

CAO

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Groothandel in Aardappelen, Groenten en Fruit

Looptijd: 1 januari 2006 t/m 31 december 2006

CAO-Overlegcommissie

Secretariaat
Postbus 90410
2509 LK DEN HAAG

tel. (070) 33 55 010
fax (070) 33 55 020
info@frugiventa.nl

Inhoud

	pagina
Samenvatting van de belangrijkste wijzigingen in vergelijking met de vorige CAO	6
Toelichting werkingssfeer CAO	8
Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Groothandel in Aardappelen, Groenten en Fruit	9
Art. 1. Begripsomschrijvingen	10
Art. 2. Arbeidsovereenkomst	10
Art. 3. Vormvereisten arbeidsovereenkomst	12
Art. 4. Arbeid voor derden	12
Art. 5. Antidiscriminatie	13
Art. 6. Indeling in functiegroepen	13
Art. 7. Salariëring	13
Art. 8. Salarisbetaling	14
Art. 9. Salarisverhoging	15
Art. 10. Werkgeversbijdrage in de ziektekostenverzekering	VERVALLEN
Art. 11. Normale diensttijd en werkvenster	15
Art. 12. Deeltijdarbeid	17
Art. 13. Zeggenschap arbeidstijden	17
Art. 14. Overuren	17
Art. 15. Vergoeding van overuren	18
Art. 16. Toeslagen voor arbeid op uren buiten het werkvenster	18
Art. 17. Arbeid op feestdagen	19
Art. 18. Doorbetaling loon op feestdagen	19
Art. 19. Kort verzuim met behoud van loon	20
Art. 20. Arbeid en zorg	21

Art. 21. Vakantieduur	22
Art. 22. Opbouw vakantiedagen in geval van ziekte of ongeval	24
Art. 23. Verval van vakantiedagen	24
Art. 24. Vakantietoeslag	24
Art. 25. Vakantiebonrechten	VERVALLEN
Art. 26. A. Arbo en verzuimbeleid	25
Art. 26. B. Loondoorbetaling bij ziekte	25
Art. 26. C. Invaliditeitspensioen	VERVALLEN
Art. 26. C. WGA-hiaat en aanvullingsverzekering	27
Art. 27. Overgangsregeling VUT en pensioenregeling	28
Art. 28. Uitkering bij overlijden	28
Art. 29. Toeslag voor schadevrij rijden	28
Art. 30. Kinderopvang	29
Art. 31. Diplomatoeslag chauffeur	29
Art. 32. Verblijfkosten chauffeur	29
Art. 33. Beëindiging arbeidsovereenkomst	29
Art. 34. Arbeidsverhinderings door bijzondere omstandigheden	31
Art. 35. Naleving CAO en geschillen	32
Art. 36. Vaste Commissie	32
Art. 37. Vakbondsfaciliteiten	33
Art. 38. Bescherming persoonsgegevens	34
Art. 39. Reorganisatie en/of fusie, overname	34
Art. 40. Afwijkingen	34
Art. 41. Gunstiger arbeidsvoorwaarden	35

Art. 42. Duur van de overeenkomst	35
Art. 43. Wijzigingen	35

Bijlagen

	pagina
I Raster referentiefuncties ORBA®-Handboek Functiewaardering	36
II Salariëring Tabellen bruto salarissen per maand / per week / per periode van 4 weken per 1 juli 2005 en 1 juli 2006	37
III Overgangsregeling salariëring	43
IV Model arbeidsovereenkomst	45
V Model wijziging van arbeidsovereenkomst	46
VI Toeslagen voor arbeid op uren buiten het werkvenster	47
VII A Vakantietoeslag	49
VII B Calamiteiten en kortdurend zorgverlof	49
VII C Diplomatoeslag chauffeur	50
VII D Verblijfkosten chauffeur	50
VII E Arbeidsongeschiktheid tussen 35% en 80% WGA-hiaat	50
VIII Toeslag voor schadevrij rijden	52
IX Maatwerkregeling Arbo- en verzuimbeleid	53
X Vaste Commissie	55
XI Protocol (aanbevelingen)	60
XII Afkortingen	63

Samenvatting van de belangrijkste wijzigingen in vergelijking met de vorige CAO

De looptijd van de nieuwe CAO is 1 januari 2006 tot en met 31 december 2006.

- Artikel 2 lid 3 De uitzondering op de toepassing van de CAO met betrekking tot de werknemer met een dienstverband korter dan drie maanden wordt afgeschaft. Uitsluitend scholieren, studenten en stagiaires met een arbeidsovereenkomst korter dan drie maanden behoeven niet deel te nemen aan bedrijfstakfondsen en WGA-hiaatverzekering.
- Artikel 2 lid 4a en b De mogelijkheid om arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te verlengen is verruimd.
- Artikel 9 en Bijlage II De salarisschalen in Bijlage II en de werkelijk betaalde salarissen zijn per 1 juli 2006 met 1,75% verhoogd.
- Artikel 10 De werkgeversbijdrage in de ziektekostenverzekering is per 1 januari 2006 vervallen.
- Artikel 16 lid 1 en Bijlage VI Met ingang van 1 juli 2006 is de toeslag voor het werken tijdens nachturen verhoogd van 25% naar 35%.
- Artikel 16 lid 5 Een nieuwe bepaling inhoudende, dat de toeslagen voor gewerkte uren buiten het werkvenster, **bij wisselende ploegdiensten met een structureel karakter**, worden meegenomen bij de berekening van de vakantietoeslag, pensioengrondslag en loondoorbetaling bij ziekte.
- Artikel 19 lid f Kort verzuim met behoud van loon is aangepast bij overlijden van een kind of ouder.
- Artikel 20 en Bijlage VII B Het calamiteitenverlof en het kortdurend zorgverlof is toegelicht in Bijlage VII B.
- Artikel 25 Het gebruik van vakantiebonrechten is met ingang van deze CAO afgeschaft.
- Artikel 26 lid 10 Nieuw: Indien de werknemer na afloop van de eerste twee ziektejaren minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard, wordt het (verlaagde) salaris in het 3^e tot en met 6^e ziektejaar op basis van een geleidelijk dalende staffel aangevuld.

- Artikel 26 c Het verplichte invaliditeitspensioen (WAO-hiaat) is per 1 januari 2006 afgeschaft. Er is een verplichte WGA-hiaat- en WGA-aanvullingsverzekering overeengekomen. Werkgever en werknemer betalen elk 50% van de verschuldigde premie.
Meer informatie: Stichting Servicekantoor
AGH, Prins Mauritsplein 29, 2582 ND Den Haag,
tel. (070) 3381020.
- Artikel 27 lid 1 en 2 De premieverdeling tussen werkgever en werknemer bij de nieuwe VUT-overgangsregeling voor 55-plussers en bij de (pre-)pensioenregeling van het Bpf AVH op basis van het middelloonsysteem is gewijzigd.
- Bijlage XI Protocol De protocoltekst is aangevuld met:
- Afspraken over de samenwerking met gecertificeerde uitzendorganisaties op basis van de NEN4400-1 norm.
 - Studieopdrachten aan paritair samengestelde werkgroepen inzake:
 - ploegendienstregeling en flexibilisering werktijdenregeling.
 - Uitbreiding van het salarisgebouw met de functiegroepen H en I.
 - Reglement voor de opname van levenslooprechten.

Toelichting werkingssfeer CAO

In Artikel 1 - Begripsomschrijvingen van de CAO is met de definitie van het begrip werkgever de werkingssfeer van deze CAO bepaald. Ter toelichting wordt opgemerkt, dat onder de uitdrukking "uitsluitend of in hoofdzaak" moet worden verstaan "50% of meer van de omzet in geld".

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

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Groothandel in Aardappelen, Groenten en Fruit

tussen

Frugi Venta

(Groenten en Fruit Handelsplatform Nederland)

Bezuidenhoutseweg 82

Postbus 90410

2509 LK Den Haag

tel. (070) 33 55 010

fax (070) 33 55 020

info@frugiventa.nl

www.frugiventa.nl

Nederlandse Aardappel Organisatie (NAO)

Van Stolkweg 31

2585 JN Den Haag

tel. (070) 35 89 331

fax (070) 35 44 290

nao@nao.nl

www.nao.nl

hierna genoemd **partij ter ene zijde en**

CNV Dienstenbond

Polaris Avenue 75

Postbus 3135

2130 KC Hoofddorp

tel. (023) 56 51 052

fax (023) 56 50 150

cnvdienstenbond@cnvdibo.nl

www.cnvdienstenbond.nl

FNV Bondgenoten

Varrolaan 100

3584 BW Utrecht

tel. (030) 27 38 222

fax (030) 27 38 225

info@bondgenoten.fnv.nl

www.fnvbondgenoten.nl

RMU Werknemers

Plesmanstraat 68

Postbus 900

3900 AX Veenendaal

tel. 0318 543030

fax 0318 542522

info@rmu.org

www.rmu.org

hierna genoemd **partij ter andere zijde**

is de navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst gesloten:

Begripsomschrijvingen

Artikel 1

In deze Collectieve Arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. Werkgever:
Iedere natuurlijke persoon, rechtspersoon of niet rechtspersoonlijkheid bezittende vennootschap, die uitsluitend of in hoofdzaak:
 - de grossiers-, export- en/of verzendhandelsfunctie in groenten en/of fruit uitoefent;
 - en/of ten behoeve van genoemde ondernemingen werkzaamheden verricht van het sorteren en/of verpakken en/of bewerken, laden en lossen van de door die ondernemingen verhandelde producten, met uitzondering van producenten en veilingen;
 - en/of de grossiersfunctie in aardappelen uitoefent.
- b. Werknemer:
Degene die in dienst is van een werkgever, met uitzondering van de werknemer als bedoeld in artikel 2 lid 3.
- c. Verzendhandel:
De bedrijfsuitoefening van commissionairs, tussenpersonen en binnenlandse groothandelaren/niet grossiers.
- d. Grossier:
Degene die rechtstreeks aan detaillisten levert.
- e. Groothandel:
De collecterende handel.

Arbeidsovereenkomst

Artikel 2

1. De arbeidsovereenkomst kan voor bepaalde of onbepaalde tijd worden aangegaan.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

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

- De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van een bepaalde situatie, zoals de afwezigheid van een andere werknemer wegens ziekte of vakantie, waarbij contractueel wordt vastgelegd welke objectief bepaalde gebeurtenis leidt tot het einde van de arbeidsovereenkomst.

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

Uitzondering op de toepassing van de CAO

3. De scholier of student met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd korter dan drie maanden, valt voor wat betreft de deelname aan de diverse bedrijfstakfondsen en deelname aan de WGA-hiaat verzekering niet onder de toepassing van deze CAO, tenzij nadrukkelijk anders is overeengekomen. Indien de eerste arbeidsovereenkomst wordt opgevolgd door een volgende arbeidsovereenkomst, gaat de scholier of student alsnog met terugwerkende kracht deelnemen aan de diverse bedrijfstakfondsen en de WGA-hiaat verzekering.

De stagiaire werkzaam bij de werkgever voor een bepaalde periode korter dan drie maanden, valt voor wat betreft de deelname aan de diverse bedrijfstakfondsen en deelname aan de WGA-hiaat verzekering niet onder de toepassing van deze CAO, tenzij nadrukkelijk anders is overeengekomen.'

Overgang van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar onbepaalde tijd

4. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verandert in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de volgende gevallen:
 - a. Indien meer dan vier voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt de vijfde arbeidsovereenkomst als voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
 - b. Op de dag nadat de keten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten langer heeft geduurd dan 36 maanden (inclusief de onderbrekingen van niet langer dan drie maanden) ontstaat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Diensttijd

5. De aanstelling kan geschieden voor de normale wekelijkse diensttijd (zie art. 11 lid 1) of voor een wekelijkse diensttijd korter dan normaal.
6. In het geval dat een wekelijkse diensttijd is overeengekomen, die korter is dan de normale diensttijd (zie art. 11 lid 1), zijn de arbeidsvoorwaarden volgens deze overeenkomst, naar gelang het aantal uren per week, van toepassing. De deeltijdwerker heeft over zijn meeruren boven het aantal overeengekomen uren per week tot maximaal de normale diensttijd recht op vakantiedagen, vakantietoeslag en ziekgeld.

