drie jaren meetellen die voor het bereiken van de 23-jarige leeftijd in de functiegroep zijn doorgebracht, worden respectievelijk vier of vijf functiejaren toegekend.
De toekenning geschiedt steeds per 1 januari van enig jaar. Een onderneming die op structurele basis van de datum van 1 januari wil afwijken is hiertoe na melding bij de Vaste Commissie (artikel 24) gerechtigd. De datum van toekenning mag dan niet later vallen dan 1 april van enig jaar.
 - b. Aan de werknemer in de functiegroepen B t/m D die, na het bereiken van de 17-jarige leeftijd één jaar in de betreffende functiegroep heeft doorgebracht, wordt één functiejaar toegekend.
Aan de werknemer in de functiegroepen B t/m D, die na het bereiken van de 17-jarige leeftijd twee jaar in de betreffende functiegroep heeft doorgebracht, wordt een tweede functiejaar toegekend.
 - c. De werknemer in de functiegroepen F t/m I heeft na vijf functiejaren tenminste aanspraak op het in de loonschalen bij vijf functiejaren vermelde bedrag.
5. Aan de werknemer in de groepen D en E kan éénmaal de toekenning van een functiejaar worden onthouden indien de werknemer aantoonbaar onvoldoende functioneert. In dat geval zal de werkgever dit grondig gemotiveerd schriftelijk aan de werknemer mededelen.
6. Bij een kortere dan de normale arbeidsduur is het loon naar evenredigheid lager.
7. Betaalperiode: vier weken- en maandloon.
In de loonschalen is steeds het loon per uur, per vier weken en per maand vermeld. Het periode-loon is berekend door het bedrag per uur te vermenigvuldigen met factor 160 en het bedrag per maand door het uurloon te vermenigvuldigen met factor 174. Een erbijbaner kan worden beloond met een all-in uurloon.
8. Het is de werkgever toegestaan het loon afhankelijk te stellen van de behaalde omzet, mits het premie- of provisiestelsel zodanig wordt opgesteld, dat, maximaal over een tijdvak van een jaar genomen, gemiddeld de in dit artikel genoemde lonen worden bereikt.

Artikel 19 Loonaanpassingen

1.
 - per de 1e dag van de 3e periode van 2018 (26 februari 2018 bij periodeloon) of 1 maart 2018 (maandloon) worden de lonen en loonschalen verhoogd met 1%
 - per de 1e dag van de 3e periode van 2019 (25 februari 2019 bij periodeloon) of 1 maart 2019 (maandloon) worden de lonen en loonschalen verhoogd met 1,5%
2. Bij de berekening van de aanpassing van de loonschalen in deze cao wordt uitgegaan van de niet afgeronde periodelonen zoals cao-partijen die sedert 1992 bijhouden. Sinds 1 april 2008 vormen niet afgeronde uurlonen de basis. Daaruit worden periode- en maandlonen berekend.
3. Werknemers in de doelgroepen zoals benoemd in de participatiewet krijgen het loon van 106% van het wettelijk minimumloon.

Artikel 20 Plaatsvervang

1. De werknemer, die een hogere functie vervangt, heeft gedurende de tijd van vervanging recht op



een toeslag van tenminste 15% van het bedrag bij nul functie jaren in de schaal waarin de te vervangen functie is ingedeeld. Loon plus toeslag mogen echter niet meer bedragen dan het bedrag bij nul functie jaren in de schaal waarin de te vervangen functie is ingedeeld.

2. Het in lid 1 bepaalde geldt niet:
 - a. bij ambtshalve vervanging;
 - b. bij vervanging ten gevolge van vakantie;
 - c. bij vervanging die korter dan vier weken duurt.

Artikel 21 Vakantiewerkers

1. De beloning van de vakantiewerker (artikel 2 sub i) wordt vastgesteld op het voor hem geldende wettelijk minimum(jeugd)loon.
2. Het wettelijk recht (artikel 7:634 BW) van de vakantiewerker op vakantie (gesteld op 20 dagen per jaar bij een volledig dienstverband) en vakantiebijslag (8%) wordt aan het eind van het dienstverband verrekend door middel van betaling van 15,7% van het genoten loon.

Artikel 24 Vaste Commissie

1. Er bestaat een Vaste Commissie, die de taak heeft om een goede uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst te bevorderen met alle daartoe dienstige middelen, in het bijzonder door het adviseren van partijen, leden van partijen en andere belanghebbenden over alle vragen die rijzen bij de uitvoering van deze cao of uitvoering van de individuele arbeidsovereenkomsten, waarop deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is.
2. De Vaste Commissie heeft mede tot taak het verlenen van dispensatie van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De dispensatie kan onder beperkingen worden verleend; aan de dispensatie kunnen voorwaarden en voorschriften worden verbonden.
De werkgever die een eigen rechtsgeldige cao heeft kan een schriftelijk dispensatieverzoek richten tot het secretariaat van CAO-partijen, p.a. CBL, postbus 2260 AG Leidschendam. CAO-partijen zullen dit verzoek gezamenlijk in behandeling nemen en binnen 8 weken tot een gemotiveerd besluit komen, dat schriftelijk aan de dispensatie-verzoekers wordt verstrekt. Een gesprek met dispensatie-verzoekers en het opvragen van aanvullende informatie kunnen deel uitmaken van de procedure. De telling van deze behandeltermijn van 8 weken wordt onderbroken gedurende de periode tussen aanvragen van dit gesprek en het daadwerkelijke gesprek, alsmede tussen het opvragen van aanvullende informatie en het ontvangen ervan, waarna de telling wordt hervat. In beginsel zullen CAO-partijen een onderbouwd dispensatieverzoek honoreren, tenzij er redenen zijn om aan te nemen dat de cao waarvoor dispensatie wordt verzocht, concurreert op arbeidsvoorwaarden. De dispensatie-verzoekers worden schriftelijk en gemotiveerd door het secretariaat over de beslissing op het verzoek geïnformeerd.
3. De samenstelling en werkwijze van de Vaste Commissie is geregeld in een reglement. De Vaste Commissie is paritair samengesteld.
4. Het secretariaat van de Vaste Commissie is gevestigd bij het CBL, Postbus 262, 2260 AG Leidschendam.

Artikel 25

3. Cao-partijen hebben een cao-nalevingsinstrument ingesteld op www.cnisupermarkten.nl. Het beleid van alle ondernemingen, betrokken bij de cao, is de cao na te leven. Uit recent onderzoek door werkgevers is gebleken, dat bij medewerkers een grote mate van tevredenheid bestaat. Werkgevers ontkennen niet dat op individueel-/filiaalniveau de cao beter kan worden nageleefd.
Met cao-nalevingspunten, die niet intern worden opgelost, kunnen medewerkers zich melden bij het CNI. De sanctie/kosten bij een veroordeling door het CNI bedraagt minimaal € 1.500,00 of zoveel meer als de daadwerkelijke kosten zijn. De gronden en de omvang van de gevorderde schade of de opgelegde boete worden schriftelijk medegedeeld. Afhankelijk van de zaak kan het CNI een matiging toepassen.
Bij herhaling van de overtreding in dezelfde winkel (binnen 3 jaar) wordt de in rekening te brengen sanctie/kosten verdubbeld.

Represailles

4. Uitgangspunt is dat werknemers gevaarlijke situaties of overtredingen intern melden bij de



werkgever en/of de ondernemingsraad. Melding van dergelijke situaties, intern of bij de Inspectie SZW, leidt niet tot represailles.

Artikel 26 Veiligheid

1. a. De werkgever is verplicht om iedere werknemer op de hoogte te stellen van de veiligheidsrisico's en de veiligheidsafspraken die gelden binnen het bedrijf. De werknemer wordt jaarlijks geïnformeerd over het veiligheidsprotocol in het bedrijf, inclusief beschikbare cursussen, websites en informatiemateriaal.
b. Plaatsing van een camerasysteem verdient aanbeveling indien de winkelsituatie daarom vraagt. De afweging of dit het geval is, is een kwalitatieve afweging waarbij het veiligheidsbeleid in de winkel, de incidenten- en overvalhistorie, ligging van de winkel en de veiligheidsbeleving van de werknemers in de winkel in onderlinge samenhang moeten worden beoordeeld.
2. Iedere werknemer in de winkel krijgt bij in dienst treden tijdens de introductieperiode een veiligheidsinstructie. Jaarlijks informeert de werkgever tijdens de week van de veiligheid (week 41) alle werknemers in de winkel over geldende veiligheidsafspraken in hun winkel.
3. De werkgever stelt veiligheid jaarlijks in brede zin aan de orde in het overleg met werknemers (OR, werkoverleg, PVT).

Artikel 27 Duur, wijziging en opzegging

4. Rechtens geldende bepalingen, welke voor de werknemer gunstiger zijn dan het bepaalde in deze overeenkomst, behouden hun kracht.
8. Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De huidige collectieve arbeidsovereenkomst heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomst(en).

BIJLAGE 1 FUNCTIEWAARDERING

Supermarkten

FUNCTIE-GROEP/ ORBA-SCORE	FUNCTIEBENAMING
I 210 – 234,5	Bedrijfsleider II
H 185 – 209,5	Bedrijfsleider III
G 160 – 184,5	Bedrijfsleider IV
F 135 – 159,5	Assistent BL I Bedrijfsleider V
E 110 – 134,5	Afdelingschef B Assistent BL II Chef slagerij
D 85 – 109,5	Afdelingschef A Afdelingsverantwoordelijke Winkelassistent
C 60 – 84,5	1 ^o Verkoopmedewerker 1 ^o Kassamedewerker Gespecialiseerd Verkoopmedewerker Winkelslager
B 40 – 59,5	Verkoopmedewerker Kassamedewerker Medewerker postservicepunt
A 0 – 39,5	Aankomend Verkoopmedewerker Vulploegmedewerker Aankomend Kassamedewerker

Distributiecentra

FUNCTIE-GROEP/ ORBA-SCORE	Goederen Ontvangst	Opslag/ Intern transport	Order- verzamenen	Emballage/ITH Retouren	Expediëring	Fysieke Distributie	Staf/diversen	Interne Dienst
I 210 – 234,5								
H 185 – 209,5					06.40 Teamleider Transport			
G 160 – 184,5							06.60 Teamleider Servicebureau	
F 135 – 159,5								
E 110 – 134,5								06.70 Teamleider Huish. Dienst
D 85 – 109,5	09.01 Allround magazijn medewerker	09.01 Allround magazijn medewerker	09.01 Allround magazijn medewerker	09.01 Allround magazijn medewerker	09.01 Allround magazijn medewerker	06.51 Vrachtwagen- chauffeur	06.62 Kwal. Controleur vers/ AGF	06.75 Chef Bedrijfsrest./Kan
C 60 – 84,5	06.02 Medew. Goederen ontvangst 06.04 Admin. Medewerker	06.12 Heftruck chauffeur	06.22 HTC/ Orderverzamel. 06.23 Meew. Voorman Order verzamenen		06.42 Expeditie medewerker		06.61 Kwal. Controleur KW	
B 40 – 59,5		06.11 Medew. Opslag/intern transport	06.21 orderver- zamelaar		06.41 Medew. Uitgaande goederen			06.73 Medew. Bedrijfsrest./Kan 06.71 Medew. Schoonmaak/ onderhoud 06.72 Medew. Kantine/ schoonmaak
A 0 – 39,5		06.13 Medew. Goederensort./ opslag	06.33 Medew. Emballage 06.34 Rolcontainer- opbouwer					06.74 Schoonmaker

BIJLAGE 2B CAO LEVENSMIDDELENBEDRIJF EN VGL
LOONSCHALEN PER 4 WEKEN

Per 1 maart 2018 of week 9 2018 (26 februari 2018) (+1%)

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functie.									
15	562,56								
16	648,81	791,49							
17	741,89	889,46							
18/0	814,18	962,33	1.143,11	1.323,89					
1	823,54	975,80	1.162,08	1.348,38					
19/0	951,60	1.067,62	1.264,41	1.461,21					
1		1.082,56	1.285,40	1.488,24					
2		1.097,51	1.306,31	1.515,27					
20/0	1.107,25	1.242,89	1.420,71	1.598,53	2.012,24				
1		1.260,29	1.444,19	1.628,10	2.054,50				
2		1.277,69	1.467,68	1.657,67	2.096,76				
21/0	1.288,71	1.436,51	1.608,62	1.780,74	2.076,39				
1		1.456,62	1.635,15	1.813,68	2.119,99				
2		1.476,73	1.661,68	1.846,62	2.163,60				
3		1.496,84	1.688,21	1.879,57	2.207,20				
22/0	1.744,93	1.868,47	1.956,15	2.043,83	2.160,14				
1		1.895,04	1.989,13	2.083,22	2.207,76				
2		1.921,84	2.022,50	2.123,16	2.254,59				
3		1.947,94	2.055,36	2.162,78	2.302,20				
23/0	1.744,93	1.868,47	1.956,15	2.043,83	2.160,14	2.399,92	2.752,70	3.157,35	3.621,48
1		1.895,04	1.989,13	2.083,22	2.207,76				
2		1.921,84	2.022,50	2.123,16	2.254,59				

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functie.									
3		1.947,94	2.055,36	2.162,78	2.302,20				
4		1.974,72	2.088,05	2.201,38	2.349,03				
5		2.000,64	2.120,71	2.240,78	2.396,90	2.662,96	3.054,41	3.503,41	4.018,41

LOONSCHALEN PER MAAND

Per 1 maart 2018 of week 9 2018 (26 februari 2018) (+1%)

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functie.									
15	611,78								
16	705,59	860,75							
17	806,80	967,29							
18/0	885,42	1.046,53	1.243,13	1.439,73					
1	895,60	1.061,18	1.263,77	1.466,36					
19/0	1.034,86	1.161,03	1.375,05	1.589,06					
1		1.177,29	1.397,87	1.618,46					
2		1.193,54	1.420,61	1.647,86					
20/0	1.204,13	1.351,64	1.545,02	1.738,40	2.188,31				
1		1.370,56	1.570,56	1.770,56	2.234,27				
2		1.389,49	1.596,10	1.802,72	2.280,22				
21/0	1.401,47	1.562,20	1.749,38	1.936,55	2.258,07				
1		1.584,08	1.778,23	1.972,38	2.305,49				
2		1.605,95	1.807,07	2.008,20	2.352,91				
3		1.627,82	1.835,92	2.044,03	2.400,33				
22/0	1.897,61	2.031,97	2.127,31	2.222,66	2.349,15				
1		2.060,85	2.163,17	2.265,50	2.400,94				
2		2.090,00	2.199,47	2.308,93	2.451,86				
3		2.118,39	2.235,21	2.352,03	2.503,65				
23/0	1.897,61	2.031,97	2.127,31	2.222,66	2.349,15	2.609,91	2.993,57	3.433,62	3.938,36
1		2.060,85	2.163,17	2.265,50	2.400,94				
2		2.090,00	2.199,47	2.308,93	2.451,86				
3		2.118,39	2.235,21	2.352,03	2.503,65				
4		2.147,51	2.270,76	2.394,01	2.554,57				
5		2.175,69	2.306,27	2.436,85	2.606,63	2.895,97	3.321,67	3.809,96	4.370,02

LOONSCHALEN PER UUR

Per 1 maart 2018 of week 9 2018 (26 februari 2018) (+1%)

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functie.									
15	3,52								
16	4,06	4,95							
17	4,64	5,56							
18/0	5,09	6,01	7,14	8,27					
1	5,15	6,10	7,26	8,43					
19/0	5,95	6,67	7,90	9,13					
1		6,77	8,03	9,30					
2		6,86	8,16	9,47					
20/0	6,92	7,77	8,88	9,99	12,58				
1		7,88	9,03	10,18	12,84				
2		7,99	9,17	10,36	13,10				
21/0	8,05	8,98	10,05	11,13	12,98				
1		9,10	10,22	11,34	13,25				
2		9,23	10,39	11,54	13,52				



Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functie.									
3		9,36	10,55	11,75	13,79				
22/0	10,91	11,68	12,23	12,77	13,50				
1		11,84	12,43	13,02	13,80				
2		12,01	12,64	13,27	14,09				
3		12,17	12,85	13,52	14,39				
23/0	10,91	11,68	12,23	12,77	13,50	15,00	17,20	19,73	22,63
1		11,84	12,43	13,02	13,80				
2		12,01	12,64	13,27	14,09				
3		12,17	12,85	13,52	14,39				
4		12,34	13,05	13,76	14,68				
5		12,50	13,25	14,00	14,98	16,64	19,09	21,90	25,12

BIJLAGE 2B CAO LEVENSMIDDELENBEDRIJF EN VGL

INSTROOM-LONEN VOOR LANGDURIG WERKLOZEN (zie art. 20 lid 3c)
Per 1 maart 2018 of week 9 2018 (26 februari 2018) (+1%)

Groep			
Leeftijd/functie	Per Uur	Per 4 Weken	Per Maand
15	3,27	522,79	568,54
16	3,76	602,02	654,70
17	4,30	688,40	748,63
18	4,76	762,13	828,81
19	5,53	885,05	962,49
20	6,46	1.033,19	1.123,59
21	7,56	1.209,70	1.315,54
22	10,37	1.659,79	1.805,02
23+	10,37	1.659,79	1.805,02

LOONSCHALEN PER 4 WEKEN
Per 1 maart 2019 of week 9 2019 (25 februari 2019) (+1,5%)

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functie.									
15	571,00								
16	658,55	803,37							
17	753,02	902,81							
18/0	826,39	976,76	1.160,26	1.343,75					
1	835,89	990,44	1.179,52	1.368,61					
19/0	965,87	1.083,63	1.283,38	1.483,13					
1		1.098,80	1.304,68	1.510,56					
2		1.113,97	1.325,90	1.538,00					
20/0	1.123,86	1.261,53	1.442,02	1.622,50	2.042,42				
1		1.279,19	1.465,86	1.652,52	2.085,32				
2		1.296,86	1.489,70	1.682,54	2.128,21				
21/0	1.308,04	1.458,06	1.632,75	1.807,45	2.107,53				
1		1.478,47	1.659,68	1.840,89	2.151,79				
2		1.498,88	1.686,60	1.874,32	2.196,05				
3		1.519,30	1.713,53	1.907,76	2.240,31				
22/0	1.771,10	1.896,50	1.985,49	2.074,49	2.192,54				
1		1.923,46	2.018,96	2.114,47	2.240,87				
2		1.950,67	2.052,84	2.155,01	2.288,41				
3		1.977,16	2.086,19	2.195,22	2.336,74				
23/0	1.771,10	1.896,50	1.985,49	2.074,49	2.192,54	2.435,91	2.793,99	3.204,71	3.675,80



Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functie.									
1		1.923,46	2.018,96	2.114,47	2.240,87				
2		1.950,67	2.052,84	2.155,01	2.288,41				
3		1.977,16	2.086,19	2.195,22	2.336,74				
4		2.004,34	2.119,37	2.234,41	2.384,27				
5		2.030,65	2.152,52	2.274,39	2.432,86	2.702,90	3.100,23	3.555,96	4.078,69

LOONSCHALEN PER MAAND

Per 1 maart 2019 of week 9 2019 (25 februari 2019) (+1,5%)

