

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten, Groot-
handel in 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9087

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 14-10-1998, nr. 196

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
GROOTHANDEL IN LEVENSMIDDELEN, ZOETWAREN, TABAK,
EN/OF TABAKSPRODUCTEN**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van De Federatie van de Groothandel in Levensmiddelen mede namens de Vereniging voor de groothandel in Zoetwaren, Tabak, en/of Tabaksproducten als partijen te ener zijde en mede namens de FNV Dienstenbond, de Dienstenbond CNV en de Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Groothandel in Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek bedenkingen zijn ingebracht;

- W & J van der Wal B.V.;
- M. Pijnenburg B.V.;
- Te Riele Groothandel Van de Loo;
- Groothandel Van de Loo;
- A. Smeets B.V.;
- Steenbergen B.V.;
- Langerak de Jong B.V.;
- Hutten-Barten Groothandel;

- H. Schmitz & Zoon B.V.;
- N.P.B. ten Brink & Zn.

De bedenkingen zijn als volgt samen te vatten:

Naar oordeel van de tabaksgrossiers zijn zij in 1996 tegen hun wil onder de werkingssfeer van de cao Groothandel in Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten gebracht. De tabaksgrossiers hebben binnen de cao-onderhandelingen geen enkele stem; de stem van de levensmiddelenbranche is bepalend.

De tabaksgrossiers voeren voorts aan dat tabak een product is met een vastgestelde verkoopprijs – door de accijns op tabaksproducten – waardoor zij loonsverhogingen niet kunnen berekenen in de verkoopprijs. De levensmiddelengroothandel daarentegen kan voor haar producten de inkoopprijs van de detaillist en de verkoopprijs aan de consument bepalen. Verder voeren de tabaksgrossiers aan dat de omzet van hun bedrijven voor 90% uit tabak en voor 10% uit zoetwaren en andere foodproducten bestaat.

Tot slot geven de tabaksgrossiers aan dat zij binnen een eigen cao voor de Tabaksbranche goede afspraken tussen werkgevers en werknemers willen maken, zodat zij vanuit de ontwikkelingen in de tabaksbranche tot afspraken kunnen komen en niet in het kielzog van een totaal andere branche worden meegezogen.

Overwegende dienaangaande,

Het bepalen van de werkingssfeer van een cao alsmede het al dan niet betrokken zijn bij of toegelaten worden tot het cao-overleg over het afsluiten van een cao is primair een zaak van bij de cao betrokken partijen;

Financiële bezwaren geven geen aanleiding tot honorering van de bedenkingen aangezien lastenverzwaring uit de aard het instrument van avv kan voortvloeien;

Overwegende voorts,

Er bestaat geen aparte cao voor de Tabaksbranche. Op grond van artikel 51 van de onderhavige cao kan dispensatie worden verleend door een gemotiveerd verzoek schriftelijk in te dienen bij de Vaste Commissie;

Overwegende tenslotte,

De ingebrachte bedenkingen staan algemeen verbindendverklaring van de daarvoor in aanmerking komende bepalingen niet in de weg;

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten, Groot-
handel in 1998/1999**
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

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

Gezien het overleg met de Stichting van de Arbeid;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 mei 1999 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Groothandel in Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak, en/of tabaksproducten, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV, V, en VI is bepaald:

HOOFDSTUK I

ALGEMENE DEFINITIES

Artikel 1

Werkgever

1. In deze Collectieve Arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder werkgever: Iedere natuurlijke of rechtspersoon die zich bezighoudt met de uitoefening van:
 - de groothandel in levensmiddelen en/of
 - de groothandel in zoetwaren en/of
 - de groothandel in tabak en/of tabaksproducten en/of
 - de groothandel in aanverwante artikelenals bedoeld in artikel 2.
2. Van de werking van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst worden de navolgende ondernemingen uitgesloten:
 - Albert Heijn Grootverbruik B.V.
 - Horeca Inkoop Centrale B.V.
 - Instel B.V.
 - Kok Ede B.V.Deze uitzondering geldt indien met de werknemersorganisaties, par-

tij bij de onderhavige Collectieve Arbeidsovereenkomst, voor de genoemde onderneming(en) één of meer vervangende Collectieve Arbeidsovereenkomsten zijn overeengekomen, waarin de onderwerpen uit de onderhavige cao op gelijkwaardige wijze zijn geregeld. Bij de vaststelling van de gelijkwaardigheid worden ook de andere arbeidsvoorwaarden betrokken, die bij genoemde onderneming(en) gelden.