Proeftijd

7. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan met een schriftelijk bedongen proeftijd van ten hoogste twee maanden worden aangegaan. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan met een schriftelijk bedongen proeftijd van ten hoogste één maand worden aangegaan.

Vormvereisten arbeidsovereenkomst

Artikel 3

1. De arbeidsovereenkomst (zie bijlage IV) wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd. De werkgever draagt er zorg voor dat uiterlijk op de datum van indiensttreding werkgever en werknemer in het bezit zijn van een ondertekende arbeidsovereenkomst. Bij een wijziging van de arbeidsovereenkomst geschiedt dit uiterlijk op de ingangsdatum van de wijziging.
De arbeidsovereenkomst bevat in ieder geval:
 - a. de naam en vestigingsplaats van de werkgever, alsmede de functie(s) van degene(n) die hem ten deze vertegenwoordigen;
 - b. de naam, voorna(a)men en geboortedatum van de werknemer;
 - c. de datum van indiensttreding;
 - d. de duur waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan: voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd;
 - e. de duur van de eventuele proeftijd;
 - f. de diensttijd van de werknemer: de normale wekelijkse diensttijd of de wekelijkse diensttijd korter dan normaal;
 - g. een omschrijving van de functie, dan wel de functiebenaming;
 - h. de functiegroep waarin de werknemer is ingedeeld;
 - i. het salaris dat aan de werknemer is toegekend op basis van leeftijd, resp. functiejaarschaal, die behoort bij de groep waarin hij is ingedeeld;
 - j. de vermelding dat de CAO van toepassing is.
2. Tenzij uit de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk anders blijkt, geschiedt de indienstneming voor onbepaalde tijd.

Arbeid voor derden

Artikel 4

1. De werknemer is niet verplicht in opdracht van de werkgever werk te verrichten voor andere ondernemingen dan die van de werkgever, tenzij bij de aanstelling schriftelijk anders is overeengekomen.
2. De werknemer kan in afwijking van lid 1 verplicht worden tot het verrichten van arbeid voor derden, indien dit zijn reïntegratie in het arbeidsproces tijdens of na een ziekteperiode bevordert.
3. Zonder schriftelijke toestemming van de werkgever is het aan de werknemer verboden al of niet betaalde arbeid te verrichten voor derden, dan wel voor eigen

rekening.

Antidiscriminatie

Artikel 5

De werkgever zal, met inachtneming van objectief, aan de functie verbonden eisen, werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie bieden, ongeacht factoren als leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit, politieke keuze en vakbondskeuze.

Indeling in functiegroepen

Artikel 6

Functiegroepen

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

Salariëring

Artikel 7

1. Aan de werknemer die is ingedeeld in een van de functiegroepen A t/m G wordt een salaris toegekend op basis van de salarisschalen die zijn vermeld in bijlage II. Deze functiesalarissen gelden voor de verrichte werkzaamheden in de normale diensttijd.
2. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep en de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en zijn salaris.
3. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de bezwaarschrift- en beroepsprocedure zoals opgenomen in het Handboek Functiewaardering en in de brochure Samenvatting van het Handboek Functiewaardering (december 2002).
4. De vaststelling van het salaris van de werknemer van 23 jaar of jonger geschiedt eenmaal per jaar aan het einde van de betalingsperiode, waarin deze jarig is en wel naar leeftijd van betrokken werknemer.

5. De vaststelling van het salaris van de werknemer, ouder dan 23 jaar geschiedt eenmaal per jaar op 1 januari, naar het aantal gehele jaren dat de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 23 jaar in een functiegroep is ingedeeld geweest, totdat het maximum aantal functie jaren in de desbetreffende groep is bereikt.
6. In afwijking van lid 5 zal aan de werknemer, die in de eerste helft van het kalenderjaar de 23-jarige leeftijd bereikt, de eerste functieverhoging worden gegeven op de eerstvolgende 1 januari.
7. Bij indeling van de werknemer ouder dan 23 jaar in een hogere functiegroep, geldt voor deze het schaalbedrag in de hogere salarisschaal, dat direct volgt op het schaalbedrag dat voorheen van toepassing was. Aan de werknemer wordt dan het aantal functie jaren toegekend, dat bij het aldus gevonden bedrag behoort.
8. De werkgever kan aan de werknemer een waarderingstoeslag toekennen tot maximaal 10% van het salaris volgens de salarisschaal in bijlage II.
9. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer, die is ingedeeld in één van de in artikel 6 genoemde functiegroepen.
10. Bij de invoering van de nieuwe salarisschalen per 1 januari 2003 is voor de werknemer die vóór deze datum bij de werkgever in dienst was een overgangsregeling getroffen, die is opgenomen in bijlage III.

Salarisbetaling

Artikel 8

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

Salarisverhoging

Artikel 9

- a. De salarisschalen voor de functiegroepen A t/m G (bijlage II) en de werkelijk betaalde salarissen met uitzondering van de salarissen van bovenschalige medewerkers (zie lid 1 b) worden per 1 juli 2006 verhoogd met 1,75%
- b. De bovenschaligen, dat wil zeggen de medewerkers met een bruto jaarsalaris van € 40.000 of meer hebben recht op een structurele procentuele salarisverhoging van minimaal de helft van de procentuele verhoging onder lid a.
- c. Indien de bovenschalige medewerker recht heeft op een winstdelingsregeling, tantième of omzetbonus mag de structurele salarisverhoging onder lid 1 b in mindering worden gebracht op de jaarlijkse winstuitkering/tantième/ omzetbonus.

ARTIKEL 10

Werkgeversbijdrage in de ziektekostenverzekering is vervallen per 1-1-2006

Normale diensttijd en werkvenster

Artikel 11

- 1a. De normale gemiddelde diensttijd is 38 uur per week.
- 1b. De werkgever kan een flexibele normale diensttijd invoeren door:
 - over een periode van maximaal drie maanden een schema van verdeling van de normale diensttijd op te stellen, waarbij de werknemers die zijn aangesteld voor de normale wekelijkse diensttijd ten minste 36 uur per week en ten hoogste 40 uur per week werken,of
 - over een periode van zes maanden een verdeling van de normale diensttijd op te stellen van niet minder dan 34 uur en niet meer dan 42 uur per week op basis van een vijfdaagse werkweek.

De gemiddelde diensttijd gedurende deze periode van drie of zes maanden dient uit te komen op 38 uur per week.

- 1c. Het schema van de verdeling van de normale diensttijd in roosters over drie of zes maanden wordt ten minste één betalingsperiode vooraf bekend gemaakt.
2. Onder diensttijd wordt verstaan de tijd, gedurende welke een werknemer in opdracht van de werkgever zijn werkzaamheden verricht, liggende tussen het tijdstip waarop de dienst wordt aangevangen en het tijdstip waarop de diensttijd wordt beëindigd, eventueel tussen de tijdstippen waarop de dienst wordt

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

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

3. De diensttijd zal, indien mogelijk, zodanig worden ingedeeld dat op zaterdag geen arbeid hoeft te worden verricht. De werkgever heeft de bevoegdheid om, indien dit naar zijn oordeel in verband met de bedrijfsomstandigheden noodzakelijk is, binnen de normale diensttijd op zaterdag arbeid te doen verrichten, met dien verstande dat de werknemer tenminste 26 vrije zaterdagen per jaar zal verkrijgen.
4. Voor de werknemers die zijn ingedeeld in de functiegroepen A t/m G, met uitzondering van de chauffeurs, niet zijnde heftruckchauffeurs, geldt het navolgende werkvenster (zie bijlage VI):
De gebruikelijke dagelijkse diensttijd, zijnde het werkvenster is van maandag tot en met vrijdag gelegen tussen 06.00 uur en 19.00 uur en op zaterdag tussen 06.00 uur en 15.00 uur. Voor groothandelsbedrijven die gevestigd zijn op groothandelsmarkten met afhaalklanten geldt dat bovenstaand werkvenster begint om 05.00 uur in plaats van 06.00 uur (van maandag t/m zaterdag).
5. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor de normale wekelijkse diensttijd heeft van maandag tot en met vrijdag recht op een dagelijkse arbeidsduur van ten minste drie uren.
6. Indien werknemers met een wekelijkse diensttijd korter dan de normale diensttijd regelmatig de voor hen geldende diensttijd overschrijden, kan in onderling overleg de arbeidsovereenkomst worden aangepast.
7. De werkgever zal bij vacatures en herbezetting een beleid voeren, waarbij:
 - zoveel mogelijk grote deeltijdbanen van 28 t/m 32 uur in plaats van banen met een normale diensttijd worden aangeboden;
 - het aanbieden van grote deeltijdbanen aan de werknemer(s) met een kleine deeltijdbaan prioriteit krijgt.
8. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer, die is ingedeeld in één van de in artikel 6 genoemde functiegroepen A t/m G.

Deeltijdarbeid

Artikel 12

Een verzoek van de werknemer om tijdelijk dan wel definitief korter te gaan werken wordt door de werkgever in beginsel gehonoreerd, tenzij dit redelijkerwijs op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen niet van de werkgever kan worden geveerd.

Zeggenschap arbeidstijden

Artikel 13

In geval van een wezenlijke wijziging van de bestaande arbeidstijden behoeft de werkgever instemming van de ondernemingsraad of, bij afwezigheid daarvan, van tenminste 75% van de werknemers van het desbetreffende bedrijfsonderdeel. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer, die is ingedeeld in één van de in artikel 6 genoemde functiegroepen A t/m G.

Overuren

Artikel 14

1. Uitgezonderd voor de chauffeurs internationaal wordt het aantal overuren op maandbasis (dan wel vierwekenbasis) bepaald, uitgaande van een normale dienstdag van 38 uren per week. Deze overuren worden geacht te zijn gemaakt voor zover de overschrijding is veroorzaakt door of namens de werkgever opgedragen arbeid.
2. De berekening van het aantal overuren voor de chauffeurs internationaal dient te geschieden over een periode van twee weken, waarbij onder overuren worden verstaan de uren boven de 76 uur per periode van twee weken. De toegepaste berekening van het aantal overuren moet bekend zijn bij het betrokken personeel.
3.
 - a. De werknemer van 50 jaar of ouder kan door de werkgever niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk.
 - b. De werknemer is niet verplicht om tijdens nachtdienst overwerk te verrichten.
4. De werknemer is niet verplicht meer dan 208 uren op jaarbasis dan wel 80 uren per kwartaal overwerk te verrichten. De werkgever zal, indien er meer dan 20 overuren per 4 weken worden gemaakt, melding maken bij de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 36 van het aantal uren waarmee deze grens van 20 overuren wordt overschreden. In geval van chauffeurs zal deze melding plaatsvinden bij overschrijding van 25 overuren per 4 weken.
5. Indien gebruik wordt gemaakt van de flexibele dienstdagregeling zoals vermeld in artikel 11 lid 1b worden onder overuren verstaan de uren boven het aantal uren in het vooraf opgestelde weekrooster.

6. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer, die is ingedeeld in één van de in artikel 6 genoemde functiegroepen A t/m G.

Vergoeding van overuren

Artikel 15

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

1. Overuren worden bij voorkeur in vrije tijd gecompenseerd met inachtneming van de toeslagen zoals bedoeld in lid 3 en lid 4 van dit artikel, tenzij werkgever en werknemer in overleg overuren en toeslagen in geld wensen te vergoeden. De werkgever stelt in overleg met de werknemer het tijdstip vast, waarop de bedoelde vrije tijd wordt opgenomen. Indien deze vrije tijd niet voor het eind van het kalenderjaar is opgenomen, dan dienen de overuren alsnog in geld te worden uitbetaald.
2. De gewerkte uren op zondag worden niet meegerekend bij de overurenbeloning.
3. Met uitzondering van chauffeurs, niet zijnde heftruckchauffeurs, geldt een uniforme overurentoeslag van 35%. (art. 41 vindt hier geen toepassing)
4. Voor chauffeurs, niet zijnde heftruckchauffeurs, zijn per onderneming individuele regelingen voor overwerkvergoeding toegestaan, mits deze dezelfde uitkomst geven als het systeem van overwerkvergoeding, waarbij minimaal de toeslagen van resp. 30% voor het eerste tot en met het zevende overuur per week en 50% vanaf het achtste overuur per week, worden gehanteerd.