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functie.									
15	620,96								
16	716,17	873,66							
17	818,91	981,80							
18/0	898,70	1.062,23	1.261,78	1.461,33					
1	909,03	1.077,10	1.282,72	1.488,36					
19/0	1.050,39	1.178,45	1.395,67	1.612,90					
1		1.194,95	1.418,84	1.642,74					
2		1.211,44	1.441,92	1.672,58					
20/0	1.222,19	1.371,92	1.568,19	1.764,47	2.221,14				
1		1.391,12	1.594,12	1.797,12	2.267,78				
2		1.410,33	1.620,04	1.829,76	2.314,42				
21/0	1.422,49	1.585,64	1.775,62	1.965,60	2.291,94				
1		1.607,84	1.804,90	2.001,96	2.340,07				
2		1.630,04	1.834,18	2.038,33	2.388,20				
3		1.652,23	1.863,46	2.074,69	2.436,33				
22/0	1.926,07	2.062,45	2.159,22	2.256,00	2.384,39				
1		2.091,76	2.195,62	2.299,48	2.436,95				
2		2.121,35	2.232,46	2.343,57	2.488,64				
3		2.150,16	2.268,74	2.387,31	2.541,20				
23/0	1.926,07	2.062,45	2.159,22	2.256,00	2.384,39	2.649,06	3.038,47	3.485,12	3.997,44
1		2.091,76	2.195,62	2.299,48	2.436,95				
2		2.121,35	2.232,46	2.343,57	2.488,64				
3		2.150,16	2.268,74	2.387,31	2.541,20				
4		2.179,72	2.304,82	2.429,92	2.592,89				
5		2.208,33	2.340,87	2.473,40	2.645,73	2.939,41	3.371,50	3.867,11	4.435,57

LOONSCHALEN PER UUR

Per 1 maart 2019 of week 9 2019 (25 februari 2019) (+1,5%)

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functie.									
15	3,57								
16	4,12	5,02							
17	4,71	5,64							
18/0	5,16	6,10	7,25	8,40					
1	5,22	6,19	7,37	8,55					
19/0	6,04	6,77	8,02	9,27					
1		6,87	8,15	9,44					
2		6,96	8,29	9,61					
20/0	7,02	7,88	9,01	10,14	12,77				
1		7,99	9,16	10,33	13,03				
2		8,11	9,31	10,52	13,30				
21/0	8,18	9,11	10,20	11,30	13,17				

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functie.									
1		9,24	10,37	11,51	13,45				
2		9,37	10,54	11,71	13,73				
3		9,50	10,71	11,92	14,00				
22/0	11,07	11,85	12,41	12,97	13,70				
1		12,02	12,62	13,22	14,01				
2		12,19	12,83	13,47	14,30				
3		12,36	13,04	13,72	14,60				
23/0	11,07	11,85	12,41	12,97	13,70	15,22	17,46	20,03	22,97
1		12,02	12,62	13,22	14,01				
2		12,19	12,83	13,47	14,30				
3		12,36	13,04	13,72	14,60				
4		12,53	13,25	13,97	14,90				
5		12,69	13,45	14,21	15,21	16,89	19,38	22,22	25,49

BIJLAGE 2B CAO LEVENSMIDDELENBEDRIJF EN VGL

INSTROOM-LONEN VOOR LANGDURIG WERKLOZEN (zie art. 18 lid 3c)

Per 1 maart 2019 of week 9 2019 (25 februari 2019) (+1,5%)

Groep			
Leeftijd/functie.	Per Uur	Per 4 Weken	Per Maand
15	3,32	530,63	577,06
16	3,82	611,05	664,52
17	4,37	698,72	759,86
18	4,83	773,56	841,25
19	5,61	898,33	976,93
20	6,55	1.048,69	1.140,45
21	7,67	1.227,84	1.335,28
22	10,53	1.684,68	1.832,09
23+	10,53	1.684,68	1.832,09

BIJLAGE 4 HISTORISCHE RECHTEN

A Historische rechten met betrekking tot de arbeidstijden

Avonduren

Ten aanzien van het werken op avonduren, behalve de uren die voor 1 juni 1996 als wekelijkse koopavond golden, geldt vrijwilligheid, en wel in het bijzonder:

- voor de werknemer in dienst voor 23 juni 1992, met uitzondering van bedrijfsleiders en werknemers in winkels met een bezetting van minder dan 11 werknemers, vanaf 18.00 uur;
- voor de werknemer in dienst voor 1 januari 1995 vanaf 18.30 uur;
- voor de werknemer in dienst voor 1 juni 1996 vanaf 18.30 uur, tenzij anders overeengekomen.

Zaterdag

Voor de werknemer in dienst voor 23 juni 1992, met uitzondering van de bedrijfsleider en de werknemer in een winkel met een bezetting van minder dan 11 werknemers, geldt op zaterdag vrijwilligheid vanaf 17.00 uur.

Voor de werknemer in dienst voor 1 juni 1996 geldt vrijwilligheid op zaterdag vanaf 18.00 uur.

Meer dan 12 zaterdagen voor winkels c.q. 1 maal per 4 weken voor DC's

De werknemer kan op een afspraak over het werken op meer dan 12 zaterdagen per jaar of meer dan 1 zaterdag per 4 weken in een DC, voor zover gemaakt na 31 maart 2002, terugkomen met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden, tenzij de afspraak schriftelijk is gemaakt met gebruikmaking van de onderstaande tekst. Met de werknemer die vóór 1 april 2000 structureel meer dan één zaterdag in een periode van 4 weken heeft gewerkt, kan, indien gewenst, het aantal zaterdagen per periode van 4 weken naar één worden teruggebracht zodra dit redelijkerwijs mogelijk is.



Indien werkgever en werknemer schriftelijk overeenkomen dat meer dan 12 zaterdagen per jaar (winkel) dan wel 1 zaterdag per 4 weken (distributiecentrum) wordt gewerkt en daarbij gebruik maken van onderstaande tekst, kan de werknemer hierop slechts met instemming van de werkgever terugkomen.

'Artikel 4 lid 8 respectievelijk artikel 8 lid 1 van de cao bepalen dat de werknemer niet kan worden verplicht meer dan 12 zaterdagen per jaar (winkel) respectievelijk 1 zaterdag per 4 weken (distributiecentrum) te werken. Op vrijwillige basis mag een afspraak gemaakt worden tussen werkgever en werknemer om meer zaterdagen te werken. Gebruik makend van die mogelijkheid komen werkgever en werknemer overeen dat de werknemer zaterdagen per jaar werkt.'

Voor de afspraak geldt onverminderd het overigens in artikel 4 lid 3 bepaalde.

B Historische rechten met betrekking tot toeslagen

- a. Aan de werknemer in volledige dienst die in de periode vóór de invoering van de nieuwe Winkeltijdenwet op 1 juni 1996 gedurende avonden werkte, wordt een toeslag van 50% gegarandeerd indien en voor zover hij op dergelijke uren werkt na 1 juni 1996.
- b. Eenzelfde garantie geldt voor uren gewerkt op zaterdagmiddag.
- c. Voor de bepaling van het aantal uren dat in aanmerking komt voor de garantieregelingen in de leden a en b, is bepalend het patroon van gewerkte uren in een referentieperiode van drie maanden of drie vierweekse periodes die liggen voor 1 mei 1996, waarbij ziekteverzuim tot de gewerkte uren wordt gerekend.

BIJLAGE 6 WERKWIJZE CNI

De CNI is een commissie van 5 personen, waaronder twee vertegenwoordigers van werkgevers, twee vertegenwoordigers van vakbonden en één onafhankelijke voorzitter van de commissie. De CNI-commissie zal op basis van hoor en (de geboden mogelijkheid voor) wederhoor uitspraken doen in aangebrachte kwesties. Zaken worden aangebracht via meldingen op een website die voor iedereen toegankelijk is.

Melding en dossier vorming

Een werknemer vermoedt niet-correcte naleving van de CAO door de werkgever en zoekt de cao-bepaling op CNI-website. Op basis hiervan gaan werknemer en werkgever in overleg. Indien dit niet tot een oplossing leidt, en ook de interne beroepsprocedure van de werkgever biedt geen oplossing, kan de werknemer op de CNI-website een meldingenformulier invullen.

Anonimiteit bij meldingen

Een melding kan anoniem worden gedaan. Anonieme meldingen betekenen wel dat de behandeling van de melding door de CNI-commissie pas plaats vindt als meerdere meldingen door verschillende werknemers uit dezelfde winkel zijn ontvangen.

I De melder stemt in met hoor en wederhoor; hij wordt bekend bij de werkgever

Na invullen wordt bij het CNI een dossiernummer aangemaakt. De werknemer ontvangt het ingevulde formulier inclusief het dossiernummer per post retour. De werknemer geeft het formulier aan de direct leidinggevende. De ondernemer / onderneming heeft drie weken tijd om te reageren. Met het dossiernummer kan de werkgever inloggen op de CNI-website om het dossier met wederhoor te vullen.

Hierna zijn drie mogelijkheden:

- De reactie leidt tot (voor alle partijen) bevredigend resultaat. De werknemer sluit het dossier door inloggen met het dossiernummer.
- Binnen de drie weken is geen oplossing bereikt en de werkgever heeft gereageerd door in te loggen met het dossiernummer op de CNI-website. De procedure start.
- Na drie weken
 - heeft de werkgever niet gereageerd, of
 - de melder heeft de zaak niet gesloten.

Het secretariaat beoordeelt ontvankelijkheid van de melding. Bij ontvankelijkheid krijgt de werkgever het pdf-bestand met het verzoek binnen drie weken te reageren. Op verzoek kan het secretariaat besluiten deze termijn met twee weken te verlengen.



II De melder kiest voor anonimiteit

Na invullen wordt bij het CNI een collectief dossiernummer aangemaakt. De werknemer ontvangt het ingevulde formulier zonder dossiernummer retour. De werknemer ontvangt tevens een brief dat de CNI de zaak in behandeling zal nemen wanneer uit meerdere meldingen blijkt dat de betrokken werkgever in de betreffende winkel hetzelfde CAO-artikel structureel overtreedt. De werkgever wordt niet geïnformeerd over de individuele casus. Het secretariaat van de CNI bundelt gelijksoortige meldingen in het collectief dossier en beoordeelt over de ontvankelijkheid. Bij drie of meer anonieme en ontvankelijke meldingen in een collectief dossier, wordt een gebundelde anonieme zaak in behandeling genomen.

Behandeling van zaken

Bij ontvankelijkheid van de melding(en) legt het secretariaat het (collectief) dossier aan de CNI-commissie voor. De CNI-commissie besluit (als geheel) onafhankelijk. Deze besluitvorming kan inhouden dat nader onderzoek wordt gedaan, partijen worden opgeroepen nadere informatie aan te leveren, schriftelijk dan wel in een zitting. De CNI-commissie zal bij anonieme meldingen waarbij geen wederhoor is toegepast voorgenomen uitspraken voorleggen aan de werkgever voor een reactie. Deze heeft 3 weken tijd om dit te doen. De reactie van werkgever kan aanleiding geven tot heroverweging van het voorgenomen uitspraak en nieuwe besluitvorming.

Uitspraken

Uitspraken van de CNI-commissie zijn niet bindend. Uitspraken van de CNI zullen als toelichting bij cao-artikelen op de website van de CNI worden gepubliceerd. De toelichtingen zullen niet herleidbaar zijn naar de werknemer(s) die de meldingen(en) heeft gedaan of de werkgever.

Sancties

CNI kan in diens uitspraak een boete opleggen voor de betrokken werkgever in geval deze de cao heeft overtreden. Als de CNI een boete oplegt is het noch voor cao-partijen noch voor CNI toegestaan schadevergoeding te vorderen en/of enige andere boete/sanctie op te leggen vanwege de overtreding.

De boete / kostenvergoeding bedraagt EUR 1.500,00 of zoveel meer als de daadwerkelijke kosten gemaakt door het CNI in het kader van het onderzoek en de uitspraak. Afhankelijk van de specifieke omstandigheden van het geval kan het CNI een matiging toepassen. De gronden en de omvang van de gevorderde schade of de opgelegde boete worden schriftelijk medegedeeld. Bij herhaling van de overtreding bij dezelfde werkgever in dezelfde winkel binnen 3 jaar na de eerste melding wordt de in rekening te brengen boete verdubbeld.

Beroep

Tegen uitspraken van de CNI-commissie is geen beroep mogelijk. Over uitspraken wordt niet gecorrespondeerd. Indien een partij het niet eens is met de uitspraak en/of de opgelegde sanctie, is de enige mogelijkheid deze ter discussie te stellen door het geschil voor te leggen bij de rechter.

Kosten

Aan een melding inclusief dossiervorming zijn in beginsel geen kosten verbonden. Bij misbruik worden wel kosten in rekening gebracht.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 maart 2019.

Dictum III

Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen. Dit betekent in het licht van de gelijke behandelingswetgeving dat ten aanzien van bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt terwijl daarvoor een objectieve rechtvaardiging vereist is, partijen in de uitvoeringspraktijk moeten zorgen voor een legitiem doel waarbij de ingezette middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant



waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 april 2019 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 24 april 2018

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes*

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directie Uitvoeringstaken en Arbeidsvoorwaardenwetgeving
10.2.e

Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Leidschendam, 1 februari 2018

Betreft: AVV-aanvraag CAO Levensmiddelenbedrijf

bezoekadres
Overgoo 13
2266 JZ Leidschendam
070 3376200
info@cbl.nl
www.cbl.nl

postadres
Postbus 262
2260 AG Leidschendam

ABN-Amro 51.35.44.674
ING 21.23.061
KvK V 40412403

Geachte mevrouw, mijnheer,

Graag vragen wij voor alle bepalingen van de CAO voor het Levensmiddelenbedrijf, exclusief de gerenvooidde passages, inclusief bijlagen 1 tot en met 6 en het handboek Functiewaardering Levensmiddelenbedrijf Algemeen Verbindend Verklaring aan per direct tot 1 april 2019.

De CAO is afgesloten door het Vakcentrum, beroepsorganisatie van detaillisten, gevestigd te Woerden en de Nederlandse Vereniging van Coöperatieve Werkgevers, gevestigd te Utrecht enerzijds en de C.N.V. Vakmensen, gevestigd te Utrecht ter andere zijde. De CAO is afgesloten voor de periode van 2 jaar, te weten 1 april 2017 tot 1 april 2019.

De representativiteitgegevens met peildatum april 2017 zijn:

Totaal aantal werkgevers; 3493
Totaal aantal werknemers; 147.307

Totaal georganiseerde werkgevers; 1494
Totaal georganiseerde werknemers; 120.465

Met vriendelijke groet,

10.2.e

Namens CAO partijen,

10.2.e

Secretaris CAO voor het Levensmiddelenbedrijf

Bij het CBL zijn aangesloten:

Albert Heijn | Aldi | Boni-Markten | Boon Sliedrecht | C1000 | Coop Supermarkten | Deen Supermarkten | Deli XL | Detailresult | EMTÉ Supermarkten | Hoogvliet | Jan Linders | Jumbo Supermarkten | De Kweker | Kruidenier Foodservices | Lekkerland | Lidl Nederland | Metro Nederland | Nettorama | PLUS Retail | Poesz Supermarkten | Servex | Sligro | Spar | Vakcentrum | Groothandel in Levensmiddelen Van Tol | Vomar Voordeelmarkt |

Bezoek ook onze website: www.cbl.nl

- ~~f. a. Nederlandse Vereniging van Coöperatieve Werkgevers,
gevestigd te Velp, en
b. Vakcentrum, beroepsorganisatie van detaillisten, gevestigd te Woerden~~

ter ene zijde, hierna te noemen de werkgeversorganisatie en

- ~~a. CNV Vakmensen.nl gevestigd te Utrecht~~

~~ter andere zijde, hierna te noemen de werknemersorganisatie hebben de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.~~

Werkings sfeer

ARTIKEL 1

1. Deze overeenkomst geldt, tenzij in dit artikel of elders in deze CAO anders is bepaald, alleen voor alle werknemers als bedoeld in artikel 2d die een arbeidsovereenkomst hebben met Coop Supermarkten of een werkgever die is aangesloten bij het Vakcentrum en alle werkgevers die één of meer winkels exploiteren die voldoen aan de omschrijving van artikel 2 onder a, met uitzondering van:
 - a. personen, uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam in een kantoor van de onderneming;
 - b. personen, uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam in of voor een distributiecentrum van de werkgever, waaronder begrepen chauffeurs, als hun arbeidsvoorwaarden in een andere CAO geregeld zijn;
 - c. personen, uitsluitend belast met leiding, toezicht of controle over meer dan een winkel en niet zelf in de verkoop werkzaam zijnde;
 - d. personen, uitsluitend belast met schoonmaakwerkzaamheden of bewakingswerkzaamheden.
2. Voor de erbijbaner geldt, in afwijking van lid 1, alle artikelen met uitzondering van artikel 5 lid 6, artikel 8 lid 1 tot en met 3 en artikel 8 lid 9.
3. Voor vakantiewerkers gelden, in afwijking van lid 1, alle artikelen met uitzondering van de artikelen 5 lid 6, artikel 6, 7, 8, 13, 14, 16, 18, 19, 20, en 22.
4. De werkgever dient zich ervan te verzekeren dat voor een uitzendkracht of een werknemer die via payroll dan wel detachering werkzaam is gedurende een periode van in totaal meer dan drie maanden:
 - a. hetzelfde loon (zoals bepaald in de artikelen 18 en 19), werktijden (zoals bepaald in de artikelen 4, 6 en 8 lid 1 en 2) en dezelfde overige vergoedingen (zoals bepaald in de artikelen 7, 8, 9, en 14) van toepassing zijn als voor een werknemer die bij hem in dienst is;
 - b. vergelijkbare overige arbeidsvoorwaarden (zoals bepaald in de artikelen 10, 11, 12, 13, 16, 20, 23, 24, 25, 26 en 27) van toepassing zijn als in deze cao geregeld voor een werknemer die bij hem in dienst is.

Definities

ARTIKEL 2

Deze overeenkomst verstaat onder:

- a. winkel: iedere fysieke en virtuele inrichting waar overwegend een verscheidenheid aan verbruiksartikelen zoals: kruidenierswaren, zuivel en eieren, kaas, aardappelen, groente en fruit, bier, wijn, frisdranken, vlees, wild en gevogelte, vleeswaren en salades, vis, schaal- en schelpdieren, brood en gebak, koek- en banketartikelen, maaltijden, maaltijdcomponenten, ijs, chocolade en chocoladeproducten, snoep- en zoetwaren, zoutjes, onderleggers en notenbarproducten, delicatessen, diervoeding, rookwaren, drogmetica, schoonmaak- en onderhoudsartikelen, kantoorbenodigdheden en wenskaarten, lectuur, huishoudelijke artikelen, dierenbenodigdheden, bloemen en planten wordt verkocht, eventueel gecombineerd met een aanvullend assortiment gebruiksartikelen. Tevens iedere fysieke en virtuele inrichting waarin een kaasspeciaalzaak, delicatessenwinkel in de breedste zin des woords wordt geëxploiteerd, gespecialiseerde zuiveldetailhandel of supermarkten, levensmiddelenwinkels op recreatieparken.

In geval van samenloop is bepalend de hoofdactiviteit in loonbedrag en aantal arbeidsdagen. Is de hoofdactiviteit niet een fysieke of virtuele winkel, kaasspeciaalzaak, delicatessenwinkel in de breedste zin van het woord of gespecialiseerde zuiveldetailhandel, dan vallen alleen de werknemers die zich met het levensmiddelenbedrijf bezighouden onder de cao.