Artikel 2

Groothandel in Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak, en/of Tabaksproducten

1. Onder groothandel in levensmiddelen als bedoeld in artikel 1 wordt verstaan de onderneming:
 - a. die zich bezig houdt met het kopen en verkopen van een assortiment levensmiddelen (ongeacht de verpakkingsvorm) bestaande uit één of meer artikelen uit ten minste acht van de hierna onder A., of zeven van de onder A. en drie van de hierna onder B. genoemde groepen; en
 - b. waarbij de omzet die wordt behaald met het verkopen als bedoeld onder a. hoger is dan 50% van de totale omzet en voor meer dan 50% bestaat uit het verkopen aan wederverkopers.

Groep A

- grutterwaren zoals deegwaren (ongeacht de vorm) als macaroni en spaghetti; rijst, rijstvermicelli, rijstprodukten, bonen, gort, gerst, boekweit, erwten, muesli, mie, meel en meelprodukten;
- gedroogde vruchten van binnenlandse of buitenlandse herkomst; gedroogde peulvruchten, noten en grondnoten;
- zeep en was-, poets- en reinigingsmiddelen, spiritus, lucifers, kaarsen, theelichten, borstelwerken en papierwaren;
- suikersoorten;
- margarine, spijsoliën, oliehoudende produkten en plantaardige en dierlijke vetten;
- chocolade, chocoladewerken, suikerwerken, koek, banket, biscuits, wafels, beschuit;
- cacao en boterhamstrooisels en -smeersels, jam, keukenstroop, honing, kunsthoning;
- groente-, fruit-, vlees- en/of visconserven en comestibles;
- gedroogde peulvruchten;
- juspasta, soeppasta, soepen, soeppoeders, aroma's, sausen, kruiden, kruidenmengsels, bouillonblokjes,
- zout, azijn, mosterd en andere tafelzuren;
- koffie en thee;
- alcoholvrije dranken, bier en zwakalcoholische dranken en limonadesiroop.

Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten, Groot-handel in 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Groep B

- vleeswaren;
- zuivelprodukten;
- drogisterij -artikelen en kramerijen als kleine huishoudelijke, schrijf-, teken-, en toiletartikelen ;
- tabak en tabaksproducten;
- medicinale artikelen;
- voeder voor pluimvee, kleine huisdieren en dergelijke;
- cosmetische artikelen;
- farmaceutische artikelen.

2. Onder groothandel in zoetwaren als bedoeld in artikel 1 wordt verstaan de onderneming die
- a. die zich bezig houdt met het kopen en verkopen van een assortiment zoetwaren (ongeacht de verpakkingvorm) bestaande uit één of meer artikelen uit de hierna onder A. tot en met D. Genoemde groepen; en
 - b. waarbij de omzet die wordt behaald met het verkopen als bedoeld onder a. hoger is dan 50% van de totale omzet en voor meer dan 50% bestaat uit het verkopen aan wederverkopers.

Groep A: Chocolade

- repen;
- candybars;
- chocolade, bonbons;
- dragees;
- seizoenartikelen.

Groep B: Suikerwerk

- drop;
- kauwgum;
- pepermunt en dragees;
- overige suikerwerk;
- seizoenartikelen.

Groep C: Biskwie, banket en snijkoek

- biskwie en wafels;
- koekjes;
- chocoladebiskwie;
- stuksartikelen;
- stuksartikelen en banket;
- gebak;

- diepvriesgebak;
- snijkoek;
- seizoenartikelen.