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

5. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer, die is ingedeeld in één van de in artikel 6 genoemde functiegroepen A t/m G.

Toeslagen voor arbeid op uren buiten het werkvenster

Artikel 16 (zie bijlage VI)

1. Voor arbeid op uren gelegen buiten de werkvensters als bedoeld in artikel 11 lid 4 wordt een toeslag betaald van 25%.
Vanaf 1 juli 2006 wordt voor arbeid buiten de werkvensters als bedoeld in artikel 11 lid 4, tijdens de nachturen van maandag tot en met zaterdag van 00.00 uur tot 06.00 uur een toeslag betaald van 35%.
2. Indien de zaterdag binnen de vijfdaagse werkweek valt of wanneer uitsluitend op zaterdag wordt gewerkt, is de toeslag voor de arbeid buiten het werkvenster niet

van toepassing vanaf 15.00 uur tot 19.00 uur.

3. Voor werk op zondag geldt een toeslag van 100%.
4. Indien over de gewerkte uren zowel een toeslag voor arbeid op onaangename uren als een overwerktoeslag van toepassing is, vindt geen cumulatie van deze toeslagen plaats en wordt uitsluitend de hoogste toeslag betaald.
5. Bij wisselende ploegendiensten met een structureel karakter worden de toeslagen voor gewerkte uren buiten het werkvenster (bijlage VI in de CAO) meegenomen bij de berekening van:
 1. de vakantietoeslag
 2. de loondoorbetaling bij ziekte gedurende de eerste zes maanden
 3. de pensioengrondslag.

Arbeid op feestdagen

Artikel 17

1. De werknemer behoeft op de dagen genoemd in lid 2 geen arbeid te verrichten, behoudens voor strikt noodzakelijke werkzaamheden.
2. Feestdagen in de zin van deze overeenkomst zijn de algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten, eerste en tweede paasdag, hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag en de eerste en tweede kerstdag alsmede nieuwjaarsdag en Koninginnedag.
3. Indien de werknemer prijs stelt op de viering van gedenkdagen als bid- en dankdagen, andere religieuze dagen en de eerste mei, andere dan genoemd in lid 2 van dit artikel, kunnen hiervoor snipperdagen worden opgenomen. De werknemer kan voor de in dit lid bedoelde feestdagen desgewenst ook onbetaald verlof opnemen.

Doorbetaling loon op feestdagen

Artikel 18

1. Aan de werknemer wordt het loon op feestdagen doorbetaald, tenzij deze feestdag op een zondag valt.
2. Indien door de werknemer op een niet op zondag vallende feestdag moet worden gewerkt, geldt een toeslag van 100% behalve wanneer de werkgever een vervangende vrije dag geeft (art. 41 vindt hier geen toepassing).
3. Indien door de werknemer op een op zondag vallende feestdag moet worden gewerkt, geldt een toeslag van 200%, of indien de werkgever een vervangende vrije dag geeft, een toeslag van 100%.

4. De uren die gewerkt zijn op een feestdag worden niet meegerekend bij de vergoeding van overuren.

Kort verzuim met behoud van loon

Artikel 19

1. Met uitsluiting van het bepaalde in het 3^e en 4^e lid van art. 7: 629 van het Burgerlijk Wetboek, wordt bij verzuim, voor zover dit binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, en hiervan tijdig aan de werkgever mededeling is gedaan, het loon doorbetaald in de hierna te noemen gevallen en tot de daarbij vermelde duur, mits wat betreft begrafenissen, huwelijken en dergelijke de plechtigheid wordt bijgewoond:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer: 1 dag
 - b. bij huwelijk of bij registratie van het partnerschap van de werknemer: 2 dagen
 - c. bij huwelijk van broers, zusters, zwagers, schoonzusters, eigen of aangenomen kinderen van de werknemer: 1 dag
 - d. bij 25-jarig of 40-jarig huwelijk van de werknemer: 1 dag
 - e. bij 50-jarig huwelijk van de ouders, schoonouders of grootouders van de werknemer: 1 dag
 - f. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), een kind of een ouder van de werknemer: van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis met een minimum van 3 dagen, eventueel met inbegrip van de zondag
 - g. bij overlijden van kleinkinderen, bij overlijden van de schoonouders of grootouders van de werknemer: 1 dag
 - h. bij overlijden van aangehuwde kinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters van de werknemer: 1 dag
 - i. bij bevalling van de echtgenote van de werknemer: 2 dagen
 - j. bij 25-jarig of 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: 1 dag
 - k. voor het afleggen van vakexamens: ten minste de tijd welke hiervoor nodig is met een minimum van 1 dag
 - l. bij noodzakelijk bezoek aan een dokter dat - behoudens in spoedgevallen - vooraf is medegedeeld aan de werkgever, gedurende de tijdsduur door de werkgever in verband met de plaatselijke omstandigheden vast te stellen
 - m. voor het zoeken van een nieuwe werkgever na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever, indien de werknemer ten minste gedurende 6 weken onmiddellijk aan de opzegging voorafgaande, onafgebroken bij de onderneming in dienst is geweest: 5 uren opeenvolgend of bij gedeelten
 - n. bij vervulling van een van overheidswege, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde persoonlijke verplichting: de werkelijke benodigde tijd tot ten hoogste 4 uur
 - o. voor het bijwonen van algemene vergaderingen resp. vergaderingen van bestuurlijke organen van de vakorganisaties, alsmede voor het bijwonen van scholings- en vormingscursussen, voor zover daartoe door de organisatie uitgenodigd, tot een maximum van in totaal 5 dagen per kalenderjaar, doch alleen indien de werknemer deel uit maakt van één der hogere bondsorganen

of afgevaardigde is van een afdeling.

Onder hogere bondsorganen wordt verstaan: algemene vergaderingen, federatieraad c.q. bondsraad, landelijke groepsbesturen en CAO-commissies

- p. bij verhuizing van de werknemer: maximaal 1 dag per jaar
 - q. voor het bijwonen van de cursussen of opleidingen, die in relatie staan tot de werkzaamheden bij de werkgever, tot een maximum van zes dagen per kalenderjaar.
2. De werkgever stelt de werknemer in het laatste jaar voor zijn pensionering in de gelegenheid in totaal 5 dagen extra verlof met behoud van loon op te nemen voor het bijwonen van cursussen, ter voorbereiding op de aanstaande pensionering.
 3. Indien sprake is van een duurzame relatie met een levensgezel(lin), hetgeen bij de werkgever bekend is, geldt dit artikel alsof er sprake is van een huwelijk.

Arbeid en zorg (zie voor een toelichting Bijlage VII B)

Artikel 20

1. Calamiteitenverlof

Onder calamiteitenverlof wordt verstaan het verlof om bij calamiteiten in de naaste familiesfeer thuiszorg of andere voorzieningen te organiseren.

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

Bij gebleken misbruik vindt over het verlof geen doorbetaling plaats van de ten onrechte opgenomen dag(en).

2. Kortdurend zorgverlof

Onder kortdurend zorgverlof wordt verstaan:

- Het verlof vanwege de noodzakelijke verzorging in verband met de ziekte van
 - a. De echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner met wie de werknemer samenwoont.
 - b. Een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of inwonend(e) kind(eren) van de onder a) genoemde persoon.
 - c. De ouder(s) van de werknemer.
- Het verlof vanwege rouwverwerking met betrekking tot het overlijden van een naaste.

Bij kortdurend zorgverlof wordt het salaris gedurende maximaal tien werkdagen per jaar voor 100% doorbetaald, mits:

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

3. Vrijwilligersverlof

De werknemer heeft recht op maximaal vijf dagen vrijwilligersverlof per jaar. Het salaris

wordt gedurende het vrijwilligersverlof voor 50% doorbetaald mits:

- De werknemer actief is in een vereniging met een landelijke organisatiegraad, die maatschappelijk relevant is en
- de vereniging op zowel centraal als decentraal niveau beschikt over een werkorganisatieapparaat en
- de vereniging voorziet in relevante deskundigheidstrainingen.

De werknemer dient zijn verzoek tot vrijwilligersverlof te ondersteunen met een verklaring van het verenigingsapparaat, dat het vrijwilligerswerk niet in de vrije tijd van de werknemer kan plaatsvinden.

Tevens dient de werknemer een duidelijk verantwoordelijke vrijwilligersfunctie uit te oefenen, waarbij zijn aanwezigheid een vereiste is.

4. Vakantieverlof na kraamverlof

De werknemer kan in aansluiting op de twee dagen kort verzuim met behoud van loon bij bevalling van zijn echtgenote (art. 19 lid j) in overleg met de werkgever vakantie opnemen, echter niet langer dan het opgebouwde aantal vakantiedagen.

5. Aansluitend onbetaald verlof

De werknemer kan na afloop van het kortdurend zorgverlof of kraamverlof maximaal twee weken onbetaald verlof opnemen, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. Tijdens deze periode van onbetaald verlof wordt de pensioenopbouw voortgezet.

Vakantieduur

Artikel 21

1. Het vakantiejaar loopt van 1 mei tot en met 30 april.
2. De werknemer heeft jaarlijks een wettelijk recht op 20 werkdagen vakantie en 6 werkdagen bovenwettelijke vakantie, waarvan er in onderling overleg ten minste 15 aaneengesloten kunnen worden opgenomen.
3. De in lid 2 vastgestelde bovenwettelijke vakantie wordt voor werknemers met een fulltime arbeidsovereenkomst verlengd met:
 - één dag extra vakantie voor werknemers van 50 jaar en ouder of bij 15 onafgebroken dienstjaren bij dezelfde werkgever of;
 - twee dagen extra vakantie voor werknemers met 25 onafgebroken dienstjaren bij dezelfde werkgever of;
 - drie dagen extra vakantie voor werknemers van 55 jaar en ouder of met 40 onafgebroken dienstjaren bij dezelfde werkgever of;
 - vijf dagen extra vakantie voor werknemers van 60 jaar of;
 - zeven dagen extra vakantie voor werknemers van 61 jaar en ouder.

4. Behalve bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst mag het recht op vakantie niet worden vervangen door uitbetaling in geld.
5. Indien de werknemer in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt, resp. de dienst verlaat, heeft deze recht op een naar evenredigheid berekend aantal vakantiedagen als het aantal volle maanden (is niet kalendermaanden) gedurende het lopende vakantiejaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt door de werkgever voor elke volle maand, gedurende welke een werknemer in dienst is geweest en waarvoor nog geen vakantie is genoten, een naar evenredigheid berekend aantal dagen loon als vakantievergoeding uitbetaald. Voor zover de werknemer alsdan meer vakantiedagen mocht hebben genoten dan waarop recht bestond, zullen deze vakantiedagen nader worden verrekend. De werkgever reikt aan de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van loon welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
6. De vakantie wordt in overleg met de werkgever vastgesteld, waarbij de aaneengesloten periode zoveel mogelijk wordt genoten in het tijdvak van 1 mei tot en met 30 september.
7. De overige vakantiedagen kunnen verspreid over het gehele jaar worden opgenomen. De werkgever is bevoegd om jaarlijks, uiterlijk op 31 januari, collectieve vakantiedagen vast te stellen tot een maximum van drie dagen per kalenderjaar.
8. Gedurende de wettelijke opzegtermijn zal geen vakantie kunnen worden genoten, tenzij de werknemer uitdrukkelijk hierom verzoekt en het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet.
9. Gedurende de vakantiedagen mag de werknemer geen betaalde beroepsarbeid, van welke aard dan ook, voor derden verrichten, noch mag een werkgever door een werknemer arbeid doen verrichten gedurende de dagen waarop deze werknemer bij een andere onderneming vakantie geniet, ongeacht de bedrijfstak waarin de werknemer werkzaam is.
10. De werknemer kan jaarlijks de zes bovenwettelijke vakantiedagen uit lid 2 sparen voor een langere vakantie. In afwijking van lid 2 kan de werknemer éénmaal per vijf jaren een langere vakantie van maximaal zes weken genieten. De werknemer dient uiterlijk zes maanden van tevoren met werkgever te overleggen wanneer hij/zij van deze langere vakantiemogelijkheid gebruik wenst te maken.

