

Van

2 juli 2023

tot en met

1 juli 2024



CAO

voor het
Levensmiddelen-
bedrijf





CAO voor het Levensmiddelenbedrijf

Van 2 juli 2023 tot en met 1 juli 2024

Cao voor het Levensmiddelenbedrijf 2023-2024

Vakcentrum, beroepsorganisatie van zelfstandige detaillisten, gevestigd te Woerden

ter ene zijde, hierna te noemen de werkgeversorganisatie en

CNV Vakmensen gevestigd te Utrecht

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



Vakcentrum
Blekerijlaan 1
3447 GR Woerden
T (0348) 41 97 71
info@vakcentrum.nl
www.vakcentrum.nl



CNV Vakmensen
Postbus 2525
3500 GM Utrecht
T (030) 75 11 007
Contact via webformulier
www.cnvvakmensen.nl

Inhoud

Artikel 1	Werkingssfeer	6
Artikel 2	Definities	7
Artikel 3	Verplichtingen van de werkgever en de werknemer	9
Artikel 4	Arbeidstijden en arbeidsduur	11
Artikel 5	Scholing, POB en duurzame inzetbaarheid	13
Artikel 6	Arbeidsduurverkortng	14
Artikel 7	Toeslagen in winkels	16
Artikel 8	Afwijkende regels voor werknemers in distributiecentra	17
Artikel 9	Overwerk	20
Artikel 10	Arbeidsongeschiktheid	21
Artikel 11	Re-integratie	23
Artikel 12	Uitkering bij overlijden	23
Artikel 13	Vakantie	24
Artikel 14	Vakantietoeslag	24
Artikel 15	Tijdsparen	25
Artikel 16	Buitengewoon verlof	25
Artikel 17	Einde arbeidsovereenkomst	26
Artikel 18	Functie-indeling en beloning	26
Artikel 19	Loonaanpassingen	28
Artikel 20	Plaatsvervanging	29
Artikel 21	Vakantiewerkers	29
Artikel 22	Pensioen	29
Artikel 23	Vakbondsfaciliteiten	30
Artikel 24	Vaste Commissie	31
Artikel 25	Naleving	32
Artikel 26	Veiligheid	32
Artikel 27	Duur, wijziging en opzegging	33
Protocollen		34
Bijlage 1	Functiewaardering	36
Bijlage 2	Loonschalen	38
Bijlage 3	Handleiding bij de toepassing van artikel 10 en 11	41
Bijlage 4	Historische rechten	45
Bijlage 5	Werkwijze CNI	46
Bijlage 6	De regeling vervroegd uittreden	48
Algemeen Verbindend Verklaring		49

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 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 werkgever;
 - 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 erbijbaners gelden, in afwijking van lid 1, alle artikelen met uitzondering van artikel 5, 8 lid 1 tot en met lid 3, artikel 8 lid 9 en artikel 26 lid 3.
3. Voor vakantiewerkers gelden, in afwijking van lid 1, alle artikelen met uitzondering van de artikelen 5 tot en met artikel 8, 13, 14, 16, 18 tot en met artikel 20, 22 en artikel 26 lid 3.
4. De werkgever dient zich ervan te verzekeren dat voor een uitzendkracht of een werknemer die via detachering werkzaam is:
 - 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 tot en met 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 tot en met 13, 16, 20, 23, tot en met 26) 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 werkdagen. 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, dan wel een (rechts)persoon die deel uitmaakt van de groep waartoe de partij die één of meer winkels in de zin van deze overeenkomst exploiteert behoort en die weliswaar niet zelf één of meer winkels exploiteert, maar wier activiteiten samenhangen met de exploitatie van de winkel(s), 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:** iedere werknemer met een arbeidsovereenkomst van maximaal 12 uur per week, 48 uur per loonperiode van 4 weken of 52 uur per maand.
- g. **tussenbaner:** iedere werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van 4 jaar en meer dan 12 uur per week, 48 uur per loonperiode van 4 weken of 52 uur per maand, aangegaan overwegend omwille van educatie.

- 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. **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.
- 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. **all-in uurloon:** uurloon, verhoogd met ADV (met inachtneming van het bepaalde in artikel 6 lid 4), vakantieuren en vakantietoeslag.
- o. **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.
 - f. de overeengekomen arbeidsduur,
 - g. bepaalde / onbepaalde tijd,
 - h. of sprake is van een oproepovereenkomst
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. De werkgever mag geen arbeidsvoorwaarden overeenkomen die in strijd zijn met de bepalingen van deze overeenkomst, maar mag wel in voor werknemers positieve zin afwijken van deze cao.