- b. distributiecentrum (DC): iedere inrichting waarin logistieke activiteiten worden verricht ten behoeve van de beleving van de winkels. Onder werknemers van een DC worden tevens begrepen de chauffeurs van de lichte en zware vrachtwagens.
- c. werkgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon, die één of meer winkels in de zin van deze overeenkomst exploiteert en werknemers in de zin van deze overeenkomst in dienst heeft, met uitzondering van de werkgever die is aangesloten bij de Vereniging van Grootwinkelbedrijven in Levensmiddelen (VGL).
- d. werknemer: elke persoon in dienst van een werkgever.
- e. normale arbeidsduur: gemiddeld 40 uur per week berekend over een periode van vier aaneensluitende weken, waarbij deze perioden elkaar niet mogen overlappen.
- f. Erbijbaner: werknemer die in beginsel werkt naast het volgen van school of studie. De erbijbaner heeft een arbeidscontract van maximaal 12 uur per week.
- g. Tussenbaner: werknemer met een contract van bepaalde tijd voor de duur van 4 jaar en meer dan 12 uur per week.
- h. Loopbaner: iedere werknemer die niet erbijbaner, tussenbaner of vakantiewerker is
- i. vakantiewerker: iedere scholier of student die tijdens een aaneengesloten vakantiesluiting van onderwijsinstellingen als werknemer gedurende ten hoogste acht weken arbeid verricht.
- j. werknemer in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL): student in het middelbaar beroepsonderwijs zoals beschreven in de Wet Educatie Beroepsonderwijs.
- k. uitzendkracht: ieder die krachtens een uitzendovereenkomst conform artikel 7:690 BW werkzaamheden verricht voor de werkgever.
- l. payroll: Payrolling is een vorm van dienstverlening waarbij de werkgever een werknemer zelf werft, waarna de geworven werknemer in dienst treedt bij een payroll-onderneming (een onderneming die er zijn beroep of bedrijf van maakt werknemers langdurig en exclusief ter beschikking te stellen aan een derde). De payroll-onderneming vervult de rol van c.q. is de juridische werkgever. De werkgever heeft het toezicht en geeft feitelijk leiding. De payroll-onderneming betaalt het loon, voert alle relevante administratie-activiteiten uit en draagt de (financiële) risico's van het werkgeverschap.
- m. detachering: het door de werkgever ter beschikking stellen van een werknemer aan een andere werkgever, al dan niet in hetzelfde concern, in het kader van een overeenkomst tussen de werkgever en de andere werkgever.
- n. loon: het bruto loon plus eventuele over- en meeruren en provisie. Jaarlijkse uitkeringen, waaronder gratificaties en vakantiebijslag, alsmede kostenvergoedingen en de toeslag voor avond- en weekenduren als bedoeld in artikel 7 vallen niet onder het begrip loon.
- o. All-in uurloon: uurloon, verhoogd met ADV (met inachtneming van het bepaalde in artikel 6 lid 4), vakantieuren en vakantietoelage.
- p. in de regel: daar waar in de bovenstaande leden "in de regel" wordt genoemd, wordt bedoeld in een periode van 13 weken meer dan de helft van het aantal weken of vier weken achtereenvolgens.
- q. feestdag: de algemeen erkende feestdagen Nieuwjaarsdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen en de beide Kerstdagen, alsmede de bevrijdingsdag in de lustrumjaren en de jaarlijkse dag waarop de verjaardag van Z.M. de Koning wordt gevierd.

Verplichtingen van de werkgever en de werknemer

ARTIKEL 3

- ~~1. De werkgever is verplicht in iedere winkel tenminste een exemplaar van deze cao schriftelijk of digitaal ter vrije inzage voor de werknemer beschikbaar te stellen.~~
2. De werknemer ontvangt een schriftelijke arbeidsovereenkomst, waarin ten minste worden vermeld:
 - a. de datum van indiensttreding,
 - b. de functie, waarin hij wordt aangesteld,

- c. de groep, bedoeld in artikel 18, waarin hij is ingedeeld,
 - d. het aan de functie verbonden loon,
 - e. eventuele bijzondere voorwaarden.
3. Wijziging van de arbeidsovereenkomst gebeurt na instemming van de werknemer en wordt tijdig schriftelijk kenbaar gemaakt onder vermelding van de datum van ingang.
 4. In het geval de werknemer wordt aangesteld op een contract voor bepaalde tijd worden eventuele voorafgaande uitzendovereenkomsten, die door een periode van ziekte zijn onderbroken, voor het vaststellen van een mogelijke overgang naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (artikel 7:668a lid 2 BW) samen beschouwd als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
 5. Voor ieder nieuw dienstverband langer dan zes maanden geldt een proeftijd van twee maanden. De werkgever en de werknemer kunnen schriftelijk geen of een kortere proeftijd overeenkomen. Voor een nieuw dienstverband korter of gelijk aan zes maanden geldt geen proeftijd.
 6. Wanneer de BBL-werknemer meer uren werkt dan die zijn vastgelegd in zijn studieovereenkomst, sluit de werkgever een afzonderlijke arbeidsovereenkomst, waarin worden geregeld de arbeidsduur, een loon naar evenredigheid daarvan, een aangepaste vakantieregeling en het loon over die dagen waarop de betreffende werknemer vrijwillig arbeid verricht.
 7. De werkgever mag geen arbeidsvoorwaarden overeenkomen, die in strijd zijn met de bepalingen van deze overeenkomst, tenzij er sprake is van afwijking in voor de werknemer gunstige zin ten aanzien van medewerkers, e.e.a. onverlet het bepaalde in artikel 27 lid 8. Deze afspraken kunnen niet eenzijdig worden aangepast e.e.a. onverlet het bepaalde in art 7.611, 7.613 BW.
 8. De werkgever en de werknemer zijn over en weer gehouden zich in het kader van de arbeidsrelatie zich te gedragen naar de eisen van redelijkheid en billijkheid. Dat betekent onder meer dat partijen van elkaar een duidelijke communicatie en overleg mogen verwachten, onder meer over de wederzijdse verwachtingen, loopbaanperspectieven, vitaliteit, mobiliteit en inzetbaarheid

Uitzendbureaus en payroll bedrijven

9. Werkgevers maken alleen gebruik van uitzendbureaus en payroll bedrijven die bij de Stichting Normering Arbeid in het Register Normering Arbeid zijn geregistreerd en voldoen aan NEN 4400, dan wel die geregistreerd zijn als aangemelde onderneming die bezig zijn met NEN 4400 certificering, dan wel indien het een buitenlands uitzendbureau of payroll werkgever betreft, die aan gelijkwaardige voorwaarden voldoet, hetgeen kan blijken uit registratie in het Register van Vereniging Registratie Ondernemingen.

Geheimhouding

10. De werknemer is verplicht zowel gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst als na beëindiging daarvan strikte geheimhouding te betrachten ten aanzien van zaken en personen betreffende het bedrijf van de werkgever.

Arbeidstijden en arbeidsduur

ARTIKEL 4

1. De werkgever stelt de arbeidstijden vast, waarbij hij rekening houdt met artikel 4 t/m 9 van deze cao en de Arbeidstijdenwet en de Wet flexibel werken (Wfw).
Uitgangspunt bij de indeling van de dagelijkse arbeidstijd is dat deze zoveel mogelijk aaneengesloten zal zijn en uitgaat van een vijfdaagse werkweek.
2. De normale arbeidsduur bedraagt:
 - a. gemiddeld 40 uur per week berekend per periode van vier aaneensluitende weken, waarbij deze perioden elkaar niet mogen overlappen,
 - b. ten hoogste negen uur per dag.Onder de normale arbeidsduur vallen niet de uren waarmee in enige week een arbeidstijd van 45 uur is overschreden.
3.
 - a. Bij het opstellen van roosters wordt rekening gehouden met de (structurele) afspraken die met de werknemer zijn gemaakt over zijn arbeidstijden. Wijziging van deze afspraken vindt plaats in overleg met de betrokken werknemer. Een verzoek van de werknemer tot wijziging wordt gehonoreerd indien dit redelijkerwijs mogelijk is.
 - b. Bij het opstellen van de roosters wordt zo veel mogelijk rekening gehouden met aanvullende wensen van de werknemer.

- c. Van de overeengekomen arbeidsduur wordt minimaal 50% vastgelegd als structurele arbeidstijd.
 - d. Bij de vaststelling van de arbeidstijden wordt volledig rekening gehouden met afspraken over kinderopvang.
 - e. Van de bedrijfstijd minus de overeengekomen arbeidsduur wordt, binnen de bedrijfstijd, minimaal 50% aangemerkt als vaste vrije tijd. In de vaste vrije tijd zijn in ieder geval twee avonden per week inbegrepen. Inzet van de werknemer op uren die zijn aangemerkt als vaste vrije tijd is alleen mogelijk op vrijwillige basis.
 - f. Roosters en arbeidstijden worden tijdig bekend gemaakt. Dit betekent dat:
 - het volledige rooster minimaal één volle week voor aanvang bekend wordt gemaakt behoudens onvoorziene omstandigheden. Indien voor de werknemer het rooster niet één week van tevoren bekend is gemaakt, kan de werknemer slechts worden verplicht om te werken op zijn structurele arbeidstijd;
 - roostervrije uren, alsmede een vaste vrije dag uiterlijk twee weken tevoren bekend wordt gemaakt.
 - g. De erbijbaner die minder dan 2 uur per week arbeid heeft verricht, heeft recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben als hij 2 uur arbeid zou hebben verricht.
4. Indien tijdens een pauze bij uitzondering toch moet worden gewerkt, moet de gewerkte tijd betaald worden in geld of tijd. Misbruik van het werken in pauzes kan gemeld worden bij de Vaste Commissie (zie artikel 24).
 5. De werknemer die op een dag meer dan 4,5 uur werkt en na 19.00 uur doorwerkt, heeft recht op een warme maaltijd van redelijke kwaliteit.
 6. De werknemer kan op de avonden van Goede Vrijdag en 4 mei (Dodenherdenking) na 19.00 uur niet worden verplicht om te werken.
De werknemer kan niet worden verplicht om op de avond van 5 december na 18.00 uur te werken.
 7. De werknemer in de winkel kan niet worden verplicht om meer dan twee avonden per week te werken. Op individuele basis in overleg tussen de werkgever en de werknemer kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt. Voor werknemers die in dienst waren vóór 1 juni 2008 kunnen historische rechten gelden die zijn opgesomd in bijlage 4A van deze cao.
 8. De werknemer, in dienst voor 1 juni 2008, kan niet worden verplicht om meer dan 12 zaterdagen per jaar te werken, tenzij de werknemer verdergaande historische rechten heeft. Zie ook bijlage 4A voor de historische rechten. De werkgever en werknemer kunnen in overleg afwijkende afspraken maken.
 9. a. Op zondagen en op feestdagen wordt geen arbeid verricht, tenzij bijzondere omstandigheden zulks noodzakelijk maken en de desbetreffende wettelijke bepalingen zich daartegen niet verzetten.
b. De werknemer kan niet tot het werken op zondag, Hemelvaartsdag of Eerste Kerstdag worden verplicht.
c. De werknemer kan bij voorrang een vrije dag (vakantie of ADV) opnemen op een voor hem geldende religieuze feestdag, tenzij gewichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

Arbeidsduur

10. Alle werkelijke in opdracht van de werkgever gewerkte tijd, moet worden beloond in tijd of geld.
11. In geval er sprake is van een structurele situatie dat een werknemer meer uren werkt dan is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, zal de werkgever deze arbeidsovereenkomst aanpassen aan de feitelijke situatie. Aanpassing kan maximaal plaatsvinden tot de normale arbeidsduur.
 - a. In het geval er sprake is van een structurele wijziging van het aantal te werken uren, wordt de arbeidsovereenkomst direct aangepast.
 - b. Indien een werknemer gedurende drie achtereenvolgende loonperioden van vier weken / één maand, inclusief eventuele roostervrije uren, meer uren heeft gewerkt dan in de arbeidsovereenkomst is bepaald zal de werkgever de arbeidsovereenkomst aanpassen aan het gemiddeld aantal uren dat de werknemer in voornoemde periode heeft gewerkt, tenzij er sprake is van tijdelijke incidentele situaties, zoals:
 - vervanging wegens arbeidsongeschiktheid;
 - vervanging wegens zwangerschap;
 - vervanging tijdens verlof;
 - extra uren in vakantieperiode (juli/augustus) en in verband met feestdagen.
 Aanpassing van de arbeidsovereenkomst vindt niet plaats indien de werknemer dit niet wenst.
12. De werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft voor minder dan de normale arbeidsduur maar meer uren werkt dan de arbeidsovereenkomst aangeeft, krijgt deze extra uren gecompenseerd in betaalde vrije tijd of in geld. Bij compensatie in geld heeft de werknemer naast recht op loon voor de

extra gewerkte uren, recht op aanvullende opbouw van vakantie, vakantiegeld, roostervrije uren, opbouw van pensioen, en sociale verzekeringsrechten.

13. De werknemer, die gedurende het hele jaar wekelijks een vaste vrije dag heeft, wordt geacht zijn vrije dag genoten te hebben, indien deze dag samenvalt met een feestdag als bedoeld in artikel 2 sub q.

Scholing, POB en duurzame inzetbaarheid

Artikel 5

Persoonlijk ontwikkelingsbudget (POB) en scholing

1. Alle medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor meer dan 12 contracturen per week (de zogenaamde 'tussenbaners' en 'loopbaners'), hebben per 1 januari 2018 recht op een persoonlijk opleidingsbudget (hierna: POB) per jaar. Het POB bedraagt € 175,- per medewerker per kalenderjaar en wordt toegekend met een periodieke opbouw per maand of loonperiode en buiten de werkgever gestort op een individuele leerrekening. Deze individuele leerrekening is een eigen rekening van werknemers die voldoet aan de volgende uitgangspunten:

De storting van de werkgever zal plaatsvinden vrijgesteld van Loonbelasting en uitsluitend kunnen worden besteed aan scholing en ontwikkeling binnen de vrijstellingscriteria van de Loonbelasting.

Werknemers zijn binnen deze vrijstellingscriteria vrij in de keuze van hun scholing.

Storting zal plaatsvinden tot maximaal 5 keer het jaarbudget voor loopbaners en voor maximaal 4 keer het jaarbudget voor tussenbaners. De opbouw eindigt bij beëindiging van het dienstverband, overlijden en pensionering of (behoudens verlenging van het POB) bij het beëindigen van de cao.

Indien een storting niet binnen 60 maanden na storting door de werknemers is besteed aan opleiding of ontwikkeling, dan wel bij eerder overlijden of pensionering, vervalt het resterend POB terug aan de werkgever. Bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst blijft het opgebouwde POB beschikbaar voor de werknemer.

Uiterlijk 1 juli 2018 heeft de werkgever het POB ingeregeld. Hiervoor zal de werkgeversorganisatie een collectieve regeling overeenkomen.

2. De werknemer wordt jaarlijks geïnformeerd over opleidingsmogelijkheden en opleidingsfaciliteiten in de branche (CBL-Opleidingenhuis, MBO-BBL). Hiervoor zullen werknemers worden gewezen op de website die hiervoor is ingericht. Indien een aanvraag van een werknemer door de werkgever wordt afgewezen, zal dit (desgewenst schriftelijk) worden gemotiveerd.
3. Als de werkgever of werknemer daar behoefte aan heeft, vindt een functioneringsgesprek plaats waarbij opleidingen aan de orde komen. Afspraken over opleidingen worden schriftelijk vastgelegd.

Overwerk en compensatie

4. De werknemer van 55 jaar en ouder kan niet tot het verrichten van overwerk worden verplicht.
5. De werknemer die in één werkweek zes dagen heeft gewerkt, heeft recht op compensatie van deze dag binnen twee periodes (van vier weken of één maand). Een aaneengesloten werkperiode kan niet langer dan zes dagen duren.

Vakantiedagen en verlof

6. a. Voor aanspraak op extra vakantiedagen op grond van diensttijd of leeftijd van de werknemer is zijn situatie bij de aanvang van het vakantiejaar bepalend.
b. De diensttijdvakantie bedraagt bij:
- 25 tot 40 dienstjaren: drie extra vakantiedagen per vakantiejaar;
- 40 of meer dienstjaren: vijf extra vakantiedagen per vakantiejaar.
c. De leeftijdsvakantie bedraagt bij een leeftijd van:
- 50 tot 55 jaar: één extra vakantiedag per vakantiejaar;
- 55 tot 60 jaar: twee extra vakantiedagen per vakantiejaar;
- 60 jaar of meer: vier extra vakantiedagen per vakantiejaar.
d. De in b en c genoemde vakantiedagen worden niet bij elkaar opgeteld, het hoogste aantal geldt.
7. In de periode van vijf jaar voorafgaande aan zijn pensionering heeft een werknemer eenmaal recht op maximaal vijf dagen verlof met behoud van loon voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op zijn pensionering.

Korter werken voorafgaand aan pensioen

8. De werknemer in volledige dienst die de normale arbeidsduur werkt, kan op zijn verzoek 20% korter gaan werken. Dit kan voor de duur van maximaal één jaar voorafgaand aan aanvang van het pensioen. Tegelijkertijd wordt vastgelegd op welke datum de werknemer met pensioen zal gaan. Het nieuwe loon bedraagt in dat geval 90% van het tot dan toe verdiende loon.

Arbeidsduurverkorting

ARTIKEL 6

1.
 - a. De werknemer met een normale wekelijkse arbeidsduur van 40 uur heeft recht op arbeidsduurverkorting van 156 roostervrije uren per kalenderjaar.
 - b. De werknemer met een normale wekelijkse arbeidsduur van minder dan 40 uur, heeft naar rato van zijn wekelijkse arbeidsduur recht op een evenredig deel van het onder a. genoemde aantal roostervrije uren.
 - c. De werknemer met wie het dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt aangegaan dan wel beëindigd, heeft naar rato van de lengte van het dienstverband in dat jaar recht op een evenredig deel van de onder a. genoemde en eventueel op grond van b aangepast aantal roostervrije uren.
 - d. Roostervrije uren worden ofwel ingeroosterd, of worden aangewend voor tijdsparen, waarbij de werknemer op grond van artikel 15 lid 2 van de cao het recht behoudt om maximaal 50% van de roostervrije uren aan te mogen wenden voor tijdsparen.
2. De roostervrije uren worden in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld. Bij het ontbreken van een ondernemingsraad worden de roostervrije uren na overleg met de werknemers door de werkgever vastgesteld. De werkgever zal rekening houden met de wensen van de werknemers.

Indien over de in de onderneming geldende regelingen geen duidelijkheid bestaat, zullen de roostervrije uren worden toegekend door ten minste:

- een halve roostervrije dag per twee weken of
- een hele roostervrije dag per vier weken.

3. De roostervrije uren zullen niet samenvallen met buitengewoon verlof, feestdagen of vakantiedagen.
4.
 - a. Bij volledige arbeidsongeschiktheid worden de op te bouwen roostervrije uren geacht direct te zijn opgenomen.
 - b. Bij zwangerschap en bevalling en arbeidsongeschiktheid als gevolg van zwangerschap of bevalling worden roostervrije uren opgebouwd.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden roostervrije uren naar evenredigheid opgebouwd. Eerder opgebouwde roostervrije uren die volgens het rooster samenvallen met arbeidsongeschiktheid worden na afloop van de arbeidsongeschiktheid opnieuw ingeroosterd.
5. Indien de arbeidsduurverkorting is geregeld door een structurele verlaging van de dagelijkse arbeidstijd, worden geen vervangende uren gegeven bij arbeidsongeschiktheid en bij het samenvallen met buitengewoon verlof- en feestdagen.
6.
 - a. De roostervrije uren voor de werknemer kunnen worden uitbetaald door een toeslag van 8,1% op het loon. Voorwaarde is dat zowel de werkgever als de werknemer instemmen met uitbetaling. Deze afspraak kan worden herzien op basis van dezelfde voorwaarde.
 - b. De roostervrije uren voor erbijbaners kunnen worden uitbetaald door middel van een toeslag van 8,1% op het loon.
 - c. De toeslag van 8,1% wordt ook betaald over het loon dat tijdens vakantiedagen wordt doorbetaald.
7. In afwijking van lid 2 (en rekening houdend met lid 1 onder d) kunnen voor (assistent-) bedrijfsleiders maximaal 52 roostervrije uren per jaar (uitgaande van een dienstverband van 40 uur per week) worden opgespaard en aangewend ten behoeve van bijvoorbeeld extra vakantie of educatief verlof dan wel naar keuze van de werknemer, worden bestemd ten behoeve van een aanvulling op de pensioenvoorziening. Afspraken hieromtrent worden schriftelijk vastgelegd.