Opbouw vakantiedagen in geval van ziekte of ongeval

Artikel 22

1. De werknemer, die bij het begin van een vakantie ten gevolge van ziekte of ongeval arbeidsongeschikt is, behoudt aanspraak op reeds verworven vakantiedagen.
2. De werknemer, die tijdens een vakantie arbeidsongeschikt wordt, behoudt aanspraak op vakantiedagen voor de dagen waarop deze arbeidsongeschikt is geweest en waarvoor deze recht heeft op doorbetaling van loon -eventuele wachtdagen daartoe gerekend- mits terstond bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid de werkgever hiervan in kennis is gesteld.
3. De werknemer, die door ziekte of ongeval volledig arbeidsongeschikt is, verwerft vakantiedagen over ten hoogste de laatste zes maanden van die volledige arbeidsongeschiktheid met dien verstande dat tijdvakken samengesteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
4. De werknemer die door ziekte of ongeval gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, verwerft alleen vakantiedagen over de tijd dat hij arbeid verricht, dan wel geen arbeid verricht wegens de in de leden 1, 2 en 5 van art. 7: 635 Burgerlijk Wetboek genoemde omstandigheden.

Verval van vakantiedagen

Artikel 23

Onverlet het overige bepaalde in art. 7: 642 van het Burgerlijk Wetboek, verjaart ieder vorderingsrecht tot toekenning van vakantie of van verlof zonder behoud van loon, als bedoeld in art. 7: 641 van het Burgerlijk Wetboek, na verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Bij het opnemen van vakantiedagen worden de oudste rechten geacht het eerst te worden gerealiseerd.

Vakantietoeslag

Artikel 24

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag, uit te keren op een tijdstip tussen 1 mei en 1 juli.
Het percentage van de vakantietoeslag is vermeld in bijlage VII A en wordt berekend over het overeengekomen jaarloon voor de normale diensttijd (zie art. 11 lid 1).
Bij de berekening van de vakantietoeslag over het jaarloon geldt voor 21-jarigen en ouderen een minimum als vermeld in bijlage VII A. Voor de werknemer jonger dan 21 jaar wordt bovenbedoeld minimum met 10% per leeftijdsjaar verlaagd.

2. Aan de werknemer waarmee de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, zal voor elke volle maand, dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd en waarvoor nog geen vakantietoeslag is betaald, 1/12 van de vakantietoeslag, bedoeld in het eerste lid van dit artikel, worden uitbetaald.

Artikel 25

Vakantiebonrechten is vervallen per 1-1-2006

Arbo en verzuimbeleid

Artikel 26A

1. De werkgever dient een overeenkomst te sluiten met een gecertificeerde Arbo-dienst.
2. De verplichting in het voorgaande lid vervalt indien de werkgever kiest voor de maatwerkregeling door de Arbo-deskundigheid in te kopen bijvoorbeeld bij het door CAO-partijen goedgekeurde verzuimsteunpunt Remedium Agrarische Groothandel. De werkwijze van Remedium is vermeld in Bijlage IX.

Loondoorbetaling bij ziekte

Artikel 26 B

1. De werknemer, die door arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten, is verplicht de werkgever hiervan in kennis te stellen en wel binnen één uur nadat de diensttijd zou zijn aangevangen, dan wel uiterlijk vóór 10.00 uur 's morgens, tenzij overmacht zulks onmogelijk maakt.

Ziektegevallen die zijn aangevangen voor 1 januari 2005:

2. In afwijking van het bepaalde in art. 7: 629 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek, is de werkgever verplicht om aan de werknemer, zo lang deze tijdens de arbeidsovereenkomst ten gevolge van de arbeidsongeschiktheid verhinderd is arbeid te verrichten, het bruto loon door te betalen en wel;
 - Indien de arbeidsovereenkomst, voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid, één jaar of langer heeft geduurd, gedurende de eerste 12 maanden 100% en daarna gedurende 12 maanden 70%, maar ten minste het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon.
 - Indien de arbeidsovereenkomst, voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid, korter dan één jaar heeft geduurd, gedurende minimaal de eerste drie maanden 100% en daarna 21 maanden 70%, maar ten minste het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon.

Ziektegevallen die zich voordoen na 1 januari 2005:

3. a. In de eerste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid wordt de wettelijk verplichte loondoorbetaling aangevuld tot 100% van het vaste salaris.
In de 7^e tot en met de 12^e maand van de arbeidsongeschiktheid wordt het loon aangevuld tot 90%.
In het tweede ziektejaar wordt de wettelijk verplichte loondoorbetaling aangevuld tot 80%. De aanvullingen in het eerste en tweede ziektejaar worden ook verstrekt aan de werknemer, die naar het oordeel van de bedrijfsarts geen duurzaam benutbare mogelijkheden meer heeft (dus eerder dan na twee jaar ziekte in de IVA-regeling komt).
- b. De loonaanvulling bij ziekte van de werknemer die korter dan één jaar in dienst is, komt overeen met hetgeen in lid 2 b van dit artikel is bepaald.
4. Ten aanzien van de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, is lid 2 of lid 3 van dit artikel van overeenkomstige toepassing, met dien verstande, dat de periode van doorbetaling van het bruto loon nooit langer is dan de periode waarvoor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan
5. Per ziektegeval zal één wachtdag voor rekening van de werknemer komen. Deze wachtdag voor rekening van de werknemer kan ter keuze van de werknemer worden gecompenseerd met een bovenwettelijke vakantiedag of een andere tijd-voor-tijd-regeling.
6. Bij structureel overwerk uitgaande van een referentieperiode van 26 weken vóór ziekmelding, geldt -met inachtneming van de periodes bedoeld in lid 2 en lid 3 van dit artikel- uitsluitend voor chauffeurs, niet zijnde heftruckchauffeurs, een overwerkvergoeding tijdens ziekte van 70% over maximaal vijf overuren per week.
7. Indien de werknemer ter zake van de arbeidsongeschiktheid jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, gelden de in lid 2 en lid 3 van dit artikel omschreven verplichtingen van de werkgever niet. Indien en voor zover de werknemer in zodanig geval zijn vordering op schadevergoeding aan de werkgever overdraagt, zal deze hem bij wijze van voorschot betalingen doen zoals hij die, indien de leden 2 en 3 van dit artikel van toepassing waren, verschuldigd zou zijn. Het op deze wijze door de werknemer genotene zal worden verrekend, met hetgeen de werkgever krachtens de overgedragen vordering van de derde(n) zal ontvangen.

Wet Verbetering Poortwachter

8. De doorbetaling van 80% bruto loon wordt in afwijking van dit artikel lid 2 en lid 3 na 104 weken ziekte verlengd indien:
 - Op aanwijzing van UWV de behandeling van de WAO-aanvraag wordt uitgesteld als de werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen om de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer te bevorderen.

- De werkgever en de werknemer gezamenlijk besluiten om de WAO-aanvraag uit te stellen.
9. De werknemer, die door de gecertificeerde bedrijfsarts of Arbo-dienst (gedeeltelijk) arbeidsgeschikt is verklaard en die gebruik maakt van zijn recht op een "second opinion" bij UWV wordt doorbetaald, totdat de uitslag van de second opinion bekend is, echter nooit langer dan één maand.

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

10. In geval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid na afloop van de periode in lid 3, ontvangt de werknemer naast hetgeen hij verdient met werken, een aanvulling op grond van de volgende staffel:
- aanvulling 3^e jaar van arbeidsongeschiktheid: 70% van (oud salaris – verlaagde nieuwe salaris)
 - aanvulling 4^e jaar van arbeidsongeschiktheid: 50% van (oud salaris – verlaagde nieuwe salaris)
 - aanvulling 5^e jaar van arbeidsongeschiktheid: 30% van (oud salaris – verlaagde nieuwe salaris)
 - aanvulling 6^e jaar van arbeidsongeschiktheid: 10% van (oud salaris – verlaagde nieuwe salaris).

Deze aanvulling dient de werkgever ook te betalen als de werknemer in deze periode in het kader van reïntegratie bij een andere werkgever binnen of buiten de sector in dienst treedt.

WGA-Hiaat en aanvullingsverzekering

Artikel 26C

De werkgever zal de werknemer in de gelegenheid stellen een WGA-hiaatverzekering en een WGA-aanvullingsverzekering af te sluiten, ter compensatie van de gevolgen van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid onder de WGA, zoals beschreven in Bijlage VII E. Deelname aan deze verzekering is vrijwillig. Iedere werknemer wordt geacht deel te nemen, tenzij hij daar expliciet (schriftelijk) vanaf ziet. Werkgever en werknemer betalen elk 50% van de verschuldigde premie. Indien de werknemer daarmee schriftelijk instemt, wordt de premie ingehouden op zijn maandinkomen.

Voor 2006 wordt de premie als volgt verdeeld: In het eerste halfjaar van 2006 geheel voor rekening van de werkgever; in het tweede halfjaar 2006 geheel voor rekening van de werknemer.

Overgangsregeling VUT en pensioenregeling

Artikel 27

1. Voor werknemers die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder waren en per 1 juli 1998 in de sector werkzaam waren en tot de uittreeddatum in de sector werkzaam blijven, geldt de VUT-overgangsregeling (VUGAARD). Bij uitstel van de vervroegde uittredingsdatum wordt de uitkering met inachtneming van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen herrekend. De bijdrage voor deze tijdelijke regeling bedraagt in de periode 2006 t/m 2014 1% per jaar over het vaste salaris, inclusief de vakantietoeslag en de vaste eindejaarsuitkering, met als maximum het maximumpremiedagloon ingevolge de Werkloosheidswet. De bijdrage komt geheel voor rekening van de werkgever.
2. De werkgever dient ervoor zorg te dragen, dat de werknemer vanaf de 25-jarige leeftijd als deelnemer wordt aangemeld bij de (pre)pensioenregeling van de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Agrarische en Voedselvoorzieningshandel (Bpf AVH), Prins Mauritsplein 29, 2582 ND Den Haag.

De verschuldigde premie bedraagt 20% van de pensioengrondslag. Vanaf 1 januari 2006 komt 54% van deze premie voor rekening van de werkgever en 46% van de verschuldigde pensioenpremie wordt ingehouden op het salaris van de werknemer vanaf 25 jaar tot en met 64 jaar.

Uitkering bij overlijden

Artikel 28

Bij het overlijden van de werknemer zal een uitkering worden verstrekt ten behoeve van nagelaten betrekkingen van werknemer.

Het bedrag van deze uitkering is gelijk aan het loon hetwelk de overleden werknemer vóór zijn overlijden laatstelijk rechtens toekwam, gerekend over een periode vanaf de datum na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede kalendermaand nadien.

Toeslag voor schadevrij rijden

Artikel 29

De werkgever heeft de bevoegdheid aan zijn chauffeurs, niet zijnde heftruckchauffeurs, een toeslag voor schadevrij rijden toe te kennen met een maximum van 4% van het functieloon, zulks aan de hand van het Reglement Schadevrij Rijden, dat als bijlage VIII bij deze CAO is gevoegd en daarvan wordt geacht deel uit te maken.

Kinderopvang

Artikel 30

De werkgever is vanaf 1 januari 2005 verplicht om een/zesde deel van de kinderopvangkosten te vergoeden ten aanzien van de dagopvang van kinderen van 0 tot vier jaar. Als kind wordt beschouwd het kind waarmee de werkne(e)m(st)er als ouder in familierechtelijke betrekking staat of waarmee de werkne(e)m(st)er blijkens een gewaarmerkt afschrift van de benodigde gegevens uit de basisadministratie persoonsgegevens in zijn/haar gemeente, op hetzelfde adres woont en waarvan hij/zij duurzaam de verzorging en opvoeding als eigen kind op zich heeft genomen. Alleen kinderopvang in een professioneel gesubsidieerd of particulier dan wel een erkend kinderdagverblijf komt in aanmerking voor een bijdrage van de werkgever. De vergoeding wordt betaald over ten hoogste de maximumprijs per uur, die de Belastingdienst aanhoudt bij de berekening van de overheidsbijdrage (in 2006: € 5,72 per uur). De werkgever van de partner van de werknemer wordt ook geacht een/zesde deel van de kosten te betalen.