Uitzendbureaus en payroll bedrijven

7. 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

8. 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.

Schorsing

9. De werkgever mag een werknemer schorsen met inhouding van loon bij:
- aanwezigheid van een dringende reden tot ontslag, als bedoeld in artikel 7:678 BW, indien de werkgever nog niet tot ontslag wil overgaan, met een maximum van twee weken;
 - verdenking van een vergrijp, dat een dringende reden tot ontslag als bedoeld in artikel 7:678 BW zou kunnen zijn, met een maximum van vier weken; de inhouding van loon kan maximaal drie weken duren. Onmiddellijk zal een onderzoek worden ingesteld of het vergrijp inderdaad is begaan. Blijkt dit niet het geval te zijn, dan zal het ingehouden loon alsnog worden uitbetaald en zal de werknemer worden gerehabiliteerd.

De schorsing dient schriftelijk te worden bevestigd met vermelding van de reden en de duur van de schorsing.



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. 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 van tevoren bekend worden gemaakt.
 - Indien er sprake is van factoren die ten tijde van het opstellen van het rooster niet bekend waren, geldt voor erbijbaners een oproepings- en intrekkingstermijn van 24 uur.
 - 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 met inachtneming van art. 7: 628a lid 1 BW.
4. 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.

5. 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.
6. 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.
7.
 - 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

8. Alle werkelijke in opdracht van de werkgever gewerkte tijd, moet worden beloond in tijd of geld.
9. 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 op verzoek van de werknemer 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 loonperiodes 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.
10. 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.
11. 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 o.

ARTIKEL 5

Persoonlijk ontwikkelingsbudget (POB) en scholing

1. Alle tussenbaners en loopbaners hebben per 1 januari 2018 recht op een persoonlijk ontwikkelingsbudget (hierna: POB) per jaar. Het POB bedraagt € 175,= per werknemer per kalenderjaar en wordt toegekend met een periodieke opbouw per maand of loonperiode.
Dit POB voldoet aan de volgende uitgangspunten:
 - Het POB kan uitsluitend worden besteed aan scholing en ontwikkeling binnen de vrijstellingscriteria van de Loonbelasting.
 - Werknemer is binnen deze vrijstellingscriteria en op basis van een catalogus die via de werkgever ter beschikking wordt gesteld, vrij in de besteding van zijn budget.
 - Opbouw van het POB zal plaatsvinden tot maximaal 5 keer het jaarbudget voor loopbaners en voor maximaal 4 keer het jaarbudget voor tussenbaners. De opbouw eindigt wanneer de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en medewerker eindigt of (behoudens verlenging van het POB) bij het beëindigen van de cao.
 - Indien het POB niet binnen 60 maanden na de maand of loonperiode waarin het is opgebouwd door de werknemer is besteed aan opleiding of ontwikkeling vervalt het resterend POB terug aan de werkgever. Hetzelfde geldt wanneer de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt.
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.
9. Werknemers die gedurende de looptijd van de cao, te weten van 2 juli 2023 tot en met 1 juli 2024, 40 jaar in dienst zijn bij dezelfde werkgever of diens rechtsvoorganger en die 1 jaar of minder moeten werken tot aan hun AOW-gerechtigde leeftijd, kunnen in aanmerking komen voor de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) als beschreven in bijlage 6. Medewerkers die parttime werken ontvangen een RVU-uitkering naar rato.

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 zwangerschapsverlof en bevallingsverlof en arbeidsongeschiktheid als gevolg van zwangerschap of bevalling worden roostervrije uren opgebouwd.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (ook als gevolg van zwangerschap of bevalling) 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.