Groep D: Hartige versnaperingen

- pinda's en noten;
 - zoute biskwies;
 - onderleggers;
 - chips en frietsticks;
 - overige cocktailsnacks.
3. Onder groothandel in tabak en/of tabaksproducten als bedoeld in artikel 1 wordt verstaan de onderneming:
 - a. die zich bezig houdt met het kopen en verkopen van tabak en/of tabaksproducten (ongeacht de verpakkingsvorm); en
 - b. waarbij de omzet die wordt behaald met het verkopen als bedoeld onder a. hoger is dan 50% van de totale omzet en voor meer dan 50% bestaat uit het verkopen aan wederverkopers.
 4. Onder werkgever in de zin van dit artikel wordt mede verstaan de onderneming die zich bezig houdt met het kopen en het verkopen als bedoeld onder a. van twee of meer van de hiervoor genoemde leden en waarbij de omzet die hiermee wordt behaald:
 - a. hoger is dan 50% van de totale omzet; en
 - b. voor meer dan 50% bestaat uit het verkopen aan wederverkopers.
 5. Onder het kopen in de zin van dit artikel wordt mede verstaan het verkrijgen van artikelen van enige andere van het concern deel uitmakende onderneming, waarin een ander bedrijf wordt uitgeoefend.
 6. Onder het verkopen aan wederverkopers in de zin van dit artikel wordt mede verstaan het verkopen van artikelen aan instellingen of aan personen, die deze in een door hen gedreven onderneming aanwenden.
 7. Onder kopen en verkopen in de zin van dit artikel wordt mede verstaan kopen en verkopen in transito-vorm.

Artikel 3

Werknemer

Onder werknemer wordt verstaan ieder die in dienst van de werkgever werkzaamheden verricht, met dien verstande dat op werknemers die werkzaamheden verrichten die niet vallen onder de in artikel 25 genoemde functiegroepen de artikelen 15, 16, 24 t/m 29, 31, 32, 33 niet van toepassing zijn.

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten, Groot-
handel in 1998/1999**
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 4

Salaris/Inkomen

1. Waar in deze overeenkomst wordt gesproken van „salaris”, wordt daaronder in voorkomende gevallen mede verstaan „loon”, alsmede voor vertegenwoordigers het „inkomen”.
2. Inkomen: salaris en eventuele provisie.
3. Voor de toepassing van de artikelen 42, 43 en 44 wordt onder loon of salaris verstaan het aan de werknemer uitbetaalde bedrag, met uitzondering van overwerkbeloning, vakantietoeslag, winstdelingsuitkeringen en andere uitkeringen hoe ook genaamd.
4. Voor de toepassing van artikel 35 lid 6 en verder, wordt onder loon of salaris verstaan het aan de werknemer uitbetaalde bedrag, met inbegrip van de beloning die de werknemer ontvangt voor regelmatig wekkerend overwerk¹⁾, met uitzondering van vakantietoeslag, winstdelingsuitkeringen en andere uitkeringen, hoe ook genaamd.

HOOFDSTUK II

VERPLICHTINGEN

Artikel 6

Werkgelegenheid en structuurwijziging

2. Op ondernemingsniveau zullen de volgende uitgangspunten dienen te worden gehanteerd bij alle voorgenomen activiteiten, waarvan belangrijke gevolgen uitgaan voor de werkgelegenheid in kwantitatieve en kwalitatieve zin, dan wel de bestaande rechtspositie van de werknemers aantasten.
 - a. In alle gevallen waarin plannen tot liquidatie, afstoting van acti-

¹⁾ Noot van cao-partijen:

Onder het begrip „regelmatig wekkerend overwerk”, dient te worden verstaan: overwerk dat met een zekere regelmaat wordt verricht, waarbij het aantal uren per dag of per week kan variëren en waarvan verondersteld mag worden dat het ook verricht zou zijn indien de werknemer niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

viteiten, fusering met een of meer andere ondernemingen, verplaatsing van een onderneming of een deel daarvan, alsmede voornemens ten aanzien van nieuwe investeringen, waaronder in het bijzonder die verband houden met automatiseringsprojecten, die belangrijke nadelige gevolgen hebben voor de werkgelegenheid in kwantitatieve en/of kwalitatieve zin of een aantasting van de bestaande rechtspositie van een belangrijk aantal werknemers met zich brengen, zal een tijdige melding van deze gegevens noodzakelijk zijn.