Toeslagen in winkels

ARTIKEL 7

1. **Toeslagen op door-de-weekse dagen**
Aan de werknemer wordt voor elk gewerkt uur het uurloon betaald, verhoogd met een toeslag van:

op maandag tot en met zaterdag
- tussen 22.00 en 06.00 uur 50%

2. Toeslagen en beloning op zon- en feestdagen

Voor de werknemer geldt een toeslag:

- a. Wanneer op een zondag (ongeacht of het wel of geen feestdag is) wordt gewerkt, wordt per gewerkt uur het uurloon betaald, verhoogd met een toeslag van 100%.
- b. Wanneer op een feestdag (niet tevens zondag) niet wordt gewerkt, geldt voor de loondoorbetaling de voorwaarde dat de werknemer in de aan de feestdag voorafgaande 12 weken, tenminste op 6 gelijknamige dagen moet zijn ingeroosterd. Het aantal door te betalen uren is dan gelijk aan het aantal uren dat in die periode gemiddeld op de bedoelde dag is gewerkt.
- c. Wanneer op een feestdag (niet tevens een zondag) - een dag waarop volgens het rooster normaal wordt gewerkt - wel wordt gewerkt, wordt, naast de doorbetaling op grond van punt b, per gewerkt uur het uurloon betaald, verhoogd met een (de gehele dag geldende) toeslag van 100%.

3. De toeslag wordt gegeven in vrije tijd of in geld.

4. Indien de toeslag wordt gegeven in vrije tijd geldt:

- a. de werkgever neemt de vrije tijd op in het werkrooster en houdt hierbij rekening met de wensen van de werknemer;
- b. indien niet binnen zes maanden is gecompenseerd, vindt alsnog uitbetaling plaats.

5. Indien werkzaamheden volgens het werkrooster eindigen op de tijdsgrens van een toeslagpercentage, geldt voor aansluitende werktijd in verband met het afmaken of overdragen van werkzaamheden het toeslagpercentage van het voorafgaande tijdsblok. Dit geldt alleen als deze werkzaamheden binnen een half uur zijn afgerond en een incidenteel karakter hebben.

6. Voor bepaalde werknemers kunnen er historische rechten zijn met betrekking tot toeslagen zoals die in het verleden bestonden. Zie daarvoor bijlage 4B.

Afwijkende regels voor werknemers in distributiecentra

ARTIKEL 8

1. De werknemer kan niet worden verplicht om meer dan één zaterdag in een periode van 4 weken te werken. Op individuele basis in overleg tussen de werkgever en de werknemer kan een afwijkende afspraak worden gemaakt. Zie ook bijlage 4A.

2. De werknemer in het DC kan niet worden verplicht tot het werken in een nachtdienst.

3. Toeslagen op door-de-weekse dagen.

Aan de werknemer wordt voor elk gewerkt uur het uurloon betaald, verhoogd met een toeslag van:

Van maandag tot en met vrijdag
- tussen 20.00 en 22.00 uur 25%
- tussen 22.00 en 06.00 uur 50%

Zaterdag
- tussen 06.00 en 18.00 uur 30%
- tussen 18.00 en 06.00 uur 50%

4. Toeslagen en beloning op zon- en feestdagen

Voor werknemers geldt een toeslag:

- a. Wanneer op een zondag (ongeacht of het wel of geen feestdag is) wordt gewerkt, wordt per gewerkt uur het uurloon betaald, verhoogd met een toeslag van 100%.
- b. Wanneer op een feestdag (niet tevens zondag) niet wordt gewerkt, geldt voor de loondoorbetaling de voorwaarde dat de werknemer in de aan de feestdag voorafgaande 12 weken, tenminste op 6 gelijknamige dagen moet zijn ingeroosterd. Het aantal door te betalen uren is dan gelijk aan het aantal uren dat in die periode gemiddeld op de bedoelde dag is gewerkt.
- c. Wanneer op een feestdag (niet tevens een zondag) - een dag waarop volgens het rooster normaal wordt gewerkt - wel wordt gewerkt, wordt, naast de doorbetaling op grond van punt b, per gewerkt uur het uurloon betaald, verhoogd met een (de gehele dag geldende) toeslag van 100%.

5. De toeslag wordt gegeven in vrije tijd of in geld.

6. Indien de toeslag wordt gegeven in vrije tijd geldt:

- de werkgever neemt de vrije tijd op in het werkrooster en houdt hierbij rekening met de wensen van de werknemer;
 - indien niet binnen zes maanden is gecompenseerd, vindt alsnog uitbetaling plaats.
7. Indien werkzaamheden volgens het werkrooster eindigen op de tijdgrens van een toeslagpercentage, geldt voor aansluitende werktijd in verband met het afmaken of overdragen van werkzaamheden het toeslagpercentage van het voorafgaande tijdsblok. Dit geldt alleen indien deze werkzaamheden binnen een half uur zijn afgerond en een incidenteel karakter hebben.
8. Voor bepaalde werknemers kunnen er historische rechten zijn met betrekking tot toeslagen zoals die in het verleden bestonden. Zie daarvoor bijlage 4B.
9. Voor elk in een vriescel gewerkt uur geldt een vriestoelage van 8% op het uurloon.
10. Voor de chauffeur die niet in een filiaal of kantine kan koffiedrinken en/of 's avonds warm eten geldt:
- een koffievergoeding van € 1,05 per dagdeel (maximaal twee dagdelen).
 - op vertoon van een bon een maaltijdvergoeding van € 5,45 per dag, indien de werknemer op een dag meer dan 4,5 uur werkt en na 19.00 uur doorwerkt;
11. a. Voor de chauffeur met een normale wekelijkse arbeidsduur van 40 uur geldt een bonusregeling voor goed rijgedrag en voor schadevrij rijden. Bekeuringen die het gevolg zijn van verwijtbaar gedrag van de chauffeur, komen voor rekening van de chauffeur.
- b. Voor goed rijgedrag wordt een bonus van maximaal € 765,00 bruto per kalenderjaar uitgekeerd. De kwaliteit van het rijgedrag wordt vastgesteld door middel van een objectieve analyse van de tachograafgegevens topsnelheid, constant rijgedrag en rempedaalgebruik. Indien op alle drie de criteria een voldoende wordt gescoord, ontvangt de chauffeur de maximale vergoeding. Wordt op één criterium niet een voldoende gescoord, dan wordt € 252,00 bruto op de bonus in mindering gebracht. Wordt op twee of meer criteria geen voldoende gescoord, dan ontvangt de chauffeur geen bonus.
- c. Voor schadevrij rijden wordt een bonus van maximaal € 765,00 bruto per kalenderjaar uitgekeerd. Bij schade waarvan de schuld bij de chauffeur ligt, wordt op de bonus het schadebedrag met een maximum van € 252,00 bruto per schadegeval in mindering gebracht. Per kalenderjaar kunnen maximaal drie schadegevallen leiden tot vermindering van de bonus. Bij meer dan drie schadegevallen vervalt de bonus.
- d. Voor de werknemer, die minder dan de normale arbeidsduur of slechts een deel van een kalenderjaar in dienst van de werkgever is, gelden deze rechten naar evenredigheid.
12. Ingeval scholing (code 95) voor beroepschauffeurs, waarbij rijbewijs C of D noodzakelijk is, wordt gevolgd in opdracht van de werkgever en/of op grond van een aan de functie verbonden wettelijke verplichting, dienen aan de werknemer de cursuskosten, het examengeld en de reiskosten (volgens de in dat jaar geldende forfaitaire reiskostenvergoeding) te worden vergoed. Voorts zal de werkgever de cursustijd, die overdag wordt gevolgd op de doordeweekse dagen, vergoeden. Deze uren tellen niet mee bij de bepaling van het aantal overuren.
- De werkgever heeft de mogelijkheid om, voor aanvang van de opleiding code 95 voor beroepschauffeurs, onderstaande studiekostenregeling aan zijn werknemers voor te leggen. Deze studiekostenregeling verplicht de werknemer:
- bij ontslagname van de werknemer binnen een jaar na het behalen van het diploma, 75% van de kosten van de genoten opleiding terug te betalen;
 - bij ontslagname van de werknemer binnen twee jaar na het behalen van het diploma, 50% van de kosten van de genoten opleiding terug te betalen;
 - bij ontslagname van de werknemer binnen drie jaar na het behalen van het diploma, 25% van de kosten van de genoten opleiding terug te betalen.
13. Voor de werknemer die zich beschikbaar moet houden voor werkzaamheden voortvloeiend uit hoofde van zijn functie, in verband met gebeurtenissen die zich kunnen voordoen, maar niet bij voorbaat te plannen zijn, geldt een consignatieregeling. Per etmaal ontvangt deze werknemer een vergoeding van € 12,16 bruto naast het loon voor de te werken uren (inclusief de reistijd). De vergoeding bedraagt € 36,50 bruto voor een zaterdag, een zondag of een algemeen erkende feestdag.

Overwerk

ARTIKEL 9

1. a. Van overwerk is sprake, indien de werknemer, na overleg tussen de werkgever en de

- werknemer, opdracht heeft gekregen langer te werken dan de normale arbeidsduur zoals omschreven in artikel 4 lid 2.
- b. Overwerk zal zo min mogelijk worden opgedragen.
2. Onder overwerk wordt niet verstaan:
- a. de arbeid verricht gedurende niet langer dan een kwartier per dag aansluitend aan de werktijd volgens rooster, wegens drukke werkzaamheden of voor het afmaken van een bepaalde taak; voor deze arbeid geldt geen toeslag, maar de gewerkte tijd wordt uitbetaald of in tijd gecompenseerd;
 - b. de arbeid verricht voor het inhalen van uren waarop niet gewerkt is wegens bedrijfssluiting op andere dan in artikel 2 sub p genoemde feestdagen, mits deze uren worden ingehaald uiterlijk in de week voorafgaand aan of volgend op de week waarin de sluiting valt;
3. Voor elk uur overwerk wordt het normale uurloon betaald vermeerderd met een toeslag van 35%, bij voorkeur uitgekeerd in vrije tijd. Deze vrije tijd, overeenkomende met het bedrag van loon plus toeslag, dient binnen vier weken na het overwerken te worden gegeven. Indien het overwerk niet binnen vier weken is gecompenseerd, heeft de werknemer het recht om te bepalen welke vorm van compensatie wordt toegepast, in tijd, door middel van tijdsparen zoals beschreven in artikel 15, of in geld.
4. Lid 3 van dit artikel geldt niet voor de werknemer ingedeeld in functiegroep E tot en met I.
5. Bij overwerk door leidinggevendenden wordt het uurloon betaald naast een daarenboven eventueel geldende overwerktoeslag, tenzij er een afspraak is gemaakt in de individuele arbeidsovereenkomst dat dit voor één of meer uren (tot een maximum van vijf uur) per week reeds in het loon is verdisconteerd en het loon evenredig hoger is dan het van toepassing zijnde bedrag in de loonschalen.
6. Overwerk voor bedrijfsleiders bedraagt nooit meer dan:
- a. Per dag: drie uur.
 - b. Per week: tien uur.
 - c. Per drie loonperiodes van vier weken: 36 uur.
 - d. Per drie loonperiodes van één maand: 39 uur.

Arbeidsongeschiktheid

ARTIKEL 10

1. a. De werkgever dient aan de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden, gerekend vanaf de tweede dag van de arbeidsongeschiktheid, gedurende 26 weken het loon uit te keren waarop hij bij normale functie-uitoefening aanspraak zou hebben gehad. Dat betekent het loon plus vakantietoeslag en vaste toeslagen. Hieronder vallen ook de toeslagen op bepaalde uren als de werknemer vast op deze uren werkt. Voor de werknemer boven de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen andere bepalingen van toepassing zijn.
- b. Als de arbeidsongeschiktheid van de werknemer na de onder a genoemde 26 weken voortduurt, is de werkgever over de hierop volgende 26 weken jegens de werknemer verplicht 90% van het loon waarop hij bij normale functie-uitoefening recht zou hebben gehad zoals omschreven bij lid 1a van dit artikel, uit te betalen.
- c. De werkgever dient gedurende het tweede ziektejaar van de werknemer 80% van het loon uit te betalen over de uren van arbeidsongeschiktheid.
- d. Het percentage onder c wordt verhoogd naar 90% van het loon indien werknemer zich voldoende inzet om zijn restverdiencapaciteit te benutten en ook daadwerkelijk arbeid verricht. Op het moment dat door de bedrijfsarts / arbo-arts in het behandelplan wordt bepaald dat de werknemer zijn restverdiencapaciteit absoluut niet kan benutten, ontvangt de werknemer in het tweede ziektejaar 90% van het brutoloon waarop de arbeidsongeschikte werknemer bij normale functie-uitoefening recht zou hebben gehad. Over de uren die de werknemer werkt naast zijn arbeidsongeschiktheid ontvangt hij zijn normale loon.

Wachtdag

2. a. Bij de eerste ziekmelding per kalenderjaar zal geen wachtdag worden ingehouden. Ziekmeldingen die op grond van de bepalingen in lid 4b geen wachtdag mogelijk maken, laten voor de werknemer een nog bestaand recht op 'geen wachtdag' voor de eerste ziekmelding per kalenderjaar voortbestaan.
- b. Geen wachtdag wordt ingehouden indien de werknemer arbeidsongeschikt is als gevolg van zwangerschap of bevalling, een overval, een bedrijfsongeval of een chronische ziekte. Of de werknemer aan een chronische ziekte lijdt moet blijken uit een doktersverklaring om recht te

- verkrijgen op het bepaalde in dit lid. Of de arbeidsongeschiktheid haar oorzaak vindt in zwangerschap of bevalling dient vastgesteld te worden door de verzekeringsarts van het UWV.
- c. Indien van de mogelijkheid gebruik wordt gemaakt een wachtdag in te houden, wordt als wachtdag beschouwd de eerste dag of deel van de eerste dag die wordt verzuimd wegens arbeidsongeschiktheid.

Aanvullingen op de loondoorbetaling

3. a. Na 104 weken wachttijd zal door het UWV worden bepaald of de werknemer valt onder de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) of onder de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA).

Aanvulling WGA

- b. De werknemer die onder de regeling WGA valt, ontvangt, met als voorwaarde dat de werknemer ook daadwerkelijk een WGA-uitkering geniet, in het 3e, 4e tot en met het 5e ziektejaar een aanvulling op de WGA-uitkering van maximaal 5% van zijn brutoloon bepaald op basis van uurloon op moment van intreding ziekte. De regeling voor de aanvulling op de WGA-uitkering geldt ook indien de arbeidsovereenkomst is geëindigd gedurende de periode waarin werknemer een uitkering krachtens de WGA ontvangt.

Aanvulling IVA

- ~~c. De werknemer die onder de regeling IVA valt, ontvangt in het 3e ziektejaar waarin werknemer een IVA uitkering geniet, 90% van zijn brutoloon op moment van intreding arbeidsongeschiktheid. In het 4e, 5e, 6e tot en met het 7e ziektejaar ontvangt de werknemer, die in deze jaren ook daadwerkelijk een IVA uitkering geniet, 80% van zijn brutoloon op moment van intreding ziekte. In afwijking van lid 5a kan de IVA vaststelling ook in het 1e en 2e ziektejaar plaatsvinden. Indien de IVA indicatie in het eerste ziektejaar wordt vastgesteld, zal de werkgever aan de werknemer met terugwerkende kracht tot de eerste dag van intreding arbeidsongeschiktheid een aanvulling tot 100% van het brutoloon verlenen tot de aanvang van het tweede ziektejaar. In het tweede jaar wordt dit percentage verlaagd naar 90%. Indien de IVA indicatie in het tweede ziektejaar geschiedt, zal de werkgever met terugwerkende kracht over het gehele eerste ziektejaar 100% van het brutoloon aan de werknemer uitbetalen en over het gehele tweede ziektejaar 90%. De regeling voor de aanvulling op de IVA uitkering geldt ook indien de arbeidsovereenkomst is geëindigd gedurende de periode waarin werknemer een uitkering krachtens de IVA ontvangt.~~
- d. Indien de werknemer, na twee ziektejaren voor minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt geacht en als gevolg van arbeidsongeschiktheid geen volledig loon ontvangt, zal hij voor de 3 jaren volgende op het tweede ziektejaar een aanvulling tot maximaal 5% van het dan geldende brutoloon ontvangen, zoals genoten per aanvang ziekte. Deze aanvulling tot maximaal 5% wordt alleen verlaagd op het moment dat de inkomsten van de werknemer uit loon en/of uitkeringen het bedrag aan geld van het volledig brutoloon overschrijden. De regeling van de 5% aanvulling geldt ook indien de arbeidsovereenkomst is geëindigd gedurende de periode waarin werknemer deze aanvulling genoot.
4. a. De werknemer, die een uitkering geniet krachtens de WAO, ontvangt gedurende maximaal twee jaar een aanvulling, zodat de werknemer in totaal het volgende percentage van het bruto bedrag ontvangt waarop hij bij normale functie-uitoefening aanspraak zou hebben gehad:
- in het eerste jaar waarin WAO wordt genoten: 95% van het brutoloon,
 - in het tweede jaar waarin WAO wordt genoten: 90% van het brutoloon.
- b. Deze aanvulling geldt niet:
- voor de werknemer die bij aanvang van zijn arbeidsongeschiktheid nog geen twee jaar in dienst van werkgever was.
 - voor de werknemer die bij de werkgever reeds een volledige aanspraak (in tijd en in omvang) op de aanvulling op de WAO-uitkering heeft genoten.
 - voor de heringetreden arbeidsgehandicapte werknemer die na zijn herintreden nog geen zes jaar in dienst van werkgever was.
- c. Deze aanvulling geldt wel:
- in het geval dat een heringetreden arbeidsgehandicapte werknemer na zijn eerdere arbeidsongeschiktheid (of arbeidsongeschiktheden) niet de volledige aanspraak heeft genoten: voor de resterende tijd en/of omvang.
 - in het geval dat de nieuwe arbeidsongeschiktheid optreedt na meer dan zes jaar na herintreden.
- d. De regeling voor de WAO-aanvulling uit dit lid geldt ook indien de arbeidsovereenkomst geëindigd is gedurende de WAO-periode.
5. De in dit artikel bedoelde uitkeringen c.q. aanvullingen zijn niet verschuldigd indien en voor zover:
- a. aan de werknemer de wettelijke uitkering niet of niet meer wordt toegekend.

b. de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid dan wel uit hoofde van een door hem overkomen ongeval een vordering tot schadevergoeding tegen derden kan doen gelden; dit geldt tevens voor de aanvulling op grond van het recht op vakantietoeslag.
In een zodanig geval zal de werkgever de in dit artikel bedoelde aanvullingen aan de werknemer slechts betalen bij wijze van voorschot op de schadevergoeding.
De werknemer wordt geacht zijn recht op schadevergoeding ten bedrage van het voorschot aan de werkgever te hebben overgedragen en is desverlangd verplicht een hierop betrekking hebbende akte van cessie te tekenen. De werkgever zal het voorschot met de uit te keren schadevergoeding verrekenen.

6. Gedurende de arbeidsongeschiktheid van de werknemer blijven de verplichtingen van de werkgever en de werknemer betreffende de te betalen pensioenpremie(s) onverminderd gehandhaafd, tenzij het pensioenreglement anders bepaalt.