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. Tot 1 januari 2022 geldt dat 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%. Vanaf 1 januari 2022 geldt:
 - Wanneer op een feestdag wordt gewerkt, wordt per gewerkt uur het uurloon betaald, verhoogd met een toeslag van 100%;
 - Wanneer op een zondag, niet zijnde een feestdag, wordt gewerkt, wordt voor medewerkers per gewerkt uur het uurloon betaald, verhoogd met een toeslag van 50%;
 - In afwijking van lid 2 sub a tweede aandachtsstreepje geldt voor werknemers die werkzaam zijn op zondag en die vóór 1 januari 2022 in dienst waren, tot 1 januari 2025 naar keuze van de werkgever:
 - een toeslag van 100% voor uren gewerkt op zondag, tot maximaal het aantal uren in 2021 op zondagen gewerkt. Voor overige zondaguren bedraagt de toeslag 50%. De werknemer wordt op zondag ingeroosterd zoveel als mogelijk conform het gebruikelijke arbeidspatroon in 2021. Het uurloon wordt geïndexeerd met de cao-loonsverhogingen, waarover de vaste toeslag van 50% wordt berekend.
 - een individuele toeslag ter hoogte van de in 2021 gemiddeld per loonperiode betaalde zondagstoelag, vermenigvuldigd met 50%. Voor zondaguren vanaf 2022 geldt de toeslag van 50%. Deze individuele toeslag wordt geïndexeerd met de cao-loonsverhogingen. De werknemer wordt op zondag ingeroosterd zoveel als mogelijk conform het gebruikelijke arbeidspatroon in 2021.
 - 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%.

Vanaf 1 januari 2022 geldt:

- Wanneer op een feestdag wordt gewerkt, wordt per gewerkt uur het uurloon betaald, verhoogd met een toeslag van 100%
- Wanneer op een zondag, niet zijnde een feestdag, wordt gewerkt, wordt voor medewerkers per gewerkt uur het uurloon betaald, verhoogd met een toeslag van 50%.
- In afwijking van lid 2.a. tweede aandachtsstreepje geldt voor werknemers die werkzaam zijn op zondag en die vóór 1 januari 2022 in dienst waren, tot 1 januari 2025 naar keuze van de werkgever:
 - een toeslag van 100% voor uren gewerkt op zondag, tot maximaal het aantal uren in 2021 op zondagen gewerkt. Voor overige zondaguren bedraagt de toeslag 50%. De werknemer wordt op zondag ingeroosterd zoveel als mogelijk conform het gebruikelijke arbeidspatroon in 2021. Het uurloon wordt geïndexeerd met de cao-loonsverhogingen, waarover de vaste toeslag van 50% wordt berekend.

- een individuele toeslag ter hoogte van de in 2021 gemiddeld per loonperiode betaalde zondagstoeslag, vermenigvuldigd met 50%. Voor zondaguren vanaf 2022 geldt de toeslag van 50%. Deze individuele toeslag wordt geïndexeerd met de cao-loonsverhogingen. De werknemer wordt op zondag ingeroosterd zoveel als mogelijk conform het gebruikelijke arbeidspatroon in 2021.
- 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 rooster 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.



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 o 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 werknemer vanaf functiegroep E.
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.
7. 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).
8. 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.

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 gelden andere bepalingen.
- 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 artikel 10 lid 2b 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 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 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. 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.

5. 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.
6. 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 eventueel 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 bij het UWV 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.
 - 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 schoonzons 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;

- 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 voltooiën 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 (2° en 3° gedachtestreepje) en sub b wordt met huwelijk gelijkgesteld duurzame samenlevingsvormen, die van tevoren aan de werkgever kenbaar zijn gemaakt.

Einde arbeidsovereenkomst

ARTIKEL 17

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.
4.
 - a. Tot 1 januari 2022 geldt:
Behoudens de situatie, zoals bedoeld in artikel 18 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 artikel 18 lid 5, tellen voor de werknemer in de functiegroepen B t/m E die, na het bereiken van de 18-jarige leeftijd, één, twee of drie jaren in de functiegroep heeft doorgebracht, maximaal drie functiejaren mee.

Voor de werknemer in de functiegroepen B tot en met E die na het bereiken van de 21-jarige leeftijd respectievelijk vier of vijf jaren in de functiegroep heeft doorgebracht, tellen maximaal twee jaren mee die voor het bereiken van de 21-jarige leeftijd in de functiegroep zijn doorgebracht.

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.

Vanaf 1 januari 2022 geldt:

Het loongebouw van de cao verandert per 1 januari 2022. De functiejaren voor de jeugd verdwijnen, te weten 18.1, 19.1, 19.2, 20.1 en 20.2.

Op 1 januari 2022 behoudt de werknemer minimaal het loon op basis van zijn functiejaren zoals die zijn opgebouwd tot 1 januari 2022.