Als de andere werkgever weigert mee te betalen, dan kan de betalende werkgever vrijwillig maximaal tot een/derde deel belastingvrij vergoeden.

Diplomatoeslag chauffeur

Artikel 31

Aan de chauffeur, die in het bezit is van een EVO-diploma of een daaraan gelijkwaardig diploma, zal een toeslag worden gegeven. Het bedrag van deze toeslag per week is vermeld in bijlage VII C.

Verblijfkosten chauffeur

Artikel 32

1. Aan de in art. 6 genoemde chauffeur internationaal zal per buitenlandse reis een bedrag aan verblijfkosten worden vergoed per 24 aaneengesloten uren. Het bedrag is vermeld in bijlage VII D.
2. De overige chauffeurs, niet zijnde heftruckchauffeurs, ontvangen een vergoeding voor verblijfkosten op basis van de werkelijk gemaakte kosten.

Beëindiging arbeidsovereenkomst

Artikel 33

1. Beëindiging arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Terzake van het geven en nemen van ontslag van de werknemer, jonger dan 65 jaar, die voor onbepaalde tijd is aangenomen, gelden de wettelijke voorschriften met

de navolgende afwijkingen:

a. Opzegging door werkgever:

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

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

Uitzondering

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

b. Opzegging door werknemer:

Onverminderd het bepaalde in art. 7: 677 en 679 van het Burgerlijk Wetboek dient de werknemer een opzegtermijn in acht te nemen van evenveel weken als de arbeidsovereenkomst in tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, doch tenminste één week respectievelijk indien het loon per maand, dan wel per 4 weken wordt uitbetaald tenminste één maand of 4 weken en ten hoogste 6 weken.

c. Opzegverboden:

De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd, dat de werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte of ongeval, tenzij de arbeidsongeschiktheid tenminste twee jaar heeft geduurd, in welk geval het de werkgever geoorloofd is de arbeidsovereenkomst te beëindigen met inachtneming van de in lid a van dit artikel genoemde opzegtermijnen.

Dit opzegverbod geldt niet, indien de ziekte is aangevangen nadat een verzoek om een ontslagvergunning als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door het CWI is ontvangen.

- d. De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd, dat een werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten als gevolg van een hem door de overheid opgelegde verplichting ten aanzien van 's lands verdediging. Hetzelfde geldt, indien de werknemer de bedongen arbeid niet kan verrichten ten gevolge van een verplichting, voortvloeiende uit een verbintenis door hem jegens de overheid aangaan ter bescherming van de openbare orde, mits die niet geschiedt met het oogmerk om de krijgsmacht of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten.

- e. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de laatste dag van de betaalperiode waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

2. Beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar.

- a. Voor beëindiging van een arbeidsovereenkomst met de werknemer, die voor bepaalde tijd van één jaar is aangenomen, geldt dat de werkgever uiterlijk één maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst, de werknemer schriftelijk mededeelt of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt verlengd.
- b. Indien de in lid a. genoemde mededeling niet tijdig heeft plaatsgevonden, wordt de arbeidsovereenkomst geacht op dezelfde voorwaarden voor dezelfde periode te zijn verlengd.
- c. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar kan tussentijds worden beëindigd, indien dit vóór aanvang schriftelijk is overeengekomen en met inachtneming van een opzegtermijn van één maand en de overige regels van het ontslagrecht.

3. Beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd korter dan één jaar.

Indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd korter dan één jaar eindigt zij van rechtswege door het verstrijken van de bepaalde tijd.

4. De arbeidsovereenkomst eindigt door overlijden van de werknemer.

Arbeidsverhinderings door bijzondere omstandigheden

Artikel 34

- 1. Indien de werkgever door wateroverlast, vorst of sneeuw of de gevolgen daarvan waaronder ook wordt verstaan de onbewerkbaarheid van het product ten gevolge van wateroverlast, vorst of sneeuw of door brand of door gevolgen daarvan, de werknemer geen werk kan laten verrichten, geldt in afwijking van art. 7: 628 van het Burgerlijk Wetboek het volgende:
De werkgever dient het loon door te betalen gedurende maximaal een aaneengesloten periode van zes werkdagen, waarin door brand, wateroverlast, vorst of sneeuw of de gevolgen daarvan, niet kan worden gewerkt, met dien verstande dat in de gezamenlijke vorstperiode, gelegen in het tijdvak 1 oktober tot 1 juni van het daarop volgende jaar, door dezelfde werkgever per werknemer in totaal slechts over ten hoogste negen werkdagen, waarop de werknemer door brand, wateroverlast, vorst of sneeuw of de gevolgen daarvan, niet heeft kunnen werken, loon moet worden doorbetaald.
- 2. Indien de werknemer na afloop van de periode waarover de werkgever ingevolge het voorgaande verplicht is tot doorbetaling van het loon, aanspraak heeft op het volle wachtgeld of op de volle werkloosheidsuitkering ingevolge de

Werkloosheidswet, is de werkgever verplicht op deze uitkering tijdens de arbeidsovereenkomst een aanvulling te verstrekken van 10% van het dagloon waarnaar die uitkering is berekend.

3. De werkgever is verplicht aan de werknemer, wiens werkzaamheden wegens brand, wateroverlast, vorst of sneeuw of de gevolgen daarvan, overeenkomstig het hiervoor bepaalde worden onderbroken een bewijs van onderbreking uit te reiken, houdende de verklaring dat er geen bezwaar bestaat, dat de werknemer tijdens de duur der onderbreking bij derden de werkzaamheden verricht.

Naleving CAO en geschillen

Artikel 35

1. De werkgever zal bij indienstneming, respectievelijk wijziging van deze collectieve arbeidsovereenkomst een exemplaar van de CAO respectievelijk de wijziging aan de werknemer verstrekken.
2. Geschillen over de uitleg en/of toepassing van de bepalingen van deze CAO, met uitzondering van het bepaalde in de art. 33 en 43, gerezen tussen een werkgever en werknemer, worden door de meest gereede partij aan de Vaste Commissie, als bedoeld in art. 36 voorgelegd.
3. Na ontvangst van het verzoek tot behandeling van een geschil in de Vaste Commissie, zal een ad hoc commissie beoordelen of het geschil over de uitleg en/of de toepassing van de bepalingen van deze CAO ontvankelijk is voor behandeling door de Vaste Commissie. De ad hoc commissie bestaat uit door CAO-partijen aangewezen deskundigen.

Vaste Commissie

Artikel 36

1. Door de partijen betrokken bij deze CAO wordt een Vaste Commissie ingesteld, die tot taak heeft:
 - a. Te beslissen in de vorm van een bindend advies in geschillen als bedoeld in art. 35.
 - b. Te beslissen over verzoeken om vergunning tot afwijking van de bepalingen van deze CAO.
2. De samenstelling en werkwijze van de commissie wordt bij reglement nader geregeld, met dien verstande, dat een gelijk aantal leden door partijen ter ene zijde en partijen ter andere zijde wordt aangewezen. Dit reglement wordt bij deze CAO als bijlage X gevoegd en wordt geacht daarvan deel uit te maken.

Vakbondsfaciliteiten

Artikel 37

1. Vakverenigingen hebben elk afzonderlijk het recht om één of meerdere in de onderneming werkzame kaderleden aan te wijzen en te doen functioneren als contactpersoon in die onderneming.

Indien een vakvereniging overgaat tot aanwijzing van één of meerdere contactperso(n)en(en) zal de leiding van de betrokken onderneming daarover onmiddellijk worden geïnformeerd.

2. Na overleg met de leiding van de betrokken onderneming kunnen contactpersonen informatie van hun vakvereniging betreffende de sector, de onderneming en/of vakvereniging in de onderneming verspreiden, zo mogelijk via de publicatieborden binnen de onderneming.
3. Contactpersonen zullen niet als gevolg van hun werkzaamheden voor vakverenigingen in hun persoonlijke belangen worden geschaad. Indien zakelijke en/of bedrijfseconomische redenen nopen tot maatregelen die ook contactpersonen treffen, zal de werkgever daarover in een vroegtijdig stadium overleg met de bezoldigd bestuurder(s) van de betrokken vakvereniging plegen. De namen van deze contactpersonen zijn bekend bij CAO-partijen.
4. Contactpersonen van vakverenigingen kunnen jaarlijks voor maximaal vijf dagen betaald verlof in aanmerking komen ten behoeve van deelname aan door vakverenigingen voor hen georganiseerde cursussen.
5. Indien contactpersonen in aanmerking komen voor kort verzuim met behoud van loon volgens art. 19 lid 1 sub p. en volgens lid 4 van dit artikel, dan heeft men in totaal recht op maximaal vijf dagen betaald verlof per kalenderjaar.
6. De werkgever zal aan de werknemer de mogelijkheid bieden om binnen de grenzen van de fiscale wetgeving de contributie voor het lidmaatschap van een vakvereniging uit het brutoloon te betalen.

Die betaling kan als volgt plaatsvinden. De werknemer overlegt het bewijs van betaling van de jaarcontributie van het lidmaatschap van de vakvereniging aan de werkgever. Vervolgens wordt één maal per betalingsperiode of jaar het brutoloon verlaagd met de door de werknemer betaalde vakbondscontributie. Deze verlaging van het brutoloon heeft gevolgen voor inkomensaanspraken die zijn afgeleid van het brutoloon. Voorwaarde van de fiscus is dat deelname aan de regeling daadwerkelijk moet leiden tot een verlaging van dergelijke inkomensaanspraken, bijvoorbeeld WAO, WW, vakantiegeld, pensioen, etc.

Bescherming persoonsgegevens

Artikel 38

1. Een daartoe door de werkgever aangewezen medewerker wordt belast met het verzamelen, vastleggen en opslaan van de persoonsgegevens van de werknemer. Het opslaan van de gegevens zal zodanig geschieden dat deze niet voor derden toegankelijk zijn.
2. De werknemer heeft het recht om bij eerste opname van zijn persoonsgegevens te vernemen welke gegevens zijn/worden geregistreerd. De beheerder van deze persoonsgegevens zal betrokkene informeren zodra nieuwe gegevens in de registratie worden opgenomen en de redenen en herkomst hiervan aan hem/haar mededelen.
3. In geval van onvolledige, onjuiste of niet relevante gegevens kan de werknemer aanvulling, verbetering of verwijdering verlangen.
4. Indien gegevens aan derden worden verstrekt, zal dit niet dan na instemming van de werknemer geschieden.
5. De werknemer heeft te allen tijde het recht zijn geregistreerde persoonsgegevens in te zien.

Reorganisatie en/of fusie, overname

Artikel 39

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

Afwijkingen

Artikel 40

Indien de werkgever een vergunning wenst tot afwijking van de bepalingen van deze CAO, dient hij een gemotiveerd verzoek hiertoe in te dienen bij de Vaste Commissie bedoeld in art. 36.

Gunstiger arbeidsvoorwaarden

Artikel 41

De op het tijdstip van in werking treden van deze CAO rechtens geldende arbeidsvoorwaarden, welke voor de werknemer in gunstige zin van de bepalingen dezer CAO afwijken, blijven gehandhaafd. Dit artikel is niet van toepassing op de artikelen 15 lid 3 en 18 lid 2.

Duur van de overeenkomst

Artikel 42

Deze CAO wordt aangegaan voor de periode lopende van 1 januari 2006 tot en met 31 december 2006. Behoudens schriftelijke opzegging, ten minste twee maanden voor de datum van beëindiging wordt de CAO geacht op dezelfde voorwaarden voor dezelfde periode te zijn verlengd.

Wijzigingen

Artikel 43

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

BIJLAGE I

Raster referentiefuncties ORBA[®]-Handboek Functiewaardering (zie artikel 6, lid 1)

Het complete ORBA[®]-Handboek met het raster voor referentiefuncties is verkrijgbaar bij het secretariaat van de CAO-Overlegcommissie, Postbus 90410, 2509 LK Den Haag, tel. (070) 3355010, info@frugiventa.nl.

Voor medewerkers is er een brochure ORBA[®]-referentiefuncties.