~~7. Een handleiding voor de toepassing van dit artikel is opgenomen in bijlage 3.~~

Re-integratie

ARTIKEL 11

Bij re-integratie gelden de volgende bepalingen:

1. Primair wordt gezocht naar re-integratie bij de eigen werkgever. In geval van re-integratie bij een andere werkgever (externe re-integratie) dient sprake te zijn van detachering, terugkeergarantie of een arbeidsovereenkomst met een gelijke looptijd.
2. Bij interne re-integratie in een functie met lagere arbeidsvoorwaarden garandeert de werkgever de werknemer, gerekend vanaf de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid voor het eerste jaar een loondoorbetaling van 100% van zijn laatst verdiende loon. Voor het tweede en derde jaar bedraagt deze loondoorbetaling 95% respectievelijk 90%.
3. Bij externe re-integratie in een functie met een lager loon ontvangt de (oud-) werknemer van de (oud-)werkgever, gerekend vanaf de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid voor het eerste jaar een aanvulling tot 100% van zijn oude loon, het tweede jaar een aanvulling tot 90% en het derde jaar tot 80%. De externe re-integratie geschiedt overigens op basis van gelijkwaardige (secundaire) arbeidsvoorwaarden, tenzij tussen de betrokken werkgevers en de werknemer anders is overeengekomen.
4. Indien de werknemer een deskundigenoordeel (voorheen second opinion) aanvraagt, is de werkgever, één keer per kalenderjaar, verplicht het loon gedurende de procedureperiode met een maximum van 4 weken overeenkomstig artikel 10 volledig door te betalen. Indien de werknemer in het gelijk wordt gesteld, behoudt hij het recht op doorbetaling bij een tweede deskundigenoordeel.

Uitkering bij overlijden

ARTIKEL 12

Bij overlijden van de werknemer ontvangen zijn nagelaten betrekkingen van de werkgever het loon over de week waarin het overlijden plaatsvindt, naast de uitkering waarop de betrokken personen krachtens de wet recht hebben.

Vakantie

ARTIKEL 13

1. De werknemer heeft bij een normale arbeidsduur recht op 24 werkdagen of 192 uur vakantie met behoud van loon per vakantiejaar.
Voor de werknemer, die minder dan de normale arbeidsduur of slechts een deel van een vakantiejaar in dienst van de werkgever is, gelden deze rechten naar evenredigheid.
2. a. De werkgever is verplicht om de werknemer ieder jaar in de gelegenheid te stellen om vakantie op te nemen waarop de werknemer op grond van lid 1 van dit artikel recht heeft.
b. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
c. Indien de werkgever niet binnen 2 weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.

3. De aaneengesloten vakantie zal zoveel mogelijk in de maanden mei tot en met september worden genoten. De werknemer heeft hierbij in een vakantiejaar recht op een aaneengesloten vakantie van tenminste drie weken.

Vakantietoeslag

ARTIKEL 14

1.
 - a. Eenmaal per jaar, uiterlijk in de maand mei, zal de werkgever aan de werknemer een vakantietoeslag uitbetalen ter grootte van 8% van het door hem in het voorafgaande jaar verdiende loon, tenzij sprake is van een all-in uurloon.
 - b. De werknemer, wiens dienstverband eindigt, ontvangt een vakantietoeslag over de periode, waarover hij nog geen vakantietoeslag heeft genoten.
2. De werknemer heeft ook gedurende de periode dat hij arbeidsongeschikt is, recht op vakantietoeslag, waarbij de vakantietoeslag, die uitgekeerd wordt via de sociale verzekeringswetten, in mindering wordt gebracht.

Tijdsparen

ARTIKEL 15

1. De werknemer kan tijd sparen om op een later tijdstip op te nemen voor langdurig verlof. Op de gespaarde vrije tijd is de wettelijke verjaringstermijn niet van toepassing. Het te sparen tijdsaldo bedraagt maximaal zes maanden. De werknemer meldt vooraf dat hij wil tijdsparen.
2. Voor sparen komen in aanmerking:
 - de bovenwettelijke vakantie, dit zijn (bij de normale arbeidsduur) de vakantierechten boven 20 dagen of 160 uur per jaar;
 - 50% van de ADV-uren, dit zijn bij de normale arbeidsduur 78 uur per jaar (zie ook artikel 6 lid 1 sub d);
 - overwerkcompensatie (zie artikel 9 lid 3).
3. Het verlof als bedoeld in lid 1 van dit artikel dient de werknemer zolang van tevoren aan te vragen als de duur van het verlof, evenwel met een minimum van drie maanden, waarna het verlof in overleg tussen werkgever en werknemer wordt vastgesteld. Een geschil hierover kan worden voorgelegd aan de Vaste Commissie.
4. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt de resterende gespaarde vrije tijd uitbetaald op basis van het dan geldende uurloon.

Buitengewoon verlof

ARTIKEL 16

1. Voor het deelnemen aan of het bijwonen van de navolgende gebeurtenissen wordt, gedurende de vermelde tijd verlof met behoud van loon toegestaan, wanneer de werknemer daarbij anders niet aanwezig kan zijn.
 - a. huwelijk (geregistreerd partnerschap is gelijkgesteld aan het huwelijk)
 - eigen huwelijk met inbegrip van voorgenomen huwelijk (voorheen ondertrouw): drie dagen;
 - huwelijk van eigen, pleeg- of stiefkinderen, ouders en schoonouders, broers en zusters, zwagers en schoonzusters, grootouders en kleinkinderen: één dag;
 - 25-, 40- en 50-jarig eigen huwelijksfeest of dat van ouders of schoonouders: één dag.
 - b. overlijden
 - overlijden van de echtgenote/echtgenoot, inwonende eigen, pleeg- of stiefkinderen: vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie;
 - overlijden van ouders en schoonouders, niet inwonende eigen, pleeg- of stiefkinderen, schoondochters en schoonzonen gedurende één dag (tussen de dag van overlijden en begrafenis of crematie) alsmede voor het bijwonen van de begrafenis/crematie: één dag;
 - overlijden of begrafenis/crematie van grootouders, broers en zusters, zwagers en schoonzusters: één dag.
 - c. overige
 - noodzakelijk bezoek aan arts, tandarts, therapeut of polikliniek wanneer dit niet buiten werktijd kan;

- arbeidsverhinderings wegens het vervullen van een krachtens de wet opgelegde verplichting, indien en voor zover de vervulling van deze verplichting niet kan geschieden in de vrije tijd: ten hoogste één dag;
 - het voltooien van een reeds begonnen studie uit hoofde van een BBL-opleiding detailhandel met leerovereenkomst en/of de slagersvakopleiding, indien en voor zover de leerling 17 jaar is en er daarvoor geen wettelijke compensatieregeling bestaat: één dag per week;
2. Een werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor het bijwonen van vergaderingen van organen en commissies van publiekrechtelijke organen, indien hij van een dergelijk orgaan of commissie deel uitmaakt.
 3. In alle bovengenoemde gevallen dient de werknemer direct de werkgever in kennis te stellen van de noodzaak om van het buitengewoon verlof gebruik te maken.
 4. Voor de toepassing van het bepaalde in lid 1, sub a (2e en 3e gedachtestreepje) en b en lid 2 sub a en b wordt met huwelijk gelijkgesteld duurzame samenlevingsvormen, die van tevoren aan de werkgever kenbaar zijn gemaakt.

Einde arbeidsovereenkomst

ARTIKEL 17

1. Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek. Deze staan op <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ontslag>.
2. De opzegtermijn en de datum waartegen wordt opgezegd, kan in afwijking van de wet zowel in maanden als in perioden van 4 weken worden bepaald.

Functie-indeling en beloning

ARTIKEL 18

1. De werknemer wordt uitsluitend op grond van de door hem te verrichten werkzaamheden ingedeeld in één van de functiegroepen van het referentiefunctieraster dat is opgenomen in bijlage 1. Voor een nadere uitwerking van functiewaardering wordt verwezen naar het handboek functiewaardering dat onderdeel uitmaakt van de cao.
2. De werknemer kan beroep aantekenen tegen de indelingsbeslissing. De beroepsprocedure is opgenomen in het handboek functiewaardering.
3.
 - a. Het loon van de werknemer ingedeeld in één van de functiegroepen is ten minste gelijk aan het voor zijn leeftijd, dan wel voor zijn functiejaar, vastgestelde bedrag genoemd in de loonschalen in bijlage 2.
 - b. De werknemer die 13 of 14 jaar is, ontvangt het loon van een 15-jarige.
 - c. In afwijking van het bepaalde in lid 3 onder a, gelden voor langdurig werklozen die via bemiddeling door het UWV in dienst treden voor het verrichten van eenvoudige werkzaamheden, die volgens de functiegroepindeling structureel in functiegroep A ingedeeld moeten worden, voor de duur van maximaal één jaar de lonen zoals vermeld in bijlage 2. Onder een langdurig werkloze wordt verstaan een persoon die langer dan 12 maanden zonder onderbreking als werkloos werkzoekende staat ingeschreven bij de daarvoor ingestelde instantie.
4.
 - a. Behoudens de situatie, zoals bedoeld in lid 5, wordt aan de werknemer in de functiegroep A die, na het bereiken van de 18-jarige leeftijd, één jaar in de functiegroep heeft doorgebracht, één functiejaar toegekend. Behoudens de situatie, zoals bedoeld in lid 5, worden aan de werknemer in de functiegroepen B t/m E die, na het bereiken van de 18-jarige leeftijd, respectievelijk één, twee of drie jaren in de functiegroep heeft doorgebracht, respectievelijk één, twee of drie functiejaar toegekend. Aan de werknemer in de functiegroepen B tot en met E die na het bereiken van de 23-jarige leeftijd respectievelijk vier of vijf jaren in de functiegroep heeft doorgebracht, waarbij maximaal drie jaren meetellen die voor het bereiken van de 23-jarige leeftijd in de functiegroep zijn doorgebracht, worden respectievelijk vier of vijf functiejaar toegekend.

De toekenning geschiedt steeds per 1 januari van enig jaar. Een onderneming die op structurele basis van de datum van 1 januari wil afwijken is hiertoe na melding bij de Vaste Commissie (artikel 24) gerechtigd. De datum van toekenning mag dan niet later vallen dan 1 april van enig jaar.

- b. Aan de werknemer in de functiegroepen B t/m D die, na het bereiken van de 17-jarige leeftijd één jaar in de betreffende functiegroep heeft doorgebracht, wordt één functiejaar toegekend. Aan de werknemer in de functiegroepen B t/m D, die na het bereiken van de 17-jarige leeftijd twee jaar in de betreffende functiegroep heeft doorgebracht, wordt een tweede functiejaar toegekend.
 - c. De werknemer in de functiegroepen F t/m I heeft na vijf functiejaren tenminste aanspraak op het in de loonschalen bij vijf functiejaren vermelde bedrag.
5. Aan de werknemer in de groepen D en E kan éénmaal de toekenning van een functiejaar worden onthouden indien de werknemer aantoonbaar onvoldoende functioneert. In dat geval zal de werkgever dit grondig gemotiveerd schriftelijk aan de werknemer mededelen.
 6. Bij een kortere dan de normale arbeidsduur is het loon naar evenredigheid lager.
 7. Betaalperiode: vier weken- en maandloon.
In de loonschalen is steeds het loon per uur, per vier weken en per maand vermeld. Het periodeloan is berekend door het bedrag per uur te vermenigvuldigen met factor 160 en het bedrag per maand door het uurloon te vermenigvuldigen met factor 174. Een erbijbaner kan worden beloond met een all-in uurloon.
 8. Het is de werkgever toegestaan het loon afhankelijk te stellen van de behaalde omzet, mits het premie- of provisiestelsel zodanig wordt opgesteld, dat, maximaal over een tijdvak van een jaar genomen, gemiddeld de in dit artikel genoemde lonen worden bereikt.

Loonaanpassingen

ARTIKEL 19

1. - per de 1e dag van de 12^e periode van 2017 (6 november 2017 bij periodeloan) of 1 november 2017 (maandloon) worden de lonen en loonschalen verhoogd met 1%
 - per de 1e dag van de 3^e periode van 2018 (26 februari 2018 bij periodeloan) of 1 maart 2018 (maandloon) worden de lonen en loonschalen verhoogd met 1%
 - per de 1e dag van de 3^e periode van 2019 (25 februari 2019 bij periodeloan) of 1 maart 2019 (maandloon) worden de lonen en loonschalen verhoogd met 1,5%
2. Bij de berekening van de aanpassing van de loonschalen in deze cao wordt uitgegaan van de niet afgeronde periodelonen zoals cao-partijen die sedert 1992 bijhouden. Sinds 1 april 2008 vormen niet afgeronde uurlonen de basis. Daaruit worden periode- en maandlonen berekend.
3. Werknemers in de doelgroepen zoals benoemd in de participatiewet krijgen het loon van 106% van het wettelijk minimumloon.

Plaatsvervanging

ARTIKEL 20

1. De werknemer, die een hogere functie vervangt, heeft gedurende de tijd van vervanging recht op een toeslag van tenminste 15% van het bedrag bij nul functiejaren in de schaal waarin de te vervangen functie is ingedeeld. Loon plus toeslag mogen echter niet meer bedragen dan het bedrag bij nul functiejaren in de schaal waarin de te vervangen functie is ingedeeld.
2. Het in lid 1 bepaalde geldt niet:
 - a. bij amtsshalve vervanging;
 - b. bij vervanging ten gevolge van vakantie;
 - c. bij vervanging die korter dan vier weken duurt.

Vakantiewerkers

ARTIKEL 21

1. De beloning van de vakantiewerker (artikel 2 sub i) wordt vastgesteld op het voor hem geldende wettelijk minimum(jeugd)loon.

2. Het wettelijk recht (artikel 7:634 BW) van de vakantiewerker op vakantie (gesteld op 20 dagen per jaar bij een volledig dienstverband) en vakantiebijslag (8%) wordt aan het eind van het dienstverband verrekend door middel van betaling van 15,7% van het genoten loon.

Pensioen

~~ARTIKEL 22~~

~~De werkgever zal de werknemers van 21 jaar tot 67 jaar die dienen deel te nemen aan het Bedrijfstakpensioenfonds voor het Levensmiddelenbedrijf, aanmelden bij dit fonds. Per 1 januari 2018 geldt dit voor werknemers van 21 tot 68 jaar.~~

~~De voorwaarden voor deelname, de omvang van de pensioenrechten en andere bepalingen van deze pensioenregelingen zijn vervat in de statuten en het pensioenreglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Levensmiddelenbedrijf, waartoe werkgever en werknemer op gelijke wijze gehouden zijn als tot deze collectieve arbeidsovereenkomst.~~

~~Meer informatie over de pensioenregeling staat op de website www.pensioenlevensmiddelen.nl.~~

Vakbondsfaciliteiten

~~ARTIKEL 23~~

1. ~~Ieder lid van de werknemersorganisatie kan gebruik maken van de publicatieborden in zijn vestiging voor mededelingen van zijn organisatie na overleg met de leiding van de vestiging.~~
2. ~~Voor het deelnemen aan of het bijwonen van de navolgende gebeurtenissen wordt, gedurende de vermelde tijd, verlof met behoud van loon toegestaan, wanneer de werknemer daarbij anders niet aanwezig kan zijn:~~
 - a. ~~het als lid van één van de besturende organen of als afgevaardigde bijwonen van de algemene vergaderingen van de contracterende werknemersorganisatie en/of het bijwonen van de door deze werknemersorganisatie georganiseerde cursussen of andere vakbondsactiviteiten: per jaar ten hoogste zes dagen, op voorwaarde dat dit verlof is overeen te brengen met de eisen van een geregelde gang van zaken in het bedrijf tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten;~~
 - b. ~~in plaats van zes dagen geldt voor kaderleden in vertegenwoordigende lichamen van vakorganisaties een maximum van zeven dagen.~~
 - c. ~~aan de werknemer, lid van de cao-commissie of van de sectorraad supermarkten van een bij deze cao betrokken werknemersorganisatie, wordt kort verzuim met behoud van loon toegestaan voor activiteiten in relatie met de onderhandelingen over deze cao, tenzij dit leidt tot organisatorische problemen in de onderneming;~~
 - d. ~~aan de werknemer, lid van de onderhandelingsdelegatie van een van de bij deze cao betrokken werknemersorganisatie, wordt verlof met behoud van loon gegeven, zolang als nodig voor de cao-onderhandelingen, op voorwaarde dat dit verlof tijdig tevoren aan de werkgever is gemeld.~~
3. ~~Opzegging van de arbeidsovereenkomst van de werknemer mag niet plaatsvinden als gevolg van het enkele feit, dat de werknemer als kaderlid van de werknemersorganisatie, partij bij deze cao, staat ingeschreven. Bij voorgenomen ontslag van een werknemer die als kaderlid van één van de werknemersorganisatie bekend is gemaakt bij het bedrijf, zal vooraf melding met opgave van reden van ontslag aan en –indien gewenst– overleg met de betreffende werknemersorganisatie plaatsvinden.~~

Vaste Commissie

ARTIKEL 24

1. Er bestaat een Vaste Commissie, die de taak heeft om een goede uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst te bevorderen met alle daartoe dienstige middelen, in het bijzonder door het adviseren van partijen, leden van partijen en andere belanghebbenden over alle vragen die rijzen bij de uitvoering van deze cao of uitvoering van de individuele arbeidsovereenkomsten, waarop deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is.
2. De Vaste Commissie heeft mede tot taak het verlenen van dispensatie van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De dispensatie kan onder beperkingen worden verleend; aan de dispensatie kunnen voorwaarden en voorschriften worden verbonden.

De werkgever die een eigen rechtsgeldige cao heeft kan een schriftelijk dispensatieverzoek richten tot het secretariaat van CAO-partijen, p.a. CBL, postbus 2260 AG Leidschendam. CAO-partijen zullen dit verzoek gezamenlijk in behandeling nemen en binnen 8 weken tot een gemotiveerd besluit komen, dat schriftelijk aan de dispensatie-verzoekers wordt verstrekt. Een gesprek met dispensatie-verzoekers en het opvragen van aanvullende informatie kunnen deel uitmaken van de procedure. De telling van deze behandeltermijn van 8 weken wordt onderbroken gedurende de periode tussen aanvragen van dit gesprek en het daadwerkelijke gesprek, alsmede tussen het opvragen van aanvullende informatie en het ontvangen ervan, waarna de telling wordt hervat. In beginsel zullen CAO-partijen een onderbouwd dispensatieverzoek honoreren, tenzij er redenen zijn om aan te nemen dat de cao waarvoor dispensatie wordt verzocht, concurreert op arbeidsvoorwaarden. De dispensatie-verzoekers worden schriftelijk en gemotiveerd door het secretariaat over de beslissing op het verzoek geïnformeerd.

3. De samenstelling en werkwijze van de Vaste Commissie is geregeld in een reglement. De Vaste Commissie is paritair samengesteld.
4. Het secretariaat van de Vaste Commissie is gevestigd bij het CBL, Postbus 262, 2260 AG Leidschendam.

ARTIKEL 25

- ~~1. Naast de mogelijkheden genoemd in artikel 24 (de Vaste Commissie) kan de werknemersorganisatie, zonder namen van aanbrengers te noemen, structurele problemen over de toepassing van de cao bij een bedrijf melden bij de werkgeversorganisatie waar de betreffende werkgever is aangesloten. De werkgeversorganisatie zal de betreffende werkgever benaderen en, indien de cao inderdaad onvoldoende wordt nageleefd, de naleving bevorderen. Per geval wordt aan de betreffende werknemersorganisatie teruggestuurd.~~
- ~~2. De werkgever moet — indien één van de werknemersorganisaties daarom verzoekt — de onder artikel 3 lid 2 en 3 vermelde afspraken in de arbeidsovereenkomst aannemelijk maken.~~
3. Cao-partijen hebben een een cao-nalevingsinstrument ingesteld op www.cnisupermarkten.nl. Het beleid van alle ondernemingen, betrokken bij de cao, is de cao na te leven. Uit recent onderzoek door werkgevers is gebleken, dat bij medewerkers een grote mate van tevredenheid bestaat. Werkgevers ontkennen niet dat op individueel-/filiaalniveau de cao beter kan worden nageleefd.