Werknemers die voor 1 januari 2022 al 21 jaar of ouder zijn behouden hun reeds opgebouwde functiejaren. Werknemers bouwen functiejaren op na het bereiken van de 21-jarige leeftijd. Zij krijgen per 1 januari 2022 een of meerdere functiejaren toegekend indien aan onderstaande voorwaarden wordt voldaan en het maximale aantal van 5 functiejaren nog niet is bereikt. Tenzij er sprake is van disfunctioneren (artikel 18, lid 5) gelden voor de opbouw van functiejaren de volgende stappen:

- Een werknemer die één jaar in functiegroep A heeft gewerkt na het bereiken van de 21-jarige leeftijd, krijgt één functiejaar toegekend. Deze werknemer ontvangt dus het salaris dat hoort bij trede 21/1 van functiegroep A.
- Een werknemer die één, twee, drie, vier of vijf jaren in functiegroep B tot en met E heeft gewerkt na het bereiken van de 21-jarige leeftijd, krijgt respectievelijk één, een tweede, derde, vierde of vijfde functiejaar toegekend.
- Een werknemer die vijf jaren heeft gewerkt in de functiegroepen F tot en met I na het bereiken van de 21-jarige leeftijd, ontvangt tenminste het salaris dat hoort bij functiegroep 21/5 van de betreffende functiegroep.

De toekenning van een functiejaar vindt steeds plaats 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. Tot 1 januari 2022 geldt:

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. Tot 1 januari 2022 geldt:
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- of 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 9e periode van 2023 (14 augustus 2023 bij periodeloan) of 1 september 2023 (maandloon) worden de lonen en loonschalen verhoogd met 10%.
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.
3. Werknemers in de doelgroepen zoals benoemd in de participatiewet krijgen het loon van 106% van het wettelijk minimumloon of het schaalloon als dat lager is.
4. - In het loongebouw worden per 1 januari 2022 (maandloon) of periode 1, 3 januari 2022 (periodeloan) de cellen in 20/0 en 21/0 aangepast als volgt:
- In het loongebouw worden per 1 januari 2022 afgeschaft de functiejaren voor de jeugd, te weten de schaaltonen voor 18/1, 19/1, 19/2, 20/1 en 20/2. De werknemer die in 2021 deze functiejaren heeft opgebouwd, gaat er door deze afschaffing in loon niet op achteruit.

	A	B	C	D	E
20/0	106,4%	108,3%			
21/0	106,4%	112,7%	110,4%	104,7%	

Plaatsvervang

ARTIKEL 20

1. De werknemer, die een hogere functie vervangt, heeft gedurende de tijd van vervanging recht op een toeslag van 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 vervanging als onderdeel van de functie;
 - 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 68 jaar die dienen deel te nemen aan het Bedrijfstakpensioenfonds voor het Levensmiddelenbedrijf, aanmelden bij dit fonds.

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.

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.

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.

Het dispensatieverzoek wordt schriftelijk ingediend bij het secretariaat (Postbus 262, 2260 AG Leidschendam). Het verzoek wordt getoetst aan de volgende voorwaarden:

- a. er dient sprake te zijn van een eigen cao overeengekomen met tenminste alle bij deze cao betrokken vakbonden, tenzij een vakbond afziet daarbij betrokken te willen zijn; én
- b. de eigen cao dient tenminste gelijkwaardig te zijn aan deze cao; én
- c. de onderneming blijft gedurende de termijn van de dispensatie bijdragen betalen en deelnemen aan de collectieve regelingen die gelden voor werkgevers in de branche, waaronder:
 - Stichting Sociaal Fonds Levensmiddelen
 - Stichting Pensioenfonds Levensmiddelen (BPFL) tenzij daar al vrijstelling voor verplichte deelneming in dit fonds geldt; én
- d. een motivering waarom dispensatie van deze cao nodig is.

Het verzoek dient ten minste te bevatten:

- a. de naam en het adres van de verzoeker;
 - b. de ondertekening door verzoeker;
 - c. een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
 - d. de motivering van het verzoek;
 - e. de dagtekening;
 - f. alsmede bijgesloten een (digitaal) afschrift van de eigen cao.
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.

Naleving

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 terug gerapporteerd.
2. De werkgever moet – indien één van de werknemersorganisatie daarom verzoekt – de onder artikel 3 lid 2 vermelde afspraken in de arbeidsovereenkomst aannemelijk maken.
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.