BIJLAGE II

Salariëring (zie artikel 7)

BRUTO MAANDSALARISSEN PER 1-7-2005 in
Euro's

<i>FUNCTIEGR.</i>	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>	<i>E</i>	<i>F</i>	<i>G</i>
ORBA-score	0 - 49,5	50-69,5	70 - 89,5	90 - 109,5	110- 129,5	130-149,5	150- 169,5
16 jaar	469						
17 jaar	537						
18 jaar	618	670	718				
19 jaar	713	772	828				
20 jaar	835	905	970				
21 jaar	984	1067	1143				
22 jaar	1155	1250	1340				
23 jaar / 0	1359	1472	1577	1682	1787	1892	1997
1 functiejaar	1402	1519	1612	1721	1823	1933	2045
2 functiejaren	1445	1569	1648	1762	1860	1976	2096
3 functiejaren	1488	1616	1684	1802	1897	2018	2144
4 functiejaren	1532	1664	1719	1844	1933	2060	2195
5 functiejaren	1577	1713	1755	1884	1971	2102	2243
6 functiejaren	1620	1761	1791	1924	2007	2143	2294
7 functiejaren			1825	1965	2043	2187	2341
8 functiejaren			1860	2006	2081	2228	2391
9 functiejaren					2118	2270	2440
10 functiejaren					2155	2312	2489

BRUTO WEEKSALARISSEN

PER 1-7-2005

in
Euro's

FUNCTIEGR.	A	B	C	D	E	F	G
ORBA-score	0 - 49,5	50-69,5	70 - 89,5	90 - 109,5	110- 129,5	130- 149,5	150- 169,5
16 jaar	108,05						
17 jaar	123,95						
18 jaar	142,65	154,45	165,70				
19 jaar	164,70	178,15	191,15				
20 jaar	192,80	208,85	223,85				
21 jaar	227,10	246,15	263,85				
22 jaar	266,55	288,60	309,30				
23 jaar / 0	313,60	339,50	363,75	388,05	412,35	436,55	460,80
1 functiejaar	323,45	350,55	371,95	397,20	420,65	446,15	472,05
2 functiejaren	333,55	361,85	380,35	406,75	429,35	455,95	483,60
3 functiejaren	343,40	372,95	388,55	415,90	437,75	465,55	494,90
4 functiejaren	353,70	384,20	396,70	425,50	446,15	475,40	506,40
5 functiejaren	363,75	395,25	405,10	434,60	454,80	485,05	517,75
6 functiejaren	373,85	406,55	413,25	444,00	463,25	494,70	529,25
7 functiejaren			421,10	453,60	471,60	504,55	540,30
8 functiejaren			429,35	462,90	480,25	514,10	551,75
9 functiejaren					488,65	523,95	563,10
10 functiejaren					497,25	533,55	574,40

BRUTO SALARISSEN PER 4 WEKEN

PER 1-7-2005

in
Euro's

FUNCTIEGR.	A	B	C	D	E	F	G
ORBA-score	0 - 49,5	50-69,5	70 - 89,5	90 - 109,5	110- 129,5	130- 149,5	150- 169,5
16 jaar	432,20						
17 jaar	495,80						
18 jaar	570,60	617,80	662,80				
19 jaar	658,80	712,60	764,60				
20 jaar	771,20	835,40	895,40				
21 jaar	908,40	984,60	1055,40				
22 jaar	1066,20	1154,40	1237,20				
23 jaar / 0	1254,40	1358,00	1455,00	1552,20	1649,40	1746,20	1843,20
1 functiejaar	1293,80	1402,20	1487,80	1588,80	1682,60	1784,60	1888,20
2 functiejaren	1334,20	1447,40	1521,40	1627,00	1717,40	1823,80	1934,40
3 functiejaren	1373,60	1491,80	1554,20	1663,60	1751,00	1862,20	1979,60
4 functiejaren	1414,80	1536,80	1586,80	1702,00	1784,60	1901,60	2025,60
5 functiejaren	1455,00	1581,00	1620,40	1738,40	1819,20	1940,20	2071,00
6 functiejaren	1495,40	1626,20	1653,00	1776,00	1853,00	1978,80	2117,00
7 functiejaren			1684,40	1814,40	1886,40	2018,20	2161,20
8 functiejaren			1717,40	1851,60	1921,00	2056,40	2207,00
9 functiejaren					1954,60	2095,80	2252,40
10 functiejaren					1989,00	2134,20	2297,60

BRUTO MAANDSALARISSEN PER 1-7-2006

**in
Euro's**

FUNCTIEGR.	A	B	C	D	E	F	G
ORBA-score	0 - 49,5	50- 69,5	70 - 89,5	90 - 109,5	110- 129,5	130- 149,5	150- 169,5
16 jaar	477						
17 jaar	546						
18 jaar	629	682	731				
19 jaar	725	786	842				
20 jaar	850	921	987				
21 jaar	1001	1086	1163				
22 jaar	1175	1272	1363				
23 jaar / 0	1383	1498	1605	1711	1818	1925	2032
1 functiejaar	1427	1546	1640	1751	1855	1967	2081
2 functiejaren	1470	1596	1677	1793	1893	2011	2133
3 functiejaren	1514	1644	1713	1834	1930	2053	2182
4 functiejaren	1559	1693	1749	1876	1967	2096	2233
5 functiejaren	1605	1743	1786	1917	2005	2139	2282
6 functiejaren	1648	1792	1822	1958	2042	2181	2334
7 functiejaren			1857	1999	2079	2225	2382
8 functiejaren			1893	2041	2117	2267	2433
9 functiejaren					2155	2310	2483
10 functiejaren					2193	2352	2533

BRUTO WEEKSALARISSEN

PER 1-7-2006

in
Euro's

FUNCTIEGR.	A	B	C	D	E	F	G
ORBA-score	0 - 49,5	50-69,5	70 - 89,5	90 - 109,5	110-129,5	130-149,5	150-169,5
16 jaar	109,95						
17 jaar	126,10						
18 jaar	145,15	157,15	168,60				
19 jaar	167,60	181,25	194,50				
20 jaar	196,15	212,50	227,75				
21 jaar	231,05	250,45	268,45				
22 jaar	271,20	293,65	314,70				
23 jaar / 0	319,10	345,45	370,10	394,85	419,55	444,20	468,85
1 functiejaar	329,10	356,70	378,45	404,15	428,00	453,95	480,30
2 functiejaren	339,40	368,20	387,00	413,85	436,85	463,95	492,05
3 functiejaren	349,40	379,50	395,35	423,20	445,40	473,70	503,55
4 functiejaren	359,90	390,90	403,65	432,95	453,95	483,70	515,25
5 functiejaren	370,10	402,15	412,20	442,20	462,75	493,55	526,80
6 functiejaren	380,40	413,65	420,50	451,75	471,35	503,35	538,50
7 functiejaren			428,45	461,55	479,85	513,40	549,75
8 functiejaren			436,85	471,00	488,65	523,10	561,40
9 functiejaren					497,20	533,10	572,95
10 functiejaren					505,95	542,90	584,45

BRUTO SALARISSEN PER 4 WEKEN

PER 1-7-2006

in
Euro's

FUNCTIEGR.	A	B	C	D	E	F	G
ORBA-score	0 - 49,5	50-69,5	70 - 89,5	90 - 109,5	110- 129,5	130- 149,5	150- 169,5
16 jaar	439,80						
17 jaar	504,40						
18 jaar	580,60	628,60	674,40				
19 jaar	670,40	725,00	778,00				
20 jaar	784,60	850,00	911,00				
21 jaar	924,20	1001,80	1073,80				
22 jaar	1084,80	1174,60	1258,80				
23 jaar / 0	1276,40	1381,80	1480,40	1579,40	1678,20	1776,80	1875,40
1 functiejaar	1316,40	1426,80	1513,80	1616,60	1712,00	1815,80	1921,20
2 functiejaren	1357,60	1472,80	1548,00	1655,40	1747,40	1855,80	1968,20
3 functiejaren	1397,60	1518,00	1581,40	1692,80	1781,60	1894,80	2014,20
4 functiejaren	1439,60	1563,60	1614,60	1731,80	1815,80	1934,80	2061,00
5 functiejaren	1480,40	1608,60	1648,80	1768,80	1851,00	1974,20	2107,20
6 functiejaren	1521,60	1654,60	1682,00	1807,00	1885,40	2013,40	2154,00
7 functiejaren			1713,80	1846,20	1919,40	2053,60	2199,00
8 functiejaren			1747,40	1884,00	1954,60	2092,40	2245,60
9 functiejaren					1988,80	2132,40	2291,80
10 functiejaren					2023,80	2171,60	2337,80

BIJLAGE III

Overgangsregeling salariering (zie artikel 7, lid 10)

Overgangsregeling voor de werknemers, die vóór de toepassing van het Functiewaarderingsstelsel op basis van de ORBA[®]-methode per 1 januari 2003 reeds in dienst waren bij de werkgever.

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

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

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

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

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

a. Werknemer vanaf 52 jaar

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

b. Werknemer met een dienstverband korter dan één jaar

Zijn P.T. wordt nominaal bevroren **) en vanaf 1 januari 2004 in drie jaar in evenredige delen afgebouwd tot nul.

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

Zijn P.T. wordt nominaal bevroren en vanaf 1 januari 2004 in zeven jaar in evenredige delen afgebouwd tot nul. De werknemer wordt door middel van persoonlijke opleidingsplannen en scholing in de gelegenheid gesteld om zijn carrièreperspectief te verbeteren.

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

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

*) Welvaartsvaste verhogingen d.w.z. de persoonlijke toeslagen worden verhoogd met de (jaarlijkse) CAO-salarisverhogingen.

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

Toelichting

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

Voor de berekening van het vakantiegeld (art. 24), de salarisbetaling gedurende het eerste en tweede ziektejaar(art. 26 B) en de pensioenuitkering wordt de P.T. meegenomen.

Indien de P.T. wordt omgezet in een vaste waarderingstoeslag wordt deze bovendien meegenomen in de berekening van het overuurtarief (art. 15), de werkvenstertoeslag (art. 16) en de feestdagtoeslag (art. 18).

Geschillen over de toepassing van de nieuwe salarisschalen

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

Niettemin kan een individuele werknemer c.q. werkgever van mening zijn, dat in zijn specifieke situatie dit overgangsregime tot ongewenste uitkomsten leidt. In schrijvende gevallen kan de werknemer of de werkgever zijn situatie voorleggen aan de Vaste Commissie, die een bindende uitspraak kan doen in geschillen over de toepassing van de nieuwe salarisschalen (zie artikel 36).

BIJLAGE IV

Model arbeidsovereenkomst (zie artikel 3)

Op te maken in duplo

Ondergetekende: (naam + bedrijfsnaam + vestigingsplaats werkgever)

.....

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

Dhr. / Mevr. * (naam + voornamen)

Geboortedatum

Sofinummer

De datum van indiensttreding is:

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

.....

De overeengekomen proeftijd bedraagt . . . maanden.

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

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

.....

De werknemer wordt ingedeeld in functiegroep A/B/C/D/E/F/G * met . . . functieja(a)r(en).

Het salaris bedraagt € bruto per week / 4 weken / maand*.

De arbeidsvoorwaarden zijn neergelegd in de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Groothandel in Aardappelen, Groenten en Fruit.

Als bijzondere voorwaarden gelden:

1. Partijen maken wel / geen * gebruik van de tussentijdse beëindigingsmogelijkheid op basis van art. 33 lid 2 sub c. CAO Groothandel AGF.

Alleen in geval van een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde duur van 12 maanden kunnen partijen deze overeenkomst tussentijds beëindigen met inachtneming van een opzegtermijn van 1 maand en de overige regels van het ontslagrecht.

2. Indien de arbeidsovereenkomst is overeengekomen voor de duur van één jaar, geldt dat de werkgever uiterlijk één maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst, de werknemer schriftelijk informeert of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt verlengd (zie art. 33 lid 2 sub a CAO Groothandel AGF).

3.