Met cao-nalevingspunten, die niet intern worden opgelost, kunnen medewerkers zich melden bij het CNi. De sanctie/kosten bij een veroordeling door het CNi bedraagt minimaal € 1.500,00 of zoveel meer als de daadwerkelijke kosten zijn. De gronden en de omvang van de gevorderde schade of de opgelegde boete worden schriftelijk medegedeeld. Afhankelijk van de zaak kan het CNi een matiging toepassen.

Bij herhaling van de overtreding in dezelfde winkel (binnen 3 jaar) wordt de in rekening te brengen sanctie/kosten verdubbeld.

Represailles

4. Uitgangspunt is dat werknemers gevaarlijke situaties of overtredingen intern melden bij de werkgever en/of de ondernemingsraad. Melding van dergelijke situaties, intern of bij de Inspectie SZW, leidt niet tot represailles.

Veiligheid

ARTIKEL 26

1.
 - a. De werkgever is verplicht om iedere werknemer op de hoogte te stellen van de veiligheidsrisico's en de veiligheidsafspraken die gelden binnen het bedrijf. De werknemer wordt jaarlijks geïnformeerd over het veiligheidsprotocol in het bedrijf, inclusief beschikbare cursussen, websites en informatiemateriaal.
 - b. Plaatsing van een camerasysteem verdient aanbeveling indien de winkelsituatie daarom vraagt. De afweging of dit het geval is, is een kwalitatieve afweging waarbij het veiligheidsbeleid in de winkel, de incidenten- en overvalhistorie, ligging van de winkel en de veiligheidsbeleving van de werknemers in de winkel in onderlinge samenhang moeten worden beoordeeld.
2. Iedere werknemer in de winkel krijgt bij in dienst treden tijdens de introductieperiode een veiligheidsinstructie. Jaarlijks informeert de werkgever tijdens de week van de veiligheid (week 41) alle werknemers in de winkel over geldende veiligheidsafspraken in hun winkel.

3. De werkgever stelt veiligheid jaarlijks in brede zin aan de orde in het overleg met werknemers (OR, werkoverleg, PVT).

Duur, wijziging en opzegging

ARTIKEL 27

- ~~1. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de periode 1 april 2017 tot 1 april 2019.~~
- ~~2. Zij is niet van toepassing op de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst eindigt voordat deze overeenkomst door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is geregistreerd.~~
- ~~3. Alle voor de datum van inwerkingtreding van deze cao bestaande bepalingen, die voor de werknemer ongunstiger zijn, verliezen met ingang van inwerkingtreding van deze cao van kracht. Nieuwe afspraken mogen alleen in voor de werknemer in gunstige zin van deze cao afwijken.~~
4. Rechtens geldende bepalingen, welke voor de werknemer gunstiger zijn dan het bepaalde in deze overeenkomst, behouden hun kracht.
5. Indien geen der partijen uiterlijk drie maanden voor het tijdstip, waarop deze overeenkomst eindigt, aan de andere partij schriftelijk heeft te kennen gegeven, dat zij beëindiging van of wijziging in deze overeenkomst wenst, zal deze geacht worden telkens voor één jaar stilzwijgend en ongewijzigd te zijn verlengd.
6. In geval van buitengewoon ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen zijn zowel partijen te ener zijde als partijen te andere zijde gerechtigd tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in de overeenkomst aan de orde te stellen. Partijen zijn in dat geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.
- ~~7. Indien het rechtstreekse overleg tussen partijen tot overeenstemming leidt, treedt de in dit overleg overeengekomen regeling in de plaats van de voorheen geldende regeling met ingang van de datum, waarop de bevoegde autoriteiten deze nieuwe regeling hebben geregistreerd.~~
8. Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De huidige collectieve arbeidsovereenkomst heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomst(en).

Protocol I

Werkgelegenheid

Partijen bij deze cao zijn van oordeel, dat de werkgelegenheid voor de werknemers, vallend onder de werkingssfeer van deze cao, een zaak is van gemeenschappelijk belang.

Met het doel om elkaar zo goed mogelijk op de hoogte te houden van de ontwikkeling van de werkgelegenheid komen partijen het volgende overeen:

Wanneer één van de partijen hiertoe de wens te kennen geeft, doch tenminste eenmaal per jaar, zal een gezamenlijke bespreking worden georganiseerd, waarbij aan de hand van de beschikbare gegevens van gedachten zal worden gewisseld over de economische toestand en de economische vooruitzichten van de bedrijfstak.

— Hierbij zal in het bijzonder aandacht worden geschonken aan de werkgelegenheid.

Protocol II

Ongewenst gedrag

Partijen verplichten zich tot het voeren van een beleid dat het vóórkomen van ongewenst gedrag in de werkorganisatie bestrijdt. Aan alle werknemers zal door partijen te kennen worden gegeven dat ongewenst gedrag niet getolereerd worden.

Protocol III

Wervingsbeleid

Bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming dienen de werknemers van deze onderneming eerst in de gelegenheid te worden gesteld daarnaar te solliciteren.

Protocol IV

Dienstplicht

Indien in Nederland de actieve dienstplicht wordt heringevoerd, zal de tekst van artikel 12 in de cao die gold van 1 april 2002 tot 1 april 2003 opnieuw worden opgenomen in de cao.

Protocol V

Toepassing en bevordering naleving van de cao

Partijen zullen een actief beleid voeren ter bevordering van een correcte toepassing van deze cao door hun leden op alle niveaus in de bedrijven. Dit gebeurt onder meer door het geven van voorlichting en uitleg.

Cao-partijen zullen de structuur van de Vaste Commissie bespreken om de effectiviteit en efficiency te verbeteren. Voor de Vaste Commissie zullen structurele overlegmomenten vooraf worden vastgelegd.

Protocol VI

3^e jaar WW

Uitvoering van afspraken in het Sociaal Akkoord van 2013. Uitvoering via SPAWW of anderszins voor zover dat is toegestaan.

Protocol VII

Werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt

Cao-partijen komen tot een gezamenlijke aanpak om meer werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt in de branche aan een baan te helpen door in kaart te brengen welke initiatieven nu al in de branche zijn opgestart.

Protocol VIII

Pilots zelfroosteren

~~Partijen geven een nader te bepalen externe partij opdracht om pilots uit te voeren conform de doelen en randvoorwaarden in aanbeveling 4 van de rapportage van de moderniseringsagenda. Onderdelen van de pilots zijn onder meer:~~

~~— Een zoektocht naar meer zeggenschap bij medewerkers over werktijden.~~

~~— De vraag wat inconveniente en toeslagen betekenen bij vergroting van de zeggenschap van medewerkers over werktijden.~~

~~De omvang en tijdsduur van de pilots worden door cao-partijen geconcretiseerd.~~

Protocol XV

Vernieuwingsagenda

~~In deze cao wordt uitvoering gegeven aan een aantal aanbevelingen uit de vernieuwingsagenda zoals die door werkgeversorganisatie en de werknemersorganisatie is opgesteld. Cao-partijen evalueren na één jaar de gevolgen van de gemaakte afspraken. Indien de evaluatie daartoe aanleiding geeft, worden de afspraken aangepast. De uitvoering van de vernieuwingsagenda blijft voor partijen een prioriteit en leidraad voor de toekomst.~~

Van: 10.2.e

Verzonden: vrijdag 23 maart 2018 11:37

Aan: 10.2.e <10.2.e@cbl.nl>

Onderwerp: RE: AVV verzoek cao Levensmiddelenbedrijf

Geachte heer 10.2.e ,

Hartelijk dank voor uw antwoord. Naar aanleiding van uw mail d.d. 21-03-2018 heb ik nog enkele vragen.

U noemt dat in de aanhef van de cao Coop als een partij aan de werkgeverszijde staat genoemd. Dit zie ik niet terug in de versie van de cao tekst waar ik over beschik. In de versie waar ik over beschik staat dat de cao is gesloten tussen de Nederlandse Vereniging van Coöperatieve Werkgevers en Vakcentrum (werkgeversorganisaties) en CNV Vakmensen.nl (werknemersorganisatie). In de werkingssfeer staat Coop Supermarkten wel genoemd. Het noemen van Coop in de werkingssfeer is echter niet hetzelfde als dat Coop Supermarkten een cao partij is. In het Rep formulier noemt u wel dat Coop Supermarkten een cao partij is. Voor de volledigheid van het Rep formulier is het inderdaad prettig dat u als opmerking bij de cijfers meldt dat de werknemers die een arbeidsovereenkomst met Coop Supermarkten hebben bij de cijfers zijn betrokken. Ik verzoek u echter om de woorden "als cao-partij" uit het Rep formulier te verwijderen, en het formulier vervolgens opnieuw in te dienen in het digitale portal. Gezien het om een formeel vormvereiste voor een verzoek tot AVV gaat kan ik dit niet (ambtshalve) voor u renvoyeren.

Artikel 1 lid 4 van de cao is in zijn huidige vorm helaas nog niet conform het bepaalde in art. 8 Waadi. Art. 8 lid 1 van de Waadi schrijft voor dat de ter beschikking gestelde arbeidskracht recht heeft op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die welke gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt. In de cao wordt hiervan afgeweken in die zin dat na een periode van 3 maanden ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden worden gegarandeerd. Een dergelijke afwijking bij cao is toegestaan, mits voldaan is aan de vereisten in art. 8 lid 3 Waadi. De waarborg dat misbruik door elkaar opvolgende perioden van terbeschikkingstelling wordt voorkomen mist nog in de huidige tekst van de cao.

De overige aanpassingen zijn akkoord, waarvoor veel dank.
Mocht u nog vragen hebben dan kunt u uiteraard contact met mij opnemen.

Alvast een goed weekend gewenst.

Met vriendelijke groeten,

mr. 10.2.e
Beleidsmedewerker



**Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid**

.....
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving
Afdeling Collectieve Arbeidsvoorwaarden

Parnassusplein 5 | 2511 VX | Den Haag
Postbus 90801 | 2509 LV | Den Haag

.....
E: 10.2.e @minszw.nl
T: 06-10.2.e

Van: ^{10.2.e} [mailto:^{10.2.e} @cbl.nl]
Verzonden: woensdag 21 maart 2018 11:35
Aan: ^{10.2.e} <^{10.2.e} @minszw.nl>
Onderwerp: RE: AVV verzoek cao Levensmiddelenbedrijf

Beste mevrouw ^{10.2.e} ,

Het heeft helaas langer geduurd dan de bedoeling was. Ik heb vandaag de nieuwe bestand in het loket geplaatst.

- Ik heb de aanbiedingsbrief anders geadresseerd.
- Ik heb het representativiteitsformulier aangepast.
- Uw opmerking over COOP kan ik niet goed plaatsen. In de aanhef van de cao (gerenvooid) staat Coop als partij aan werkgeverszijde genoemd.
- Voor de aanpassingen in de artikelen verwijs ik graag naar bijgaand document.

Ik hoop dat de procedure hiermee weer verder kan.

Met vriendelijke groet,

^{10.2.e}

Van: ^{10.2.e} <^{10.2.e} @minszw.nl>
Verzonden: dinsdag 27 februari 2018 11:26
Aan: ^{10.2.e} <^{10.2.e} @cbl.nl>
Onderwerp: AVV verzoek cao Levensmiddelenbedrijf

Geachte heer ^{10.2.e} ,

Naar aanleiding van het door u ingediende verzoek om algemeen verbindendverklaring (avv) van de cao voor het Levensmiddelenbedrijf, vraag ik uw aandacht voor het volgende.

Zoals heden ochtend telefonisch met u besproken komt de door u ingediende tekst in zijn huidige vorm niet voor AVV in aanmerking.

Graag zou ik u willen verzoeken om in het vervolg uw brief te richten aan dan wel de minister van SZW, dan wel onze directeur van de directie uitvoeringstaken arbeidsvoorwaardenwetgeving, de heer ^{10.2.e} .

Ten aanzien van de representativiteitsgegevens zou ik u willen verzoeken het gehele formulier volledig in te vullen, inclusief de toelichtingen. Bijvoorbeeld ook of er correcties op de gegevens zijn toegepast.

In het rep formulier wordt ook genoemd dat de medewerkers van "COOP als cao partij" bij de gegevens zijn opgeteld. In de cao zelf is niet terug te vinden dat de COOP een cao partij is.

Verder graag uw aandacht voor de volgende artikelen in de cao:

- Artikel 1 lid 4 → Graag de verwijzingen controleren. De nummering van de cao is gewijzigd. Er bestaat in de huidige cao ook geen art. 28.
- Artikel 1 lid 5 → Niet in lijn met art. 8 lid 3 WAADI.
- Artikel 2 sub n + o → in samenhang met artikel 14 → het loonbegrip is te beperkt. Overuren horen hier bijvoorbeeld ook onder te vallen. Verwijzing naar het BW in de cao tekst opnemen. In art. 10 cao verwijzen naar 7:629 BW en in art. 14 cao verwijzen naar 7:610 en 7:639 BW.
- Artikel 3 → lid 9 → Ongelijke behandeling. Door het renvooi hoeven buitenlandse uitzendbureaus (die niet geregistreerd staan bij de NEN) niet aan dezelfde eisen te voldoen. Het stuk dat gerenvooid is waarborgt juist dat buitenlandse bedrijven aan dezelfde vereisten moeten voldoen. Derenvooi.
- Artikel 4 lid 13 → Verwijzing klopt niet.

- Artikel 10 lid 1 → De overuren ontbreken ook hier. Als partijen hier een verwijzing naar 7:629 BW opnemen is het WML ook gegarandeerd.
- Artikel 14 → Verwijzing naar het BW (7:610 en 7:639) opnemen.
- Artikel 24 Lid 3 → Graag dit reglement toezenden.
- Bijlage 4 → Verwijzingen kloppen niet.

Het bovenstaande heeft tot gevolg dat de avv-procedure pas na een afdoende reactie kan worden voortgezet. In dit verband verzoek ik u binnen uiterlijk **drie weken** op het bovenstaande te reageren. Mocht u niet in de gelegenheid zijn binnen deze termijn een afdoende reactie te geven, verzoek ik u schriftelijk hiervan de reden(en) aan te geven en daarbij te vermelden wanneer u verwacht met een afdoende reactie te komen.

Mocht u nog vragen hebben, dan kunt u contact met mij opnemen.

Met vriendelijke groeten,

mr. ^{10.2.e}
Beleidsmedewerker



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving
Afdeling Collectieve Arbeidsvoorwaarden

Parnassusplein 5 | 2511 VX | Den Haag
Postbus 90801 | 2509 LV | Den Haag

E: ^{10.2.e} @minszw.nl
T: 06-^{10.2.e}

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst
LEVENSMIDDELENBEDRIJF
p/a CBL CENTRAAL BUREAU LEVENSMIDDELENHANDEL
T.a.v. De heer 10.2.e
Postbus 262
2260 AG LEIDSCHENDAM

Datum 30 maart 2018
Betreft Start AVV brief

**Directie Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwet-
geving**

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 10.2.e
F 070 333 40 90
<http://cao.szw.nl/>

Contactpersoon

10.2.e
T
10.2.e @minszw.nl

Onze referentie
DG Werk/UAW/2018
CAO 316 20-81 8.00

Uw referentie
d.d. 1 februari 2018

Geachte heer 10.2.e ,

Hierbij deel ik u mede dat ik uw bovengenoemde brief op 1 februari 2018 heb ontvangen. Naar aanleiding hiervan is per laatstgenoemde datum uw verzoek om algemeen verbindendverklaring (avv) van bepalingen van uw cao inhoudelijk in behandeling genomen.

Van de indiening van dit verzoek is inmiddels mededeling gedaan in de Staatscourant van 30 maart 2018, publicatienr. 18895. Daarbij is bepaald dat tot en met 20 april 2018 bedenkingen tegen het verzoek danwel dispensatieverzoeken kunnen worden ingebracht.

Indien er bedenkingen en/of dispensatieverzoeken worden ingebracht zult u hiervan afzonderlijk op de hoogte worden gesteld.

Wanneer zich geen bedenkingen en/of dispensatieverzoeken voordoen en er evenmin sprake is van een complexe beoordeling bedraagt de netto behandelingsduur van een avv-verzoek maximaal 8 weken. Dit betekent dat u er in principe vanuit kunt gaan dat uw verzoek binnen 8 weken na de hierboven (laatst)genoemde datum van ontvangst zal zijn afgehandeld.

De voortgang van uw avv-verzoek kunt u volgen op onze internetsite <http://cao.szw.nl/>.

Voor de goede orde wijs ik u er op dat het – naast het opvragen van de op het verzoek betrekking hebbende papieren stukken – voor derden mogelijk is de stukken digitaal te raadplegen op <http://cao.szw.nl/>.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,

10.2.e



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

Partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst
LEVENS MIDDELEN BEDRIJF
p/a CBL CENTRAAL BUREAU LEVENSMIDDELENHANDEL
Postbus 262
2260 AG LEIDSCHENDAM

**Directie Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwet-
geving**

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070
F 070 333 40 90
<http://cao.szw.nl/>

Contactpersoon

mw. |10.2.e
|10.2.e @minszw.nl

Onze referentie
DG Werk/UAW/2018
CAO 316 20-81 8.00

Uw referentie
d.d. 1 februari 2018

Datum 30 april 2018
Betreft Verzoek om AVV

Geachte heer/mevrouw,

Naar aanleiding van uw hierboven genoemde brief waarin u heeft verzocht om algemeen verbindendverklaring (avv) van bepalingen van uw cao, vraag ik uw aandacht voor het volgende.

Het besluit tot avv van de bepalingen van uw cao is integraal gepubliceerd in de Staatscourant van 30 april 2018, publicatienr. 18900, onder UAW-nr. 11959.

Het besluit is te downloaden van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl> en van onze website <http://cao.szw.nl>

Naar aanleiding van bovengenoemd besluit en met het oog op een eventueel toekomstig avv-verzoek vraag ik tevens uw aandacht voor het volgende.

Inhoudelijke toetsing

Bij de (inhoudelijke) toetsing van uw avv-verzoek is gebleken dat een aantal van de voor avv voorgelegde bepalingen strijdig is met het Toetsingskader AVV. Deze bepalingen zijn in kopie bijgevoegd: het ambtshalve doorgevoerde renvoi is daarin handmatig aangebracht.

Ik verzoek u dringend om bij een volgend avv-verzoek hiermee rekening te houden en deze bepalingen zodanig te redigeren dat deze wel voor avv in aanmerking kunnen komen of deze buiten het avv-verzoek te houden middels renvoi.

Onderscheid op grond van leeftijd

Bij de inhoudelijke toetsing van uw avv-verzoek is gebleken dat in meer bepalingen van uw cao direct onderscheid lijkt te worden gemaakt op grond van leeftijd, hetgeen op gespannen voet zou kunnen staan met de gelijke behandelingswetgeving. De desbetreffende artikelen zijn: 5 lid 4 t/m 8, 10 lid 1 sub a, 16 lid 1 sub c, en 18 lid 4.

Het verbod van onderscheid geldt niet indien het onderscheid objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Of hiervan sprake is kan niet beoordeeld worden op basis van de tekst van de desbetreffende cao-bepalingen, maar moet blijken uit de omstandigheden van het geval. Het is uiteindelijk aan de rechter voorbehouden om te beoordelen of in een individueel geval sprake is van een objectief te rechtvaardigen onderscheid. De desbetreffende cao-bepalingen zijn, onverminderd het bepaalde in de gelijke behandelingswetgeving, algemeen verbindend verklaard. Gelet op het bovenstaande geef ik u in overweging om de tekst van de desbetreffende bepalingen nog eens op zijn merites te beoordelen.

Representativiteit

Op grond van paragraaf 4.1 van het Toetsingskader AVV vindt periodiek steekproefsgewijs onderzoek plaats naar de kwaliteit van representativiteitsgegevens op basis waarvan tot besluitvorming is overgegaan op uw avv-verzoek. Indien u geselecteerd wordt voor deze steekproef bent u verplicht de hiervoor noodzakelijke gegevens beschikbaar te stellen. Dit betekent onder meer dat u alle oorspronkelijke (bron)gegevens die zijn gebruikt bij de opgave van de representativiteit bij het laatst ingewilligd avv-verzoek dient te bewaren, zodat deze desgevraagd beschikbaar kunnen worden gesteld.