Veiligheid

ARTIKEL 26

- 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

1. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de periode 2 juli 2023 tot en met 1 juli 2024.
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 hun 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 voorkomen van ongewenst gedrag in de werkorganisatie bestrijdt. Aan alle werknemers zal door partijen te kennen worden gegeven dat ongewenst gedrag niet getolereerd zal 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

3e jaar WW

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

Protocol VIII

Loongebouw

Partijen bij deze cao's zullen gedurende de looptijd van deze cao onderzoek doen en overleg voeren over de structuur, de strekking en de balans van de loonschalen van de cao's.

Het streven is dit uiterlijk in maart 2024 afgerond te hebben, zodat het meegenomen kan worden in de totstandkoming van de volgende cao's.

Bij het tot stand komen van een nieuw loongebouw worden de volgende uitgangspunten meegenomen, waarbij de uitkomsten anders kunnen zijn:

- Uitkomsten functiewaardering voor zowel bestaande als nieuwe functies;
- Het principe dat niemand er financieel op achteruit gaat;
- De balans tussen de verschillende functies in de verschillende schalen logisch is;
- Er voldoende afstand is tussen het gestegen Wettelijk Minimumloon;
- Onderzoek naar het verschuiven van de leeftijd van het vakvolwassen loon van 21 naar 18 jaar.

Protocol IX

Functiewaardering

Partijen bij deze cao's zullen gedurende de looptijd van deze cao's de functies vaststellen, analyseren en beschrijven volgens de ORBA systematiek die door betrokken partijen is erkend. Functies zullen binnen de looptijd van de cao's worden gewogen en ingedeeld in een rangordening van functies, zodat het nieuwe functieboek aan de nieuwe cao's VGL en LMB gekoppeld kan worden.

Protocol X

E-commerce

Partijen betrokken bij de VGL-CAO en de LMB-CAO gaan uit van een gelijk speelveld voor de activiteiten die betrekking hebben op E-commerce in de food-sector. Zij zullen onderzoeken of en op welke punten aanpassingen nodig zijn. Het streven is om dit uiterlijk in maart 2024 afgerond te hebben.



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	1e Verkoopmedewerker 1e Kassamedewerker Gespecialiseerd Verkoopmedewerker Winkelslager
B 40 - 59,5	Verkoopmedewerker Kassamedewerker Medewerker postservicepunt
A 0 - 39,5	Aankomend Verkoopmedewerker Vulploegmedewerker Aankomend Kassamedewerker



DISTRIBUTIECENTRA

FUNC-TIE-GROEP/ ORBA-SCORE	Goederen Ontvangst	Opslag/ Intern transport	Order- verzamelen	Emballage/ITH Retouren	Expediëring	Fysieke Distri- butie	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 mede- werker	09.01 Allround magazijn mede- werker	09.01 Allround magazijn mede- werker	09.01 Allround magazijn mede- werker	09.01 Allround magazijn mede- werker	06.51 Vrachtw- agen-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 verzamelen		06.42 Expeditie medewerker		06.61 Kwal. Controleur KW	
B 40 - 59,5		06.11 Medew. Opslag/intern transport	06.21 order- verzamelaar		06.41 Medew. Uitgaande goederen			06.73 Medew. Bedrijfsrest./Kan 06.71 Medew. Schoonmaak/ onderhoud 06.72 Medew. Kantine/schoon- maak
A 0 - 39,5		06.13 Medew. Goederensort./ opslag	06.33 Medew. Emballage 06.34 Rolcontai- ner- opbouwer					06.74 Schoonmaker

Bijlage 2 Loonschalen

LOONSCHALEN PER 4 WEKEN PER 1 SEPTEMBER 2023

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functie.									
15	703,80								
16	811,72	990,22							
17	928,16	1112,79							
18	1018,60	1203,95	1430,12	1656,29					
19	1216,16	1335,67	1581,88	1828,08					
20	1620,96	1684,01	1777,41	1999,88	2517,47				
21	2025,76	2107,68	2221,81	2332,55	2597,72	3002,48	3443,84	3950,09	4530,75
1	2183,04	2337,60	2447,29	2556,98	2702,50				
2		2370,83	2488,55	2606,26	2762,07				
3		2404,37	2530,30	2656,23	2820,66				
4		2437,02	2571,42	2705,81	2880,23				
5		2502,95	2653,17	2803,39	2998,71	3331,56	3821,30	4383,04	5027,34