- b. Deze voorgenomen activiteiten dienen tijdig, desgewenst vertrouwelijk, te worden gemeld aan de vakverenigingen en wel op zodanig tijdstip, dat deze voorgenomen activiteiten nog door de vakvereniging kunnen worden beïnvloed. Met de vakverenigingen zal per situatie overleg worden gepleegd over het tijdstip waarop en de wijze van het ter kennis brengen van de voorgenomen activiteiten aan de werknemers.
 - c. De melding aan de vakverenigingen betreffende automatiseringsprojecten strekken zich uit tot:
 - I. De motieven die aan de voorgenomen activiteiten ten grondslag liggen, de aard ervan, omvang en plaats.
 - II. De belangrijkste sociale aspecten in kwantitatieve en kwalitatieve zin van projecten. Daarbij wordt gedacht aan:
 - werkgelegenheid;
 - rechtspositie;
 - inhoud en niveau van de functies in het kader van de bestaande dan wel te wijzigen organisatiestructuur;
 - arbeidsomstandigheden; zoals werkomgeving, gezondheid en veiligheid;
 - opleidingen.
 - d. Ingeval een eerder genoemde activiteit leidt tot negatieve effecten op de werkgelegenheid, zullen de werkgever en de vakverenigingen regelingen moeten uitwerken die er op gericht zijn om de voor de werknemers uit deze activiteiten voortvloeiende nadelige gevolgen zoveel mogelijk te beperken.
 - e. Bij de toepassing van dit artikel blijft het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden, S.E.R.-besluit Fusiegedragsregels 1975 en de Wet Melding Collectief Ontslag onverminderd van kracht.
3. Op ondernemingsniveau zal aan vakverenigingen desgewenst informatie worden gegeven over sociale kengetallen. Tevens zal desgewenst met vakverenigingen overlegd worden over het aantal uitzendkrachten in de onderneming.

Artikel 7

Sociaal beleid

- a. Indien vacatures niet binnen de eigen onderneming kunnen worden

Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten, Groot-handel in 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

vervuld, zal het R.B.A. w.o. de onderneming ressorteert worden ingeschakeld, onder vermelding van de inhoud der functie (aard, functie, werkomstandigheden, werktijden e.d.) en welke eisen aan de werknemer worden gesteld qua opleiding en ervaring.

- b. Indien lid a. toegepast wordt, dienen de werknemers van de betrokken onderneming gelijktijdig in de gelegenheid te worden gesteld naar de vacante functie te solliciteren.
- c. Uitsluitend in gevallen waarin zich de noodzaak voordoet tot personeelsvoorziening op korte termijn (bijvoorbeeld ten gevolge van ziekte, vakantie of onvermijdelijke piekvorming in het werk) of indien niet tijdig op de normale wijze in een vacature kan worden voorzien, zal de werkgever gebruik maken van uitzendbedrijven die hiertoe vergunning verkregen hebben van het Ministerie van Sociale Zaken.
- d. De werkgever zal de ondernemingsraad op verzoek inlichten over het aantal te werk gestelde uitzendkrachten in verhouding tot het totale personeelsbestand.
- e. Voor werknemers als bedoeld in de WAGW zullen binnen de onderneming voorzieningen worden getroffen waardoor de instroom van deze werknemers wordt bevorderd, zulks in overleg met de ondernemingsraad. Ten aanzien van de aanstelling van bedoelde werknemers zal door de werkgever een actief beleid worden gevoerd. Partijen streven ernaar dat tenminste 5% van het totale werknemersbestand in de bedrijfstak bestaat uit bedoelde werknemers.
- f. Werkgevers zullen, met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen, werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie bieden, ongeacht factoren als leeftijd, sexuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit, politieke keuze en vakbondskeuze.
- g. Het sociaal beleid is een geïntegreerd deel van het ondernemingsbeleid. Derhalve zal de werkgever in een onderneming waar 100 of meer werknemers werkzaam zijn en de Wet op de ondernemingsraden van toepassing is, ter beoordeling van het gevoerde sociaal beleid eenmaal per jaar een sociaal jaarverslag uitbrengen aan de

ondernemingsraad. Dit sociaal verslag zal tevens worden verstrekt aan de vakverenigingen en op aanvraag aan iedere werknemer.