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

(handtekening werknemer)

(handtekening werkgever + naam + functie)

datum:

* doorhalen wat niet van toepassing is

BIJLAGE V

Model wijziging van arbeidsovereenkomst (zie artikel 6 lid 2)

Op te maken in duplo

Wijziging Arbeidsvoorwaarden

Met ingang van(datum)

worden de volgende wijzigingen aangebracht in de arbeidsovereenkomst

d.d (oude datum):

tussen (naam werkgever)

en dhr. / mevr. * (naam werknemer)

a. Het loon bedraagt € bruto per

b. De diensttijd is geworden uur per week

c. De functie is geworden

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

e. De bijzondere voorwaarden worden gewijzigd als volgt:

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

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

(handtekening werknemer)

(handtekening werkgever + naam + functie)

datum:

* doorhalen wat niet van toepassing is

BIJLAGE VI

Toeslagen voor arbeid op uren buiten het werkvenster

(zie artikelen 11 en 16)

Voor de werknemers die zijn ingedeeld in de functiegroepen A t/m G met uitzondering van de chauffeurs geldt vanaf 1-1-2000 onderstaand werkvenster en toeslagenrooster.

Tijdstippen	Maandag t/m vrijdag	Zaterdag	Zondag
00.00 uur	25%	25%	100%
06.00 uur	0%	0%	
15.00 uur			
		25%	
19.00 uur	25%		
24.00 uur			

Nadere bepalingen inzake:

Tijdstippen Voor groothandelsbedrijven die gevestigd zijn op groothandelsmarkten met afhaalklanten geldt 05.00 uur in plaats van 06.00 uur (geen toeslag van 25% tussen 05.00 en 06.00 uur).

Zaterdagtoeslag 0% in plaats van 25% vanaf 15.00 uur tot 19.00 uur wanneer de zaterdag binnen de vijfdaagse werkweek valt of wanneer uitsluitend op zaterdag wordt gewerkt.

Zondagtoeslag Voor werk op zondag geldt een toeslag van 100%.
Voor een feestdag die op een zondag valt, geldt echter een toeslag van 200%.

Voor de werknemers die zijn ingedeeld in de functiegroepen A t/m G met uitzondering van de chauffeurs geldt **vanaf 1-7-2006** onderstaand werkvenster en toeslagenrooster.

Tijdstippen	Maandag t/m vrijdag	Zaterdag	Zondag
00.00 uur	35%	35%	100%
06.00 uur	0%	0%	
15.00 uur			
		25%	
19.00 uur	25%		
24.00 uur			

Nadere bepalingen inzake:

<i>Tijdstippen</i>	<i>Voor groothandelsbedrijven die gevestigd zijn op groothandelsmarkten met afhaalklanten geldt 05.00 uur in plaats van 06.00 uur (geen toeslag van 25% tussen 05.00 en 06.00 uur).</i>
<i>Zaterdagtoeslag</i>	<i>0% in plaats van 25% vanaf 15.00 uur tot 19.00 uur wanneer de zaterdag binnen de vijfdaagse werkweek valt of wanneer uitsluitend op zaterdag wordt gewerkt.</i>
<i>Zondagtoeslag</i>	<i>Voor werk op zondag geldt een toeslag van 100%. Voor een feestdag die op een zondag valt, geldt echter een toeslag van 200%.</i>

NB:

Indien over de gewerkte uren zowel een toeslag voor uren buiten het werkvenster als een overwerktoeslag van toepassing is, vindt geen cumulatie van deze toeslagen plaats en wordt uitsluitend de hoogste toeslag betaald.

BIJLAGE VII A

Vakantietoeslag (zie artikel 24)

Het percentage van de vakantietoeslag, als bedoeld in artikel 24 lid 1, bedraagt 8%. De minimum vakantietoeslag voor 21-jarigen en ouderen, als bedoeld in artikel 24 lid 1, bedraagt bruto € 1.177,60.

BIJLAGE VII B

Calamiteiten en kortdurend zorgverlof

In artikel 20 worden nadere afspraken vermeld over de toepassing van de Wet Arbeid en Zorg (WAZO). In deze wet wordt niet alleen het al langer bestaande zwangerschap- en ouderschapsverlof geregeld maar ook het calamiteitenverlof en het kortdurend zorgverlof.

Calamiteitenverlof

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

Het overlijden van naaste familieleden of bevalling van de partner zijn zulke bijzondere persoonlijke omstandigheden. Dat is al geregeld bij artikel 19 kort verzuim lid f, g, h en i.

Ook calamiteiten zoals een gesprongen waterleiding of acute zorgtaken kunnen hieronder vallen. Het loon moet gedurende dit verlof volledig worden doorbetaald.

Kortdurend zorgverlof

De werknemer heeft recht op kortdurend zorgverlof als dit noodzakelijk is voor de verzorging bij ziekte van een partner, inwonend kind of eigen ouder.

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

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

In de praktijk bestaat er geen recht op kortdurend zorgverlof als bijvoorbeeld de vrouw van de werknemer moet worden opgenomen in het ziekenhuis en de werknemer de zorg voor de kinderen heeft. Zolang de vrouw in het ziekenhuis ligt, hoeft zij niet door de werknemer te worden verzorgd.

Het kortdurend zorgverlof is alleen bedoeld voor de noodzakelijke verzorging van een zieke, niet voor de verzorging van gezonde kinderen, omdat de moeder/echtgenote in het ziekenhuis ligt.

Als de vrouw uit het ziekenhuis thuiskomt en verzorging nodig heeft, zou er wel recht op zorgverlof kunnen bestaan, als de werknemer haar moet verzorgen.

Als bijvoorbeeld thuiszorg of een ander familielid deze verzorging op zich kan nemen, bestaat er geen recht op zorgverlof.

BIJLAGE VII C

Diplomatoeslag chauffeur (zie artikel 31)

De diplomatoeslag, als bedoeld in artikel 31, bedraagt bruto € 6,80 per week.

BIJLAGE VII D

Verblijfkosten chauffeur (zie artikel 32)

De vergoeding voor verblijfkosten voor de chauffeur internationaal, als bedoeld in artikel 32 lid 1, bedraagt netto € 39,00 vanaf 1 januari 2006 en € 39,36 vanaf 1 oktober 2006 (was in 2005: 38,28) per 24 aaneengesloten uren.

BIJLAGE VII E

Arbeidsongeschiktheid tussen de 35% en 80% WGA-hiaat (zie artikel 26C)

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

Dit WGA-hiaat wordt tot 65 jarige leeftijd door middel van een collectieve verzekering tot aan het maximum dagloon S.V. verzekerd. De uitkering bedraagt 70% x het arbeidsongeschiktheidspercentage x (oud loon – minimumloon). De aanvulling tot 70% geldt dus alleen voor het deel dat de betrokken werknemer arbeidsongeschikt

is.

WIA-aanvulling

Naast de dekking van het WGA-hiaat wordt door middel van een collectieve verzekering een WIA-aanvullingsdekking geboden met de volgende eigenschappen:

- de uitkering aan de werknemer met een WGA-uitkering bedraagt 20% x het oude loon (tot maximaal SV-loon) x het arbeidsongeschiktheidspercentage.
- de duur van de uitkering is maximaal 5 jaar inclusief de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering, die afhangt van de duur van het arbeidsverleden. (Bij een loongerelateerde periode van 0 maanden is de duur van de WIA-aanvullingsuitkering 5 jaar; bij een maximale duur van de loongerelateerde WGA-uitkering van 3 jaar en 2 maanden is de duur van de WIA-aanvullingsuitkering 1 jaar en 10 maanden.)

De lopende ziektegevallen vanaf 1 januari 2004 (het inlooprisico) worden meeverzekerd.

De collectieve verzekering wordt aangeboden vanaf 1 januari 2006.

De premie, inclusief de opslag voor het inlooprisico, bedraagt in de periode 2006 tot en met 2008 maximaal 0,6%.

Contactgegevens: Stichting Service Kantoor AGH, Prins Mauritslaan 29, 2582 ND, Den Haag, T 070-30 61 190

BIJLAGE VIII

Toeslag voor schadevrij rijden (zie artikel 29)

REGLEMENT

De werkgever beoordeelt elke drie maanden de werknemers aan de hand van dit reglement.

Bij de beoordeling wordt onder 1 resp. 2 jaar verstaan het tijdvak omvattende 12 maanden, dan wel 24 maanden voorafgaande aan het tijdstip van beoordeling. De volgende toeslag kan worden toegekend, indien wordt voldaan aan het daarachter vermelde:

4% van het functieloon, indien de werknemer de afgelopen 2 jaar geen schade aan zijn wagen of aan derden heeft veroorzaakt en uitstekend zorgt voor zijn wagen, zodat nooit sprake is van reparatie buiten het normale onderhoud.

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

BIJLAGE IX

Maatwerkregeling Arbo- en verzuimbeleid

(zie artikel 26A lid 2)

Stichting Remedium Agrarische Groothandel (RAG)

De Stichting Remedium Agrarische Groothandel is een verzuimsteunpunt voor de werkgever en de werknemer in de sector groothandel aardappelen, groenten en fruit. De Stichting RAG wordt bestuurd door vertegenwoordigers van Frugi Venta, NAO, FNV Bondgenoten en CNV Dienstenbond en is door CAO-partijen erkend als maatwerkregeling voor arbo- en verzuimbeleid.

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

Werkwijze

- De werkgever levert zijn ziek- en herstelmeldingen aan bij RAG via Plato (internet).
- RAG draagt zorg voor de benodigde doormelding van de gegevens aan de Arbodienst, de UWV en eventueel de verzekeraar.
- De arbodienstverlening wordt uitgevoerd door Achmea Arbo.
- RAG beschikt over voldoende casemanager(s), arbeidsdeskundige(n) en administratief medewerkster(s) om de maatwerk-Arbo-dienstverlening vraaggericht te organiseren, dat wil zeggen de RAG-casemanager bepaalt met de werkgever en werknemer welke activiteit bij de Arbo-dienst, het reïntegratiebedrijf of bij de financiers (UWV, verzekeraar) wordt uitgezet.
- De dienstverlening van de RAG is geheel in overeenstemming met de Wet Verbetering Poortwachter en de Arbo-wet, o.a. registratie van ziek- en herstelmeldingen, arbeidsomstandigheden spreekuur en PAGO.
- Het werkproces van RAG is gericht op vroegdetectie van dreigend langdurig verzuim door middel van vragenlijsten aan werkgevers na de vierde verzuimdag, telefonisch consult en vervroeging van de probleemanalyse.
- Uiterlijk in de zesde week van het verzuim bepaalt de casemanager samen met (de preventiemedewerker van) de werkgever of de bedrijfsarts wordt ingeschakeld. In dit spreekuur vormt de bedrijfsarts zich een beeld van de medische beperkingen en legt dit vast in een probleemanalyse. De arbeidsdeskundige van RAG maakt het niet-medische (arbeidskundige) deel van de analyse. De bedrijfsarts en arbeidsdeskundige stellen samen de uiteindelijke probleemanalyse en het reïntegratie advies op. Deze analyse wordt via de casemanager doorgestuurd naar de werkgever.
- In de achtste week van het verzuim is de casemanager actief betrokken bij de opstelling van het concept-plan van aanpak door werkgever en werknemer.

- Vanaf de achtste week tot en met de tiende week van het verzuim worden de interventies, de reïntegratie-activiteiten, wachtlijstbemiddeling door de casemanager ingezet en gevolgd. Om de zes weken zijn er evaluatiemomenten, waarbij in overleg met de bedrijfsarts wordt bepaald of een spreekuur nodig is.
- Tijdens het werkproces onderzoekt het verzuimsteunpunt continu of de reïntegratie in het eerste spoor nog kans van slagen heeft of dat er tweede spooractiviteiten aan de orde zijn. Hierbij speelt de arbeidsdeskundige een prominente rol.
- Tussen week 42 en week 45 (het opschudmoment) vindt nogmaals een reïntegratie check plaats.
- De casemanager ondersteunt de werkgever bij de WAO/IVA-aanvraag.

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

Telefoon : (070) 33 55 010
E-mail : info@frugiventa.nl
Postadres : Remedium Agrarische Groothandel,
Postbus 90410
2509 LK DEN HAAG

BIJLAGE X

Vaste Commissie (zie artikel 36)

REGLEMENT VASTE COMMISSIE

Samenstelling

Artikel 1

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

Voorzitterschap

Artikel 2

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

Duur van het lidmaatschap

Artikel 3

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

Beëindiging van het lidmaatschap

Artikel 4

Het lidmaatschap der commissie eindigt door:

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

Secretariaat

Artikel 5

Het secretariaat van de commissie is gevestigd:
Van Stolkweg 31, 2585 JN Den Haag.