LOONSCHALEN PER MAAND PER 1 SEPTEMBER 2023

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functie.									
15	765,39								
16	882,74	1076,86							
17	1009,37	1210,16							
18	1107,72	1309,29	1555,25	1801,21					
19	1322,57	1452,54	1720,29	1988,04					
20	1762,79	1831,36	1932,94	2174,87	2737,75				
21	2203,01	2292,10	2416,22	2536,64	2825,02	3265,19	3745,18	4295,72	4927,19
1	2374,05	2542,14	2661,43	2780,72	2938,97				
2		2578,28	2706,30	2834,31	3003,75				
3		2614,75	2751,70	2888,65	3067,47				
4		2650,26	2796,41	2942,56	3132,25				
5		2721,96	2885,32	3048,69	3261,09	3623,08	4155,67	4766,55	5467,23

LOONSCALEN PER UUR PER 1 SEPTEMBER 2023

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Leeftijd/ functie.									
15	4,40								
16	5,07	6,19							
17	5,80	6,95							
18	6,37	7,52	8,94	10,35					
19	7,60	8,35	9,89	11,43					
20	10,13	10,53	11,11	12,50	15,73				
21	12,66	13,17	13,89	14,58	16,24	18,77	21,52	24,69	28,32
1	13,64	14,61	15,30	15,98	16,89				
2		14,82	15,55	16,29	17,26				
3		15,03	15,81	16,60	17,63				
4		15,23	16,07	16,91	18,00				
5		15,64	16,58	17,52	18,74	20,82	23,88	27,39	31,42

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% 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 arbeidsongeschikten
35 - 80%	Niet van toepassing	WGA-uitkering. Werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsongeschikten
Minder van 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.

Handleiding bij cao-artikel 11 en 12									
Tabel A	Cao-artikel	Voorwaarde					Perioden		
		Dag 1	Week 27 - 52	Week 53 - 104	Jaar 3	Jaar 4	Jaar 5	Jaar 6	Jaar 7
Tabel A	1. 11 lid 4a	Eerste normale ziekmelding in het kalenderjaar? (zie 1) JA 100%							
	1. 11 lid 4b	Ziekteblijf met bijvoorbeeld reën (zie 1) NEE 100%							
	1. 11 lid 5c	Heeft de medewerker in het eerste of tweede ziektejaar recht op een IVA-uitkering? (zie 2) JA 100%							
	1. 11 lid 4a,4c	Tweede en vervolgens normale ziekmelding werkdag JA 0%							
	1. 11 lid 3a	In alle gevallen (zie 5) 100%							
	1. 11 lid 5c	Heeft de medewerker in het eerste of tweede ziektejaar recht op een IVA-uitkering? (zie 2) JA 100%							
	1. 11 lid 3b	In alle andere gevallen (zie 5) NEE 90%							
	1. 11 lid 5c	Heeft de medewerker in het eerste of tweede ziektejaar recht op een IVA-uitkering? (zie 2) JA 90%							
	1. 11 lid 3c,d	Zet de werkgever zich voldoende in om zijn restverdiencapaciteit te gebruiken en daaroverbijg arbeid te verstrekken? (zie 3) JA 90%							
	1. 11 lid 3d	Gaakt de bedrijfsarts in het behandelplan aan dat de restverdiencapaciteit absoluut niet kan worden benut (zie 4) NEE 90%							
Tabel B	1. 11 lid 3	Medewerker heeft geen recht op loondoorbetaling (zie 5) NEE 0%							
	1. 11 lid 5b	Medewerker heeft recht op een WGA-uitkering JA 5%							
	1. 11 lid 5c	Medewerker heeft recht op een IVA-uitkering JA 80%							
	1. 11 lid 5d	Medewerker is minder dan 35% arbeidsongeschikt bevonden JA 5%							
	1. 12 lid 2	Is de werknemer bij de eigen werkgever gerechtigd in een functie met een lagere arbeidsvoorwaarden JA 100%							
	1. 12 lid 3	Is de werknemer bij een andere werkgever gerechtigd in een functie met een lager salaris JA 100%							