Artikel 8

Werkgelegenheidsbevorderende maatregelen

1. Werkgevers zullen bevorderen dat de verhouding fulltime/parttime arbeid zich ten gunste van parttime wijzigt. Rapportage over de voortgang zal aan OR en/of vakorganisaties plaatsvinden.
Inzake deeltijdarbeid zal op basis van het advies van de Stichting voor de Arbeid gehandeld worden:
Binnen de ondernemingen zullen regelingen worden getroffen om zoveel mogelijk tegemoet te komen aan wensen van werknemers met betrekking tot de (tijdelijke dan wel definitieve) aanpassing van hun arbeidsduur in de zin van deeltijdarbeid, onder gelijktijdig erkenning dat zwaarwegende redenen van bedrijfsbelang zich tegen het honoreren daarvan kunnen verzetten.
Zo zal een verzoek van de werknemer in beginsel worden gehonoreerd, tenzij dit redelijkerwijs op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen niet van de werkgever kan worden geleverd.
Uitgangspunt bij deze regeling is, dat in beginsel iedere functie op ieder functie-niveau en in iedere sector in een van de gebruikelijke (voltijd) arbeidsduur afwijkende omvang kan worden vervuld. Dit betekent overigens niet bij voorbaat, dat iedere functie in iedere omvang vervuld kan worden.
Toetsing van de toepassing van deze regeling vindt plaats op basis van rapportage door de werkgever aan de OR, of bij het ontbreken daarvan aan de vakorganisaties, indien zij daartoe een verzoek doen.

Artikel 10

Werknemersverplichting

De werknemer is verplicht de hem door of vanwege de werkgever redelijkerwijze opgedragen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en dient zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen welke hem door of namens de werkgever worden verstrekt.

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten, Groot-
handel in 1998/1999**
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

HOOFDSTUK III

ARBEIDSTIJDEN

Artikel 11

Arbeidsduur

1. De gemiddelde arbeidstijd bedraagt 144 uur per periode van 4 weken.
2. De werktijden dienen volgens rooster te zijn verdeeld over een 4- of 5-daagse werkweek. Per 1 januari 1998 bestaan onderscheiden naar bedieningsgroothandel en de zelfbedieningsgroothandel drie werktijdenregelingen te weten Regeling I, Regeling II en Regeling III. Bij de aanstelling op of na 1 januari 1998 wordt door de werkgever met de werknemer één van de drie regelingen overeengekomen. De werknemer die vóór 1 januari 1998¹⁾ in dienst is getreden komt zo snel mogelijk doch uiterlijk op 31 december 1997 met de werkgever overeen welke regeling met ingang van 1 januari 1998 op hem van toepassing wordt. De overeengekomen regeling is voor laatstbedoelde werknemer gebaseerd op diens werktijden en arbeids-overeenkomst zoals deze gold op 31 december 1997. Bij het bepalen in de vorige twee volzinnen geldt dat:
 - Regeling II van toepassing is op de werknemer die in wisselende roosters of in ploegendiensten zijn arbeid verricht; en
 - Regeling III van toepassing is op de werknemer met een overeengekomen wekelijkse arbeidsduur van 12 uur of minder die zijn arbeid verricht binnen de in Regeling III genoemde werkvensters.

Voor de bedieningsgroothandel luiden de hiervoor bedoelde drie regelingen als volgt:

Regeling I:

Werkvenster:

maandag tot en met vrijdag van 06.00 tot 19.00 uur

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Regeling II

Werkvenster:

- a. maandag tot en met vrijdag van 04.00 tot 22.00 uur; of
- b. zaterdag van 04.00 tot 14.00 uur

Regeling III

Werkvenster:

- a. maandag tot en met vrijdag van 04.00 tot 08.00 uur; of
- b. maandag tot en met vrijdag van 17.00 tot 24.00 uur; of
- c. zaterdag van 04.00 tot 19.00 uur.

Voor de zelfbedieningsgroothandel luiden de hiervoor bedoelde drie regelingen als volgt:

Regeling I

Werkvenster:

maandag tot en met zaterdag van 06.00 tot 19.00 uur

Regeling II

Werkvenster:

- a. maandag tot en met vrijdag van 04.00 tot 24.00 uur; of
- b. zaterdag 04.00 tot 19.00 uur

Regeling III

Werkvenster:

- a. maandag tot en met vrijdag van 05.00 tot 09.00 uur; of
- b. maandag tot en met vrijdag van 17.00 tot 24.00 uur; of
- c. zaterdag van 04.00 tot 19.00 uur.