Mocht u naar aanleiding van deze brief nog specifieke vragen hebben, dan kunt u contact op nemen met bovengenoemde contactpersoon.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,

Mr. ^{10.2.e}

10.2.e

Bijlage:

- Kopieën van ambtshalve gereenvooidde bepalingen



- b. Bij het opstellen van de roosters wordt zo veel mogelijk rekening gehouden met aanvullende wensen van de werknemer.
- c. Van de overeengekomen arbeidsduur wordt minimaal 50% vastgelegd als structurele arbeidstijd.
- d. Bij de vaststelling van de arbeidstijden wordt volledig rekening gehouden met afspraken over kinderopvang.
- e. Van de bedrijfstijd minus de overeengekomen arbeidsduur wordt, binnen de bedrijfstijd, minimaal 50% aangemerkt als vaste vrije tijd. In de vaste vrije tijd zijn in ieder geval twee avonden per week inbegrepen. Inzet van de werknemer op uren die zijn aangemerkt als vaste vrije tijd is alleen mogelijk op vrijwillige basis.
- f. Roosters en arbeidstijden worden tijdig bekend gemaakt. Dit betekent dat:
- het volledige rooster minimaal één volle week voor aanvang bekend wordt gemaakt behoudens onvoorziene omstandigheden. Indien voor de werknemer het rooster niet één week van tevoren bekend is gemaakt, kan de werknemer slechts worden verplicht om te werken op zijn structurele arbeidstijd;
 - roostervrije uren, alsmede een vaste vrije dag uiterlijk twee weken tevoren bekend wordt gemaakt.
- g. De erbijbaner die minder dan 2 uur per week arbeid heeft verricht, heeft recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben als hij 2 uur arbeid zou hebben verricht.
4. Indien tijdens een pauze bij uitzondering toch moet worden gewerkt, moet de gewerkte tijd betaald worden in geld of tijd. Misbruik van het werken in pauzes kan gemeld worden bij de Vaste Commissie (zie artikel 24).
5. De werknemer die op een dag meer dan 4,5 uur werkt en na 19.00 uur doorwerkt, heeft recht op een warme maaltijd van redelijke kwaliteit.
6. De werknemer kan op de avonden van Goede Vrijdag en 4 mei (Dodenherdenking) na 19.00 uur niet worden verplicht om te werken.
De werknemer kan niet worden verplicht om op de avond van 5 december na 18.00 uur te werken.
7. De werknemer in de winkel kan niet worden verplicht om meer dan twee avonden per week te werken. Op individuele basis in overleg tussen de werkgever en de werknemer kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt. Voor werknemers die in dienst waren vóór 1 juni 2008 kunnen historische rechten gelden die zijn opgesomd in bijlage 4A van deze cao.
8. De werknemer, in dienst voor 1 juni 2008, kan niet worden verplicht om meer dan 12 zaterdagen per jaar te werken, tenzij de werknemer verdergaande historische rechten heeft. Zie ook bijlage 4A voor de historische rechten. De werkgever en werknemer kunnen in overleg afwijkende afspraken maken.
9. a. Op zondagen en op feestdagen wordt geen arbeid verricht, tenzij bijzondere omstandigheden zulks noodzakelijk maken en de desbetreffende wettelijke bepalingen zich daartegen niet verzetten.
- b. De werknemer kan niet tot het werken op zondag, Hemelvaartsdag of Eerste Kerstdag worden verplicht.
- c. De werknemer kan bij voorrang een vrije dag (vakantie of ADV) opnemen op een ~~voor hem geldende~~ religieuze feestdag, tenzij gewichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

Arbeitsduur

10. Alle werkelijke in opdracht van de werkgever gewerkte tijd, moet worden beloond in tijd of geld.
11. In geval er sprake is van een structurele situatie dat een werknemer meer uren werkt dan is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, zal de werkgever deze arbeidsovereenkomst aanpassen aan de feitelijke situatie. Aanpassing kan maximaal plaatsvinden tot de normale arbeidsduur.
- a. In het geval er sprake is van een structurele wijziging van het aantal te werken uren, wordt de arbeidsovereenkomst direct aangepast.
- b. Indien een werknemer gedurende drie achtereenvolgende loonperioden van vier weken / één maand, inclusief eventuele roostervrije uren, meer uren heeft gewerkt dan in de arbeidsovereenkomst is bepaald zal de werkgever de arbeidsovereenkomst aanpassen aan het gemiddeld aantal uren dat de werknemer in voornoemde periode heeft gewerkt, tenzij er sprake is van tijdelijke incidentele situaties, zoals:
- vervanging wegens arbeidsongeschiktheid;
 - vervanging wegens zwangerschap;



- vervanging tijdens verlof;
 - extra uren in vakantieperiode (juli/augustus) en in verband met feestdagen.
- Aanpassing van de arbeidsovereenkomst vindt niet plaats indien de werknemer dit niet wenst.

12. De werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft voor minder dan de normale arbeidsduur maar meer uren werkt dan de arbeidsovereenkomst aangeeft, krijgt deze extra uren gecompenseerd in betaalde vrije tijd of in geld. Bij compensatie in geld heeft de werknemer naast recht op loon voor de extra gewerkte uren, recht op aanvullende opbouw van vakantie, vakantiegeld, roostervrije uren, opbouw van pensioen, en sociale verzekeringsrechten.
13. De werknemer, die gedurende het hele jaar wekelijks een vaste vrije dag heeft, wordt geacht zijn vrije dag genoten te hebben, indien deze dag samenvalt met een feestdag als bedoeld in artikel 2 sub q.

Artikel 5 Scholing, POB en duurzame inzetbaarheid

Persoonlijk ontwikkelingsbudget (POB) en scholing

1. Alle medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor meer dan 12 contracturen per week (de zogenaamde 'tussenbaners' en 'loopbaners'), hebben per 1 januari 2018 recht op een persoonlijk opleidingsbudget (hierna: POB) per jaar. Het POB bedraagt € 175,- per medewerker per kalenderjaar en wordt toegekend met een periodieke opbouw per maand of loonperiode en buiten de werkgever gestort op een individuele leerrekening. Deze individuele leerrekening is een eigen rekening van werknemers die voldoet aan de volgende uitgangspunten:
De storting van de werkgever zal plaatsvinden vrijgesteld van Loonbelasting en uitsluitend kunnen worden besteed aan scholing en ontwikkeling binnen de vrijstellingscriteria van de Loonbelasting. Werknemers zijn binnen deze vrijstellingscriteria vrij in de keuze van hun scholing. Storting zal plaatsvinden tot maximaal 5 keer het jaarbudget voor loopbaners en voor maximaal 4 keer het jaarbudget voor tussenbaners. De opbouw eindigt bij beëindiging van het dienstverband, overlijden en pensionering of (behoudens verlenging van het POB) bij het beëindigen van de cao. Indien een storting niet binnen 60 maanden na storting door de werknemers is besteed aan opleiding of ontwikkeling, dan wel bij eerder overlijden of pensionering, vervalt het resterend POB terug aan de werkgever. Bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst blijft het opgebouwde POB beschikbaar voor de werknemer.
~~Uiterlijk 1 juli 2018 heeft de werkgever het POB ingeregeld. Hiervoor zal de werkgeversorganisatie een collectieve regeling overeenkomen.~~

2. De werknemer wordt jaarlijks geïnformeerd over opleidingsmogelijkheden en opleidingsfaciliteiten in de branche (CBL-Opleidingenhuis, MBO-BBL). Hiervoor zullen werknemers worden gewezen op de website die hiervoor is ingericht. Indien een aanvraag van een werknemer door de werkgever wordt afgewezen, zal dit (desgewenst schriftelijk) worden gemotiveerd.
3. Als de werkgever of werknemer daar behoefte aan heeft, vindt een functioneringsgesprek plaats waarbij opleidingen aan de orde komen. Afspraken over opleidingen worden schriftelijk vastgelegd.

Overwerk en compensatie

4. De werknemer van 55 jaar en ouder kan niet tot het verrichten van overwerk worden verplicht.
5. De werknemer die in één werkweek zes dagen heeft gewerkt, heeft recht op compensatie van deze dag binnen twee periodes (van vier weken of één maand). Een aaneengesloten werkperiode kan niet langer dan zes dagen duren.

Vakantiedagen en verlof

6. a. Voor aanspraak op extra vakantiedagen op grond van diensttijd of leeftijd van de werknemer is zijn situatie bij de aanvang van het vakantiejaar bepalend.
- b. De diensttijdvakantie bedraagt bij:
- 25 tot 40 dienstjaren: drie extra vakantiedagen per vakantiejaar;
 - 40 of meer dienstjaren: vijf extra vakantiedagen per vakantiejaar.
- c. De leeftijdsvakantie bedraagt bij een leeftijd van:
- 50 tot 55 jaar: één extra vakantiedag per vakantiejaar;
 - 55 tot 60 jaar: twee extra vakantiedagen per vakantiejaar;
 - 60 jaar of meer: vier extra vakantiedagen per vakantiejaar.



- overwerkcompensatie (zie artikel 9 lid 3).
- 3. Het verlof als bedoeld in lid 1 van dit artikel dient de werknemer zolang van tevoren aan te vragen als de duur van het verlof, evenwel met een minimum van drie maanden, waarna het verlof in overleg tussen werkgever en werknemer wordt vastgesteld. Een geschil hierover kan worden voorgelegd aan de Vaste Commissie.
- 4. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt de resterende gespaarde vrije tijd uitbetaald op basis van het dan geldende uurloon.

Artikel 16 Buitengewoon verlof

1. Voor het deelnemen aan of het bijwonen van de navolgende gebeurtenissen wordt, gedurende de vermelde tijd verlof met behoud van loon toegestaan, wanneer de werknemer daarbij anders niet aanwezig kan zijn.
 - a. huwelijk (geregistreerd partnerschap is gelijkgesteld aan het huwelijk)
 - eigen huwelijk met inbegrip van voorgenomen huwelijk (voorheen ondertrouw): drie dagen;
 - huwelijk van eigen, pleeg- of stiefkinderen, ouders en schoonouders, broers en zusters, zwagers en schoonzusters, grootouders en kleinkinderen: één dag;
 - 25-, 40- en 50-jarig eigen huwelijksfeest of dat van ouders of schoonouders: één dag.
 - b. overlijden
 - overlijden van de echtgenote/echtgenoot, inwonende eigen, pleeg- of stiefkinderen: vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie;
 - overlijden van ouders en schoonouders, niet inwonende eigen, pleeg- of stiefkinderen, schoondochters en schoonzonen gedurende één dag (tussen de dag van overlijden en begrafenis of crematie) alsmede voor het bijwonen van de begrafenis/crematie: één dag;
 - overlijden of begrafenis/crematie van grootouders, broers en zusters, zwagers en schoon-zusters: één dag.
 - c. overige
 - noodzakelijk bezoek aan arts, tandarts, therapeut of polikliniek wanneer dit niet buiten werktijd kan;
 - arbeidsverhinderende wegens het vervullen van een krachtens de wet opgelegde verplichting, indien en voor zover de vervulling van deze verplichting niet kan geschieden in de vrije tijd: ten hoogste één dag;
 - het voltooien van een reeds begonnen studie uit hoofde van een BBL-opleiding detailhandel met leerovereenkomst en/of de slagersvakopleiding, indien en voor zover de leerling 17 jaar is en er daarvoor geen wettelijke compensatieregeling bestaat: één dag per week;
2. Een werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor het bijwonen van vergaderingen van organen en commissies van publiekrechtelijke organen, indien hij van een dergelijk orgaan of commissie deel uitmaakt.
3. In alle bovengenoemde gevallen dient de werknemer direct de werkgever in kennis te stellen van de noodzaak om van het buitengewoon verlof gebruik te maken.
4. Voor de toepassing van het bepaalde in lid 1, sub a (2e en 3e gedachtestreepje) en b en lid 2 sub a en b wordt met huwelijk gelijkgesteld duurzame samenlevingsvormen, die van tevoren aan de werkgever kenbaar zijn gemaakt.

Artikel 17 Einde arbeidsovereenkomst

1. Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek. ~~Deze staan op <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ontslag/>~~
2. De opzegtermijn en de datum waartegen wordt opgezegd, kan in afwijking van de wet zowel in maanden als in perioden van 4 weken worden bepaald.

Artikel 18 Functie-indeling en beloning

1. De werknemer wordt uitsluitend op grond van de door hem te verrichten werkzaamheden ingedeeld in één van de functiegroepen van het referentiefunctieraster dat is opgenomen in bijlage 1.
Voor een nadere uitwerking van functiewaardering wordt verwezen naar het handboek functiewaardering dat onderdeel uitmaakt van de cao.



2. De werknemer kan beroep aantekenen tegen de indelingsbeslissing. De beroepsprocedure is opgenomen in het handboek functiewaardering.
3.
 - a. Het loon van de werknemer ingedeeld in één van de functiegroepen is ten minste gelijk aan het voor zijn leeftijd, dan wel voor zijn functiejaar, vastgestelde bedrag genoemd in de loonschalen in bijlage 2.
 - b. De werknemer die 13 of 14 jaar is, ontvangt het loon van een 15-jarige.
 - c. In afwijking van het bepaalde in lid 3 onder a, gelden voor langdurig werklozen die via bemiddeling door het UWV in dienst treden voor het verrichten van eenvoudige werkzaamheden, die volgens de functiegroepindeling structureel in functiegroep A ingedeeld moeten worden, voor de duur van maximaal één jaar de lonen zoals vermeld in bijlage 2. Onder een langdurig werkloze wordt verstaan een persoon die langer dan 12 maanden zonder onderbreking als werkloos werkzoekende staat ingeschreven bij de daarvoor ingestelde instantie.
4.
 - a. Behoudens de situatie, zoals bedoeld in lid 5, wordt aan de werknemer in de functiegroep A die, na het bereiken van de 18-jarige leeftijd, één jaar in de functiegroep heeft doorgebracht, één functiejaar toegekend.
Behoudens de situatie, zoals bedoeld in lid 5, worden aan de werknemer in de functiegroepen B t/m E die, na het bereiken van de 18-jarige leeftijd, respectievelijk één, twee of drie jaren in de functiegroep heeft doorgebracht, respectievelijk één, twee of drie functiejaren toegekend.
Aan de werknemer in de functiegroepen B tot en met E die na het bereiken van de 23-jarige leeftijd respectievelijk vier of vijf jaren in de functiegroep heeft doorgebracht, waarbij maximaal drie jaren meetellen die voor het bereiken van de 23-jarige leeftijd in de functiegroep zijn doorgebracht, worden respectievelijk vier of vijf functiejaren toegekend.
De toekenning geschiedt steeds per 1 januari van enig jaar. Een onderneming die op structurele basis van de datum van 1 januari wil afwijken is hiertoe na melding bij de Vaste Commissie (artikel 24) gerechtigd. De datum van toekenning mag dan niet later vallen dan 1 april van enig jaar.
 - b. Aan de werknemer in de functiegroepen B t/m D die, na het bereiken van de 17-jarige leeftijd één jaar in de betreffende functiegroep heeft doorgebracht, wordt één functiejaar toegekend.
Aan de werknemer in de functiegroepen B t/m D, die na het bereiken van de 17-jarige leeftijd twee jaar in de betreffende functiegroep heeft doorgebracht, wordt een tweede functiejaar toegekend.
 - c. De werknemer in de functiegroepen F t/m I heeft na vijf functiejaren tenminste aanspraak op het in de loonschalen bij vijf functiejaren vermelde bedrag.
5. Aan de werknemer in de groepen D en E kan éénmaal de toekenning van een functiejaar worden onthouden indien de werknemer aantoonbaar onvoldoende functioneert. In dat geval zal de werkgever dit grondig gemotiveerd schriftelijk aan de werknemer mededelen.
6. Bij een kortere dan de normale arbeidsduur is het loon naar evenredigheid lager.
7. Betaalperiode: vier weken- en maandloon.
In de loonschalen is steeds het loon per uur, per vier weken en per maand vermeld. Het periode-loon is berekend door het bedrag per uur te vermenigvuldigen met factor 160 en het bedrag per maand door het uurloon te vermenigvuldigen met factor 174. Een erbijbaner kan worden beloond met een all-in uurloon.
8. Het is de werkgever toegestaan het loon afhankelijk te stellen van de behaalde omzet, mits het premie- of provisiestelsel zodanig wordt opgesteld, dat, maximaal over een tijdvak van een jaar genomen, gemiddeld de in dit artikel genoemde lonen worden bereikt.

Artikel 19 Loonaanpassingen

1. ~~per de 1e dag van de 12e periode van 2017 (6 november 2017 bij periodeloan) of 1 november 2017 (maandloon) worden de lonen en loonschalen verhoogd met 1%~~
 - per de 1e dag van de 3e periode van 2018 (26 februari 2018 bij periodeloan) of 1 maart 2018 (maandloon) worden de lonen en loonschalen verhoogd met 1%
 - per de 1e dag van de 3e periode van 2019 (25 februari 2019 bij periodeloan) of 1 maart 2019 (maandloon) worden de lonen en loonschalen verhoogd met 1,5%
2. Bij de berekening van de aanpassing van de loonschalen in deze cao wordt uitgegaan van de niet afgeronde periodelonen zoals cao-partijen die sedert 1992 bijhouden. Sinds 1 april 2008 vormen niet afgeronde uurlonen de basis. Daaruit worden periode- en maandlonen berekend.



Bij herhaling van de overtreding in dezelfde winkel (binnen 3 jaar) wordt de in rekening te brengen sanctie/kosten verdubbeld.

Represailles

4. Uitgangspunt is dat werknemers gevaarlijke situaties of overtredingen intern melden bij de werkgever en/of de ondernemingsraad. Melding van dergelijke situaties, intern of bij de Inspectie SZW, leidt niet tot represailles.

Artikel 26 Veiligheid

1. a. De werkgever is verplicht om iedere werknemer op de hoogte te stellen van de veiligheidsrisico's en de veiligheidsafspraken die gelden binnen het bedrijf. De werknemer wordt jaarlijks geïnformeerd over het veiligheidsprotocol in het bedrijf, inclusief beschikbare cursussen, websites en informatiemateriaal.
b. Plaatsing van een camerasysteem verdient aanbeveling indien de winkelsituatie daarom vraagt. De afweging of dit het geval is, is een kwalitatieve afweging waarbij het veiligheidsbeleid in de winkel, de incidenten- en overvalhistorie, ligging van de winkel en de veiligheidsbeleving van de werknemers in de winkel in onderlinge samenhang moeten worden beoordeeld.
2. Iedere werknemer in de winkel krijgt bij in dienst treden tijdens de introductieperiode een veiligheidsinstructie. Jaarlijks informeert de werkgever tijdens de week van de veiligheid (week 41) alle werknemers in de winkel over geldende veiligheidsafspraken in hun winkel.
3. De werkgever stelt veiligheid jaarlijks in brede zin aan de orde in het overleg met werknemers (OR, werkoverleg, PVT).

Artikel 27 Duur, wijziging en opzegging

4. Rechtens geldende bepalingen, welke voor de werknemer gunstiger zijn dan het bepaalde in deze overeenkomst, behouden hun kracht.
5. ~~Indien geen der partijen uiterlijk drie maanden voor het tijdstip, waarop deze overeenkomst eindigt, aan de andere partij schriftelijk heeft te kennen gegeven, dat zij beëindiging van of wijziging in deze overeenkomst wenst, zal deze geacht worden telkens voor één jaar stilzwijgend en ongewijzigd te zijn verlengd.~~
6. ~~In geval van buitengewoon ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen zijn zowel partijen te ener zijde als partijen te andere zijde gerechtigd tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in de overeenkomst aan de orde te stellen. Partijen zijn in dat geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.~~
8. Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De huidige collectieve arbeidsovereenkomst heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomst(en).