O) Gewerkte uren worden altijd voor 100% betaald. 1) Er is sprake van een ziekmelding met bijzondere reden als de ziekte het gevolg is van zwangerschap of bevalling, overval, bedrijfsongeval of chronische ziekte 2) De werknemer die duurzaam volledig arbeidsongeschikt is kan al in de eerste twee ziektejaren een vervroegde WGA-keuring tiv een IVA-uitkering aanvragen. Als de werknemer de IVA-uitkering van het UWV ontvangt, dan mag de werkgever het bedrag in mindering brengen op de loondoorbetaling die normaal doorloopt tot week 104 3) Stel aan uw bedrijfsarts expliciet de volgende vraag: "Zet de medewerker zich naar uw oordeel voldoende in om zijn restverdiencapaciteit te benutten? Ja of Nee." Geef daarbij zelf aan hoeveel uur per dag of per week de medewerker momenteel werkt 4) Geef uw bedrijfsarts wel een duidelijke opdracht om deze verklaring te doen: "Ik verklaar dat de medewerker zijn restverdiencapaciteit absoluut niet kan benutten." 5) Als de medewerker zich zonder goede reden onvoldoende inzet, dan heeft hij geen recht op loondoorbetaling en dient de werkgever de loondoorbetaling stop te zetten. (art. 7:629, lid 3c BW)

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 5 respectievelijk artikel 9 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

- Aan de werknemer in volledige dienst die in de periode vóór de invoering van de nieuwe Winkeltijdenwet op 1 juni 1996 gedurende avonduren werkte, wordt een toeslag van 50% gegarandeerd indien en voor zover hij op dergelijke uren werkt na 1 juni 1996.
- Eenzelfde garantie geldt voor uren gewerkt op zaterdagmiddag.
- 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 5 Werkwijze CNI

Het cao nalevingsinstrument (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 werkne-mer(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.

Bijlage 6 De regeling vervroegd uittreden

De Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) biedt medewerkers de mogelijkheid om door een financiële regeling eerder te stoppen met werken. Deze tijdelijke maatregel is bedoeld om medewerkers een overbrugging tot de AOW-gerechtigde leeftijd te bieden.

Werknemers die gedurende de looptijd van de cao, te weten 2 juli 2023 tot en met 1 juli 2024, 40 jaar in dienst zijn bij dezelfde werkgever of diens rechtsvoorganger en die één jaar of minder moeten werken tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd, kunnen in aanmerking komen voor de RVU. Dat betekent dat de werknemer gebruik kan maken van deze regeling als zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt op of vóór 1 juli 2025.

Als werknemer kiest voor deze regeling, ontvangt de werknemer tot de AOW periodiek een uitkering van de werkgever.

- De hoogte van deze uitkering bedraagt in 2023 op jaarbasis maximaal € 24.444 bruto op fulltime basis.
- De hoogte van de RVU-drempelvrijstelling is gekoppeld aan de netto-AOW en wordt in de jaren 2023 tot en met 2025 jaarlijks herzien zodat deze blijft aansluiten bij de netto-AOW.
- De RVU-uitkering wordt aangepast naar rato van het aantal periodes/maanden dat nog moet worden overbrugd vanaf start deelname tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. In totaal bedraagt de uitkering maximaal 12 maanden (13 periodes) tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.
- Een parttimer ontvangt deze uitkering naar rato van zijn of haar contracturen.
- De werknemer kan uitsluitend van de RVU gebruikmaken als werknemer uit dienst gaat. De regeling is niet bedoeld om minder uur te gaan werken.

Financiering van deze regeling is voor rekening van de werkgever.

Het dienstverband wordt beëindigd en er bestaat geen recht op de wettelijke transitievergoeding. Daarmee stopt ook de pensioenopbouw.

Algemeen Verbindend Verklaring

Voor u ligt de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Levensmiddelenbedrijf.

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

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

Bovendien komt het voor dat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen buiten de AVV laat. Ook deze bepalingen zijn slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers. CAO's die naar hun aard niet voor AVV in aanmerking komen zijn bijvoorbeeld bepalingen over pensioenen, herverekening van eigen risico's van werkgevers en bepalingen die geen verband houden met arbeid.

Op het moment van verschijnen van deze publicatie was nog niet bekend vanaf welke datum de AVV wordt vastgesteld en welke bepalingen uit de CAO binnen de AVV vallen.

De actuele stand van zaken leest u op: www.vakcentrum.nl/cao.

NOTITIES



Blekerijlaan 1

3447 GR Woerden

T (0348) 41 97 71

E info@vakcentrum.nl

I www.vakcentrum.nl