- 3. a. Bij inroostering gelden de volgende voorwaarden:
 - Inroostering van deze gemiddelde arbeidsduur kan - met inachtneming van het bepaalde in het vijfde lid – door middel van de volgende varianten plaatsvinden:
 - a. inroostering van 144 uur per periode van 4 weken;
 - b. inroostering van een combinatie van meer dan 144 uur, doch ten hoogste 160 uur en zoveel hele of halve rooster-vrije dagen dat het gemiddelde daarvan 144 uur per periode van 4 weken is;
 - Het roosteren gebeurt zo laag mogelijk in de organisatie door de betrokken werknemer en de (directe) chef op afdelings-niveau. De roosters worden gemaakt in overleg met de OR overeenkomstig artikel 27 WOR, of middels een aanvullende overeenkomst met vakorganisaties. Tevens stellen partijen op bedrijfsniveau regels vast waaraan het werkoverleg moet voldoen. Zoveel mogelijk wordt rekening gehouden met de voorkeur van de individuele werknemer voor vrije dagen, avonden, weekeinden, een vierdaagse werkweek, sociale, c.q. privé-afspraken, schooltijden van kinderen, kinderopvang en

Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten, Groot-handel in 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

thuiszorgverplichtingen. Wanneer de leidinggevende geen rekening houdt met de voorkeur van de werknemers, dient hij dit te onderbouwen. Na gestructureerd werkoverleg stelt de leidinggevende voor aanvang van de periode de ingeroosterde dagen, avonden en weekeinden in betreffende periode vast.

- Het werkvenster overeenkomstig één van de Regelingen wordt overeengekomen voor één jaar en wordt vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst. De duur van het van toepassing zijnde werkvenster wordt stilzwijgend verlengd met een jaar, tenzij 3 maanden van te voren de werkgever of de werknemer opzegt.
- Bij Regeling III is het toegestaan om tijdelijk, dat wil zeggen voor uiterlijk 12 weken, gedurende de vakantieperiode werkzaamheden te verrichten welke onder een werkvenster van Regeling I of Regeling II vallen. Na deze periode valt de werknemer weer onder Regeling III;
- Een individuele tussentijdse wijziging van de overeengekomen Regeling – dat wil zeggen voordat de overeengekomen periode van één jaar is verstreken – is mogelijk in geval hiermee zowel de werknemer als de werkgever instemmen. Een groepsgewijze tussentijdse wijziging van de met de werknemers overeengekomen Regeling(en) is slechts mogelijk bij een aanpassing in de onderneming van de werkgever indien de werkgever hiertoe een onderbouwd verzoek heeft gedaan bij Vaste Commissie en deze hiermee heeft ingestemd;
- Het rooster alsmede een wijziging daarvan dient voor 4 weken te worden vastgesteld en de roostertijden dienen één week van te voren te worden bekend gemaakt waarbij maximaal 5 aaneengesloten werkdagen en maximaal 5 dagen per week mogen worden gewerkt;
- Het rooster mag geen gebroken diensten inhouden;
- Een ploegendienstrooster dient te voldoen aan de volgende zeven voorwaarden:
 1. voorwaartse rotatierichting;
 2. maximaal 5 diensten achtereenvolgend;
 3. er mag minimaal 2 diensten achtereenvolgend en minimaal 4 diensten van dezelfde soort ochtend-, middagdienst achtereenvolgend worden gewerkt;
 4. pauzes behoren niet tot de werktijd;
 5. tenminste 12 uur rust tussen einde en aanvang volgende werkdag;
 6. werknemers ouder dan 55 jaar kunnen niet worden ver-