Beraadslaging en stemmen

Artikel 6

1. De commissie kan slechts besluiten nemen:
 - a. hetzij in een vergadering waarbij tenminste vier (plaats)vervangende leden aanwezig zijn;
 - b. hetzij middels schriftelijke besluitvorming, mits alle (plaats)vervangende leden hun stem uitbrengen.
2. Elk lid heeft één stem, doch bij dispariteit in aanwezigheid evenveel stemmen als van de andere partij van de CAO leden aanwezig zijn. De commissie beslist bij gewone meerderheid van stemmen.
3. Bij staking van stemmen dient een volgende vergadering te worden belegd en de zaak opnieuw aan de orde te worden gesteld. Staken de stemmen opnieuw, dan
 - a. wordt - ingeval het betreft een verzoek om vergunning tot afwijking van de bepalingen van de CAO - het verzoek geacht te zijn afgewezen;
 - b. onthoudt - ingeval het betreft een geschil - de commissie zich van het geven van een bindend advies en hebben de betrokken partijen de bevoegdheid het geschil aan de burgerlijke rechter ter beslissing voor te leggen.
4. De commissie geeft haar beslissingen schriftelijk en met redenen omkleed. Ten aanzien van bindende adviezen handelen de leden als goede mannen naar billijkheid.

Behandeling van geschillen

Artikel 7

1. Geschillen, als bedoeld in artikel 35 van de CAO worden door de meest gerede partij schriftelijk bij het secretariaat van de commissie aanhangig gemaakt.
2. Dit schrijven dient te zijn voorzien van een behoorlijke toelichting waarin is vermeld de naam en het adres van de wederpartij, de feiten en omstandigheden die tot het geschil aanleiding hebben gegeven, de conclusies die daaruit naar de mening van de klager getrokken moeten worden en het advies dat op grond daarvan van de commissie wordt gevraagd.

3. Het secretariaat stelt terstond de wederpartij op de hoogte van het geschil, door toezending van een afschrift van het schrijven van de klagende partij.
4. De wederpartij is bevoegd binnen 14 dagen na verzending door het secretariaat van het in het voorgaande lid bedoelde schrijven, schriftelijk van zijn zienswijze kennis te geven, daarbij aangevende de gronden waarop het gevraagde advies wordt betwist.
5. Het secretariaat zendt terstond een afschrift van het in het voorgaande lid bedoelde verweerschrift aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt.

Artikel 8

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

Artikel 9

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

Artikel 10

1. Elk der geschil hebbende partijen heeft het recht binnen 14 dagen na de beëindiging van de uitwisseling der schriftelijke stukken aan de commissie mede te delen, dat hij prijs stelt op een nadere mondelinge toelichting van het ingenomen standpunt.
2. In dat geval stelt de commissie plaats, datum en uur voor de mondeling behandeling vast. Het secretariaat geeft daarvan kennis aan beide partijen alsmede aan de leden en de plaatsvervangende leden van de commissie.

Artikel 11

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

Artikel 12

1. De commissie is bevoegd, alvorens een beslissing te nemen, nadere inlichtingen in te winnen zowel van partijen als van derden. Zij is bevoegd partijen, getuigen en deskundigen ter nadere toelichting op te roepen om in haar vergadering te verschijnen. Een dergelijke oproep dient te geschieden met inachtneming van een termijn van een week.
2. Uit de weigering van partijen om gevraagde inlichtingen te verstrekken of om ter vergadering te verschijnen, zal de commissie de conclusie trekken welke haar geraden voorkomt.

3. De commissie kan aan haar uitspraken geen verder terugwerkende kracht verlenen dan tot 1 mei van het jaar voorafgaande aan de contractperiode waarin het geschil bij haar aanhangig is gemaakt.

Artikel 13

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

Artikel 14

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

Artikel 15

Kosten

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

Artikel 16

Vergunningen tot afwijking van bepaling van de CAO.

Verzoeken om vergunning tot afwijking van de bepalingen van deze CAO moeten, voorzien van een toelichting aangevende de omstandigheden welke aanleiding zijn tot het verzoek, bij het secretariaat van de commissie worden ingediend.

Artikel 17

Goedkeuring beloningssystemen

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

Artikel 18

Kosten

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

Artikel 19

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

Artikel 20

Wijziging reglement

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

BIJLAGE XI

Protocol (aanbevelingen)

behorende bij de CAO voor de Groothandel in Aardappelen, Groenten en Fruit.

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

Wervingsbeleid

- a. Indien vacatures niet binnen de eigen onderneming kunnen worden vervuld, dient bij voorkeur het CWI te worden ingeschakeld.
- b. Werkgever zal in beginsel zo weinig mogelijk gebruikmaken van uitzendkrachten.
- c. De onderneming zal de ondernemingsraad onmiddellijk inlichten, wanneer uitzendkrachten worden ingeschakeld.
- d. Bij gelijke geschiktheid wordt bij aanneming en doorstroming aan vrouwen de voorrang gegeven, daar waar sprake is van een onevenwichtige situatie.
- e. CAO-partijen zijn overeengekomen dat er in 2006 300 jeugdwerkbanen worden gecreëerd in de sector volgens het O&O model, in samenwerking met de "Task Force jeugdwerkloosheid".
- f. Samenwerking met uitzendorganisaties.
De werkgever dient er zich van te vergewissen, dat het uitzendbureau waarmee wordt samengewerkt vanaf 1 januari 2007:
 - a. gecertificeerd is op basis van de NEN 4400-1 norm of
 - b. aantoonbaar is gestart met de voorbereiding van de certificering op basis van de NEN 4400-1 norm. Uiterlijk 1 juli 2007 dient het uitzendbureau gecertificeerd te zijn.

Werkgelegenheid

- a. De werkgever dient te streven naar een uitbreiding van de werkgelegenheid met 2% ten behoeve van langdurig werklozen tot 23 jaar.
- b. De arbeidsplaatsen, die beschikbaar komen door verkorting van de normale diensttijd of doordat werknemers eerder dan op 65-jarige leeftijd uittreden, zullen bij voorkeur worden ingenomen door jongere werknemers.
- c. De werkgever dient zoveel mogelijk stageplaatsen te realiseren op MBO- en HBO-niveau.
- d. Op bedrijfstakniveau dient overleg plaats te vinden over de economische toestand en vooruitzichten van de bedrijfstak ten aanzien van in het bijzonder de werkgelegenheid. Werkgevers- en werknemersorganisaties zullen binnen het bestuur van het Hoofdbedrijfschap Agrarische Groothandel (HBAG) bepleiten dit overleg in het kader van het Hoofdbedrijfschap te doen plaatsvinden. Het doel is om informatie te verkrijgen met een meer continu en systematisch karakter teneinde de werkgelegenheidsontwikkeling zo nauwgezet mogelijk te kunnen volgen.
- e. Op ondernemingsniveau zullen tijdig de betrokken werknemers resp. hun

vertegenwoordigers, op de hoogte worden gesteld van voorgenomen beleidsbeslissingen in het bedrijf, die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid in kwantitatieve en kwalitatieve zin, met het doel de nadelige gevolgen, die de beslissingen voor de betrokken werknemers kunnen hebben, zoveel mogelijk te beperken.

- f. Na invoering van het Functiewaarderingsstelsel op basis van de ORBA[®]-methode zal de werkgever minimaal éénmaal per jaar een functioneringsgesprek voeren met de werknemer, waarbij zijn loopbaanperspectief alsmede zijn opleidingswensen en -mogelijkheden aan de orde zullen komen.

Veiligheid en gezondheid

In de ondernemingen zullen voor zover mogelijk maatregelen dienen te worden genomen ter voorkoming van risico voor de gezondheid van de werknemers en derden, voor zover dit risico direct of indirect het gevolg is van de aanwezigheid in het bedrijf, het functioneren van het bedrijf of van de aard van de te verrichten werkzaamheden en de werkomstandigheden.

De werkgever dient in het bijzonder voorzieningen te treffen om de werkomstandigheden en de veiligheid van de chauffeur te bevorderen.

Specifieke groeperingen

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

Partijen bevelen de werkgever aan:

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

Reïntegratiebedrijf

De werkgever zal bij de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer bij voorkeur gebruik maken van reïntegratiebedrijven met het Borea Keurmerk Reïntegratie.

Wet op de (Re)ïntegratie Arbeidsgehandicapten

De werkgever zal in verband met de uitvoering van de Wet REA ernaar streven het personeelsbestand uit 2% arbeidsgehandicapten te laten bestaan.

Vakbondsfaciliteiten

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

Ongevallenverzekering

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

Bedrijfsspaarregeling

De bij deze CAO betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties bevelen aan, dat binnen de ondernemingen zoveel mogelijk gebruik zal worden gemaakt van fiscaal aantrekkelijke spaarmogelijkheden zoals de Spaarloonregeling.

Employability

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

Studieopdrachten en werkgroepen

Werkgevers- en werknemersorganisaties, betrokken bij de CAO voor de Groothandel in Aardappelen, Groenten en Fruit, hebben besloten om in 2006 een aantal onderwerpen in werkgroepverband te bestuderen.

Ploegendienstregeling en flexibilisering werktijden

Een paritair samengestelde werkgroep heeft de opdracht gekregen om vóór 1 december 2006 bij CAO-partijen een voorstel in te dienen voor het raamwerk van een ploegdienstregeling en een flexibelere werktijdenregeling voor de gehele sector per 1 januari 2007.

Het onderzoek heeft betrekking op:

- Een inventarisatie van de huidige werktijdenregelingen in de sector die buiten het werkvenster, genoemd in artikel 11 lid 4, treden
- Een vergelijking van de beloning van deze regelingen met de beloning in een aantal met de branche vergelijkbare CAO's
- Een analyse van de resultaten, conclusies en aanbevelingen voor een aangepaste werktijdenregeling en beloningssysteem aan CAO-partijen.

De werktijdenregelingen voor chauffeurs blijven buiten beschouwing. De werkgroep zal tijdens en na afloop van het onderzoek bijzondere aandacht besteden aan de communicatie over dit onderwerp.

Uitbreiding functiegroepen met H en I

Het salarisgebouw wordt in principe per 1 januari 2007 met twee functiegroepen H en I uitgebreid op basis van het ORBA®-referentiefunctieonderzoek. De overgangsregeling voor de salariëring van de betrokken medewerkers wordt na afloop van het functiewaarderingsonderzoek besproken en kan afwijken van de bestaande overgangsregeling in Bijlage III van de CAO.

De normale diensttijd per week en de overurenbeloning zijn niet van toepassing op de functiegroepen H en I.

Levensloopregeling

In het tweede halfjaar van 2006 zullen CAO-partijen een protocol opzetten voor de opname van levenslooprechten.

BIJLAGE XII

Afkortingen

ABU	Algemene Bond Uitzendondernemingen
AGF	Aardappelen, Groenten en Fruit
Arbo	Arbeidsomstandigheden
AWVN	Algemene Werkgeversvereniging
	VNO-NCW
Bpf AVH	Bedrijfspensioenfonds voor de Agrarische en Voedselvoorzieningshandel
BW	Burgerlijk Wetboek
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
C.W.I.	Centrum voor Werk en Inkomen
EVO	Ondernemersvereniging van verladers, ontvangers en eigen vervoerders
HBAG	Hoofdbedrijfschap Agrarische Groothandel
HBO	Hoger Beroepsonderwijs
IVA	Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
MBO	Middelbaar Beroepsonderwijs
NAO	Nederlandse Aardappel Organisatie
ORBA®	Organisatie Bureau AWVN
PAGO	Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek
P.T.	Persoonlijke Toeslag
RAG	Stichting Remedium Agrarische Groothandel
REA	Wet op de (Re)ïntegratie Arbeidsgehandicapten
UWV	Uitvoering Werknemersverzekeringen
VPGAARD	Stichting Vroegpensioenfonds voor de Groothandel in Aardappelen, Groenten en Fruit
WAO	Wet op de Arbeidsongeschiktheid
WGA	Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen

VERWIJDERDE ARTIKELN CAO 2004-2005

Art. 10. Werkgeversbijdrage in de ziektekostenverzekering	13
Art. 25. Vakantiebonrechten	23