BIJLAGE 1 FUNCTIEWAARDERING

Supermarkten

FUNCTIE-GROEP/ ORBA-SCORE	FUNCTIEBENAMING
I 210 – 234,5	Bedrijfsleider II
H 185 – 209,5	Bedrijfsleider III
G 160 – 184,5	Bedrijfsleider IV
F 135 – 159,5	Assistent BL I Bedrijfsleider V
E 110 – 134,5	Afdelingschef B Assistent BL II Chef slagerij



FUNCTIE-GROEP/ ORBA-SCORE	FUNCTIEBENAMING
D 85 – 109,5	Afdelingschef A Afdelingsverantwoordelijke Winkelassistent
C 60 – 84,5	1 ^e Verkoopmedewerker 1 ^e Kassamedewerker Gespecialiseerd Verkoopmedewerker Winkelslager
B 40 – 59,5	Verkoopmedewerker Kassamedewerker Medewerker postservicepunt
A 0 – 39,5	Aankomend Verkoopmedewerker Vulploegmedewerker Aankomend Kassamedewerker

Distributiecentra

FUNCTIE-GROEP/ ORBA-SCORE	Goederen Ontvangst	Opslag/ Intern transport	Order- verzamen	Emballage/ITH Retouren	Expediëring	Fysieke Distributie	Staf/diversen	Interne Dienst
I 210 – 234,5								
H 185 – 209,5					06.40 Teamleider Transport			
G 160 – 184,5							06.60 Teamleider Servicebureau	
F 135 – 159,5								
E 110 – 134,5								06.70 Teamleider Huish. Dienst
D 85 – 109,5	09.01 Allround magazijn medewerker	09.01 Allround magazijn medewerker	09.01 Allround magazijn medewerker	09.01 Allround magazijn medewerker	09.01 Allround magazijn medewerker	06.51 Vrachtwagen- chauffeur	06.62 Kwal. Controleur vers/ AGF	06.75 Chef Bedrijfsrest./Kan
C 60 – 84,5	06.02 Medew. Goederen ontvangst 06.04 Admin. Medewerker	06.12 Heftruck chauffeur	06.22 HTC/ Orderverzamel. 06.23 Meew. Voorman Order verzamen		06.42 Expeditie medewerker		06.61 Kwal. Controleur KW	
B 40 – 59,5		06.11 Medew. Opslag/intern transport	06.21 orderver- zamelaar		06.41 Medew. Uitgaande goederen			06.73 Medew. Bedrijfsrest./Kan 06.71 Medew. Schoonmaak/ onderhoud 06.72 Medew. Kantine/ schoonmaak 06.74 Schoonmaker
A 0 – 39,5		06.13 Medew. Goederensort./ opslag	06.33 Medew. Emballage 06.34 Rolcontainer- opbouwer					

BIJLAGE 2 LOONSCHALEN

LOONSCHALEN PER 4 WEKEN
Per 1 november 2017 of week 45 2017 (6 november 2017) (+1%)

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functie.									
15	556,99								
16	642,39	783,66							
17	734,54	880,66							
18/0	806,11	952,80	1.131,79	1.310,78					
1	815,38	966,14	1.150,58	1.335,03					
19/0	943,18	1.067,05	1.261,89	1.446,74					
1		1.071,84	1.272,67	1.473,50					
2		1.086,64	1.293,37	1.500,27					



Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functie.									
20/0	1096,29	1.230,58	1.406,64	1.582,70	1.992,32				
1		1.247,81	1.429,89	1.611,98	2.034,16				
2		1.265,04	1.453,15	1.641,26	2.076,00				
21/0	1275,95	1.422,29	1.592,70	1.763,11	2.055,83				
1		1.442,20	1.618,96	1.795,72	2.099,00				
2		1.462,11	1.645,23	1.828,34	2.142,17				
3		1.482,02	1.671,49	1.860,96	2.185,35				
22/0	1727,65	1.849,97	1.936,78	2.023,59	2.138,75				
1		1.876,27	1.969,43	2.062,59	2.185,90				
2		1.902,81	2.002,47	2.102,14	2.232,26				
3		1.928,66	2.035,01	2.141,37	2.279,41				
23/0	1727,65	1.849,97	1.936,78	2.023,59	2.138,75	2.376,15	2.725,45	3.126,09	3.585,63
1		1.876,27	1.969,43	2.062,59	2.185,90				
2		1.902,81	2.002,47	2.102,14	2.232,26				
3		1.928,66	2.035,01	2.141,37	2.279,41				
4		1.955,17	2.067,38	2.179,59	2.325,77				
5		1.980,83	2.099,71	2.218,60	2.373,17	2.636,59	3.024,17	3.468,72	3.978,63

LOONSCHALEN PER MAAND
Per 1 november 2017 of week 45 2017 (6 november 2017) (+1%)

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functie.									
15	605,72								
16	698,60	852,23							
17	798,82	957,72							
18/0	876,65	1.036,17	1.230,82	1.425,47					
1	886,73	1.050,68	1.251,25	1.451,85					
19/0	1.024,62	1.149,54	1.361,43	1.573,33					
1		1.165,63	1.384,03	1.602,44					
2		1.181,72	1.406,54	1.631,54					
20/0	1.192,21	1.338,26	1.529,72	1.721,18	2.166,65				
1		1.356,99	1.555,01	1.753,03	2.212,15				
2		1.375,73	1.580,30	1.784,87	2.257,64				
21/0	1.387,60	1.546,74	1.732,06	1.917,38	2.235,71				
1		1.568,39	1.760,62	1.952,85	2.282,66				
2		1.590,05	1.789,18	1.988,32	2.329,61				
3		1.611,70	1.817,75	2.023,79	2.376,56				
22/0	1.878,82	2.011,85	2.106,25	2.200,66	2.325,89				
1		2.040,45	2.141,76	2.243,07	2.377,16				
2		2.069,31	2.177,69	2.286,07	2.427,59				
3		2.097,41	2.213,08	2.328,74	2.478,86				
23/0	1.878,82	2.011,85	2.106,25	2.200,66	2.325,89	2.584,07	2.963,93	3.399,62	3.899,37
1		2.040,45	2.141,76	2.243,07	2.377,16				
2		2.069,31	2.177,69	2.286,07	2.427,59				
3		2.097,41	2.213,08	2.328,74	2.478,86				
4		2.126,25	2.248,27	2.370,30	2.529,28				
5		2.154,15	2.283,44	2.412,72	2.580,82	2.867,29	3.288,79	3.772,24	4.326,76

LOONSCHALEN PER UUR
Per 1 november 2017 of week 45 2017 (6 november 2017) (+1%)



Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functie.									
15	3,48								
16	4,01	4,90							
17	4,59	5,50							
18/0	5,04	5,95	7,07	8,19					
1	5,10	6,04	7,19	8,34					
19/0	5,89	6,61	7,82	9,04					
1		6,70	7,95	9,21					
2		6,79	8,08	9,38					
20/0	6,85	7,69	8,79	9,89	12,45				
1		7,80	8,94	10,07	12,71				
2		7,91	9,08	10,26	12,97				
21/0	7,97	8,89	9,95	11,02	12,85				
1		9,01	10,12	11,22	13,12				
2		9,14	10,28	11,43	13,39				
3		9,26	10,45	11,63	13,66				
22/0	10,80	11,56	12,10	12,65	13,37				
1		11,73	12,31	12,89	13,66				
2		11,89	12,52	13,14	13,95				
3		12,05	12,72	13,38	14,25				
23/0	10,80	11,56	12,10	12,65	13,37	14,85	17,03	19,54	22,41
1		11,73	12,31	12,89	13,66				
2		11,89	12,52	13,14	13,95				
3		12,05	12,72	13,38	14,25				
4		12,22	12,92	13,62	14,54				
5		12,38	13,12	13,87	14,83	16,48	18,90	21,68	24,87

BIJLAGE 2B CAO LEVENSMIDDELENBEDRIJF EN VGL

INSTROOM-LONEN VOOR LANGDURIG WERKLOZEN (zie art. 18 lid 3c)
Per 1 november 2017 of week 45 2017 (6 november 2017) (+1%)

Groep			
Leeftijd/functiej.	Per Uur	Per 4 Weken	Per Maand
15	3,24	517,62	562,91
16	3,73	596,06	648,22
17	4,26	681,58	741,22
18	4,72	754,58	820,61
19	5,48	876,29	952,96
20	6,39	1.022,96	1.112,47
21	7,49	1.197,72	1.302,52
22	10,27	1.643,35	1.787,15
23+	10,27	1.643,35	1.787,15

LOONSCHALEN PER 4 WEKEN

Per 1 maart 2018 of week 9 2018 (26 februari 2018) (+1%)

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functie.									
15	562,56								
16	648,81	791,49							
17	741,89	889,46							
18/0	814,18	962,33	1.143,11	1.323,89					
1	823,54	975,80	1.162,08	1.348,38					
19/0	951,60	1.067,62	1.264,41	1.461,21					



Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functie.									
15	3,57								
16	4,12	5,02							
17	4,71	5,64							
18/0	5,16	6,10	7,25	8,40					
1	5,22	6,19	7,37	8,55					
19/0	6,04	6,77	8,02	9,27					
1		6,87	8,15	9,44					
2		6,96	8,29	9,61					
20/0	7,02	7,88	9,01	10,14	12,77				
1		7,99	9,16	10,33	13,03				
2		8,11	9,31	10,52	13,30				
21/0	8,18	9,11	10,20	11,30	13,17				
1		9,24	10,37	11,51	13,45				
2		9,37	10,54	11,71	13,73				
3		9,50	10,71	11,92	14,00				
22/0	11,07	11,85	12,41	12,97	13,70				
1		12,02	12,62	13,22	14,01				
2		12,19	12,83	13,47	14,30				
3		12,36	13,04	13,72	14,60				
23/0	11,07	11,85	12,41	12,97	13,70	15,22	17,46	20,03	22,97
1		12,02	12,62	13,22	14,01				
2		12,19	12,83	13,47	14,30				
3		12,36	13,04	13,72	14,60				
4		12,53	13,25	13,97	14,90				
5		12,69	13,45	14,21	15,21	16,89	19,38	22,22	25,49

BIJLAGE 2B CAO LEVENSMIDDELENBEDRIJF EN VGL

INSTROOM-LONEN VOOR LANGDURIG WERKLOZEN (zie art. 18 lid 3c)
Per 1 maart 2019 of week 9 2019 (25 februari 2019) (+1,5%)

Groep			
Leeftijd/functie.	Per Uur	Per 4 Weken	Per Maand
15	3,32	530,63	577,06
16	3,82	611,05	664,52
17	4,37	698,72	759,86
18	4,83	773,56	841,25
19	5,61	898,33	976,93
20	6,55	1.048,69	1.140,45
21	7,67	1.227,84	1.335,28
22	10,53	1.684,68	1.832,09
23+	10,53	1.684,68	1.832,09

BIJLAGE 3 HANDLEIDING BIJ DE TOEPASSING VAN ARTIKEL 10 EN 11

De afspraken in artikel 10 van de cao kunnen leiden tot een veelheid van situaties en daarbij behorende aanvullingen. Ter informatie over de financiële situatie van de werknemer in geval van arbeidsongeschikt is deze handleiding gemaakt. De handleiding bestaat uit een overzicht van de mogelijke situaties en de daarbij behorende aanvullingen, enkele belangrijke tips en aandachtspunten.

Tabel met overzicht

In bijgaande tabel is op compacte wijze een overzicht gegeven van het recht op aanvullingen op de wettelijke loondoorbetaling gedurende de eerste twee jaar en de daarop volgende jaren met een WIA-uitkering. Het recht op aanvulling verschilt per periode en per bijzondere situatie van de werknemer.



In de tabel staan de cao-artikelen chronologisch vermeld (van de eerste dag van arbeidsongeschiktheid tot en met het zevende jaar) waarop de situatie betrekking heeft.

Kolom 2 geeft een beschrijving van de situatie van de zieke werknemer. In de periodekolommen staat de hoogte van de aanvulling vermeld.

Zolang er voor de zieke werknemer nog geen sprake is van een definitieve re-integratie in een aangepaste functie bij de eigen of een andere werkgever gelden de regels in tabel A.

Voor werknemers die definitief zijn gere-integreerd in een andere functie geldt tabel B.

Tips

Voor de mate van arbeidsongeschiktheid (soms ook wel het ziektepercentage genoemd) wordt een formule gepresenteerd waarmee het arbeidsongeschiktheidspercentage kan worden berekend op basis van het aantal mogelijk te werken uren en de loonwaarde van het mogelijk te verrichten werk.

In het geval er wordt gewerkt 'op arbeidstherapeutische basis' geeft deze handleiding enkele belangrijke aspecten waarmee rekening gehouden moet worden.

De werkgever wordt geadviseerd om de werknemer tijdens de WIA-beoordeling te laten begeleiden door de casemanager of de bedrijfsarts. De WIA-beschikking van het UWV dient altijd goed te worden gecontroleerd.

Berekenen van de mate van arbeids(on)geschiktheid

De bedrijfsarts stelt vast hoeveel uur de werknemer belastbaar is en in welke mate hij nog belastbaar is. Aan de hand van de beperkingen en de belastbaarheid die door de bedrijfsarts worden aangegeven kan de werkgever bepalen welke werkzaamheden de werknemer nog wel kan doen. Vervolgens wordt de loonwaarde (uurloon) van deze mogelijke werkzaamheden vastgesteld. De mate van arbeids(on)geschiktheid kan worden bepaald door het invullen van de variabelen in de onderstaande formule

$$\frac{\text{Mogelijk te werken uren}}{\text{Contractuele uren}} \times \frac{\text{uurloon van het re-integratie werk}}{\text{Contractueel uurloon}} \times 100\% = \text{Percentage arbeidsgeschiktheid}$$

Bijvoorbeeld: Klaas werkt 20 uur per week (4 dagen van 5 uur) met een uurloon van 10 euro. Omdat Klaas door zijn ziekte gedeeltelijk niet in staat is te werken stelt de bedrijfsarts vast dat hij wel dagelijks 3 uur kan werken als hij tussendoor maar een uur rust neemt. Klaas kan wel zijn eigen werk doen maar in een wat rustiger tempo. De leidinggevende vult het aantal mogelijk te werken uren (4 dagen maal 3 uur) in en deelt dat door de normale 20 uur. Omdat Klaas zo'n 20% langzamer werkt neemt zijn leidinggevende een evenredig deel (€ 8,-) van de contractuele loonwaarde van het werk. Klaas is nu 48% arbeidsgeschikt en dus 52% arbeidsongeschikt.

$$\frac{12}{20} \times \frac{€ 8}{€ 10} \times 100\% = 48\% \text{ arbeidsgeschikt} \\ 52\% \text{ arbeidsongeschikt}$$

Werken op arbeidstherapeutische basis

Soms adviseert de bedrijfsarts om de werknemer weer te laten werken op arbeidstherapeutische basis. De werknemer blijft dan formeel 100% arbeidsongeschikt. De werknemer werkt in de praktijk wel een aantal uren, maar de loonwaarde van dat werk wordt gesteld op nihil. Verder is er een aantal andere aspecten waarmee rekening moet worden gehouden:

- het werken op arbeidstherapeutische basis mag slechts voor een korte periode van maximaal 2 weken;
- arbeidstherapeutisch werken is niet vrijblijvend; de werknemer kan niet zelf bepalen wanneer hij op het werk komt of wanneer hij vertrekt; dat moet in overleg met de leidinggevende;
- de afspraken over werktijden, de werkzaamheden en de periode van arbeidstherapeutisch werken worden schriftelijk vastgelegd en
- er moet sprake zijn van progressie in de belastbaarheid.

Na de periode van arbeidstherapeutisch werken, waarbij de werknemer nog als 100% arbeidsongeschikt wordt geregistreerd, kan de mate van arbeids(on)geschiktheid worden berekend.

Bij het aanbieden en laten uitvoeren van passend werk is van belang dat het UWV passend werk als



regulier opvat, als de werknemer langer dan 8 weken deze werkzaamheden verricht. Afspraken hierover dienen vastgelegd te worden in een gespreksverslag of in het plan van aanpak dat onderdeel is van het re-integratiedossier.

WIA-uitkeringsrechten

Met verlies van verdienvermogen (mate van arbeidsongeschiktheid)	Duurzaamheid	Soort WIA-uitkering
80-100%	Duurzaam	IVA-uitkering. Inkomensvoorziening volledig (en duurzaam) arbeidsongeschikten
80-100%	Niet duurzaam, er is nog kans op herstel	WGA-uitkering. Werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten
35-80%	Niet van toepassing	WGA-uitkering. Werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten
Minder dan 35%	Niet van toepassing.	Geen recht op uitkering.

Tijdschema Wet verbetering poortwachter

Dag 1	Ziekmelding
Dag 4	Aanvragen Ziektewetuitkering (vangnetgevallen)
Week 1	Uiterlijke datum doorgifte ziekmelding aan bedrijfsarts of arbodienst
Week 5	Opdracht geven aan bedrijfsarts/arbodienst voor het maken van de probleemanalyse. Medisch deel van het re-integratiedossier aanleggen.
Week 6	Probleemanalyse maken. N.B. Als op de einddatum van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de werknemer zes weken of langer ziek is, dan moet er ook al een re-integratiedossier met een probleemanalyse en een plan van aanpak (gebaseerd op de tijdelijkheid van de arbeidsovereenkomst) aanwezig zijn.
Week 8	Plan van aanpak door werkgever en werknemer. Aanstellen van casemanager, opbouw van re-integratiedossier.
Iedere 6 weken	Bespreken voortgang re-integratie. Verslag opnemen in re-integratiedossier.
Week 42	Aangifte ziekmelding aan UWV (in verband met berekening wachttijd WIA-uitkering). Vanaf nu kan de WIA-beoordeling voor een vervroegde IVA-uitkering worden aangevraagd door werknemers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn.
Week 49	Evaluatie voortgang re-integratie (opschudmoment).
Week 87	UWV stuurt de formulieren voor de WIA-beoordeling naar de werknemer.
Week 91	Werknemer vraagt WIA-beoordeling aan bij UWV en overlegt re-integratieverslag.
Week 91-104	Beoordeling door UWV, loonsanctie bij onvoldoende re-integratie inspanning werkgever of werknemer, bepalen recht op WIA-uitkering.
Week 104	Aanpassing of beëindiging arbeidsovereenkomst. Eventuele ingang WIA-uitkering.

[illegible]

Levensmiddelenbedrijf 2018/2019

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikel 2, eerste lid en artikel 4, derde lid, van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Maakt bekend:

1. dat door partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Levensmiddelenbedrijf een verzoek is ingediend tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

2. dat bedenkingen tegen bedoeld verzoek danwel dispensatieverzoeken schriftelijk kunnen worden ingebracht bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving, Postbus 90801, 2509 LV 's Gravenhage, voor of op 20 april 2018;

3. dat dispensatieverzoeken uitsluitend kunnen worden gedaan aan de hand van het formulier dispensatie van avv, welk formulier is te downloaden via <http://cao.szw.nl/> en tijdens kantooruren kan worden aangevraagd onder tel.nr. 070 - 333 5298;

4. dat de op het verzoek betrekking hebbende stukken tijdens kantooruren ter inzage liggen bij de Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving, Parnassusplein 5, te 's Gravenhage en digitaal te raadplegen zijn op <http://cao.szw.nl/>.

Inlichtingen terzake van dit verzoek kunnen worden verkregen onder tel.nr. 070 - 333 5298 (telefaxnr: 070 - 333 4090).

's -Gravenhage, 28 maart 2018.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,