- plicht tot werken in roosterdienst c.q. vóór 06.00 uur of na 19.00 uur, op zaterdag of zondag en op algemeen erkende feestdagen;
7. het rooster dient een voorspelbaar patroon te hebben dat aansluit bij persoonlijke verplichtingen van werknemer.
 - b. Voorts geldt voor zowel de bedienings- als de zelfbedieningsgroothandel voor de werknemer met Regeling I of II dat de minimale werktijd van 3 uur per dag bedraagt;
 - c. Voorts gelden bij de zelfbedieningsgroothandel de volgende voorwaarden:
 - Regeling I: Er mag maximaal 6 avonden per 4 weken worden gewerkt en maximaal 2 zaterdagen per 4 weken;
 - Regeling II: Er mag maximaal 12 avonden en maximaal 2 zaterdagen per 4 weken worden gewerkt en maximaal 4 avonden per week.
4. Indien de arbeidstijdverkorting voor vertegenwoordigers in hele of halve roostervrije dagen wordt gerealiseerd heeft de werknemer recht op doorbetaling van de gemiddelde provisie over deze hele of halve dag naar analogie van artikel 44, lid 1.
 5. In afwijking van het eerste lid kunnen directie en O.R. c.q. personeelsvertegenwoordiging ook roosters opstellen, waarbij 12 weken van 39 uur wordt gewerkt en 1 week van 36 uur roostervrij wordt genoten. Invoering is afhankelijk van de volgende voorwaarden:
 - a. er is een vast rooster voor een jaar;
 - b. vakorganisaties¹⁾ en O.R. dienen op ondernemingsniveau in te stemmen;
 - c. er vindt melding plaats aan de Vaste Commissie;
 - d. in de roostervrije week is er geen verplichting tot overwerk.
 6. In afwijking van het eerste lid kunnen directie en O.R. c.q. personeelsvertegenwoordiging ook roosters opstellen die buiten de in lid 1 gedefinieerde normale arbeidstijd liggen. Invoering is afhankelijk van de volgende voorwaarden:
 - a. er is een vast rooster voor een jaar;
 - b. met vakorganisaties¹⁾ is op ondernemingsniveau overeenstemming bereikt over de beloning en roosters;
 - c. de O.R. dient in te stemmen met de roosters;
 - d. er vindt melding plaats aan de Vaste Commissie.
 7. Inroostering op uren gelegen buiten de werkvensters als bedoeld in het tweede lid is op structurele basis mogelijk voor de werknemers die gebruik maken van Regeling I en II indien wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

¹⁾ Bedoeld worden partijen te anderer zijde bij deze cao.

Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten, Groot-handel in 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- a. de uren betreffen uren na het einde van het werkvenster tot 24.00 uur;
- b. de O.R. heeft voorafgaand aan de inroostering haar instemming gegeven;
- c. de individuele werknemer heeft zich bereid verklaard te werken volgens het vastgestelde rooster.

Op de uren gelegen buiten de werkvensters moeten toeslagen worden betaald conform artikel 32, tweede lid. Structurele inroostering van werknemers die vallen onder Regeling I of II op de uren die zijn gelegen tussen 24.00 uur en de aanvangstijd van de werkvensters, is onder worpen aan instemming van de Vaste Commissie.

- 8. Vervallen.
- 9. Rustpauzes van minder dan 15 minuten worden geacht te behoren tot de arbeidstijd.
- 10. De werknemer die de leeftijd heeft bereikt van één jaar lager dan de voor hem geldende minimum uittredingsleeftijd krachtens de vut-cao van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Groothandel in Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak, Tabaksproducten en/of Aanverwante Artikelen of voorafgaand aan de (pre)pensioendatum krachtens de regeling van het BPF en volgens de voor hem vastgestelde gemiddelde arbeidstijd werkt, kan op zijn verzoek, voor 20% extra arbeidstijdverkorting per week kiezen. Zijn brutosalaris bedraagt dan 90% van het tot dan toe verdiende salaris. Op de hoogte van de uitkering wegens vervroegd uittreden en de (premie van de) pensioenverzekering heeft deze verlaging geen invloed. Wel wordt het aantal vakantiedagen met 1/5 deel (20%) verlaagd.
- 11. Voor arbeid verricht gedurende de uren gelegen in het op de werknemer van toepassing zijnde werkvenster gelden géén toeslagen als bedoeld in artikel 32, tweede lid.

Artikel 12

Toeslagen, werktijden, bedrijfstijden, positie parttimers

Vervallen.

Artikel 13

Arbeid op zondagen

Arbeid op zondagen dient zoveel mogelijk te worden beperkt. Bij het doen verrichten van arbeid op zondagen zal de werkgever zoveel mogelijk rekening houden met de belangen van de werknemers, die tegen zondagsarbeid principiële bezwaren hebben.

Artikel 14

Arbeid op feestdagen

1. Over Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, tenzij deze op zaterdag en/of zondag vallen, zal, indien op deze dagen geen arbeid wordt verricht, het normale loon worden doorbetaald.
2. Op de dag die als Koninginnedag wordt gevierd, zal geen arbeid worden verricht. Het verrichten van arbeid op Koninginnedag is wel toegestaan indien:
 - a. de O.R. hiermee instemt;
 - b. de betrokkenen op basis van vrijwilligheid op deze Koninginnedag arbeid verrichten;
 - c. de honorering van de gewerkte tijd plaatsvindt, overeenkomstig artikel 32: algemeen erkende christelijke feestdagen.
3. Indien de regering een dag aanwijst waarop de bevrijding zal worden gevierd en deze dag als nationale feestdag wordt erkend, zal op deze dag geen arbeid worden verricht. Deze dag zal vallen onder één van de drie dagen genoemd in artikel 38, lid 2 van deze cao. Voor 1998 en 1999 betekent dit dat 5 mei niet geldt als één van de hiervoor bedoelde drie dagen.

Artikel 15

Overwerk

1. Vervallen.
2. Overwerk/extra werk wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch is, indien dit naar het oordeel van de werkgever in het bedrijfsbelang noodzakelijk is, verplicht. Onder overwerk voor werknemers (zowel fulltimers als parttimers) wordt verstaan een werktijd van:
 - meer dan 10 uur per dag;
 - meer dan 45 uur per week, of
 - meer dan 144 uur per periode van 4 weken.In uitzondering op het voorafgaande wordt onder overwerk voor

Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten, Groot-handel in 1998/1999

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

chauffeurs (zowel fulltimers als parttimers) verstaan een werktijd van:

- meer dan 9 uur per dag;
- meer dan 144 uur per periode van 4 weken.

In geval van overwerk ontvangt de werknemer een toeslag overeenkomstig het bepaalde in artikel 32, eerste lid.

3. Werknemers, die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, alsmede zwangere werknemers, kunnen in afwijking van het in lid 2 bepaalde niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk/extra werk.
4. Teneinde het overwerk terug te dringen, zal geleidelijk volledige compensatie in tijd worden gerealiseerd, volgens de volgende stappen:
 - a. compensatie uren en toeslag in geld;
 - b. compensatie uren in tijd en de toeslag in geld;
 - c. compensatie uren en toeslag in tijd.

Per bedrijf wordt in overleg met de OR of vakorganisaties een plan opgesteld om op den duur overwerk terug te dringen tot een maximum van 20 overuren per periode van 4 weken, met dien verstande dat het totaal aantal overuren op jaarbasis niet meer dan 234 zou moeten bedragen.

Indien door een onderneming dit aantal van 20 uren resp. 234 uren per medewerker wordt overschreden, dan dient deze onderneming hiervan mededeling te doen aan de Vaste Commissie, onder opgave van de omvang en de oorzaak van de overschrijding.

De regeling kan niet worden aangegrepen om in bedrijven waar reeds het tijd-voor-tijd principe geldt, terugdraaiing van de uitvoering plaats te laten vinden.

Artikel 16

Arbeid op onaangename uren

1. Vervallen.
2. Arbeid op uren gelegen buiten de werkvensters als bedoeld in artikel 11, tweede lid, wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch is, indien dit naar het oordeel van de werkgever in het bedrijfsbelang noodzakelijk is, verplicht. In dat geval ontvangt de werknemer een toeslag overeenkomstig het bepaalde in artikel 32, tweede lid.

3. Werknemers, die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, alsmede zwangere werknemers, kunnen in afwijking van het in lid 2 bepaalde niet worden verplicht tot het verrichten van arbeid op onaangename uren c.q. ploegendienst.

HOOFDSTUK IV

DIENSTVERBAND

Artikel 17

Aanstelling

1. De aanstelling kan geschieden voor onbepaalde of voor bepaalde tijd.
2.
 - a. De duur van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zal totaal maximaal 1 jaar bedragen, behoudens in geval van vervanging wegens ziekte of ongeval, militaire dienstplicht of in geval van calamiteiten. Dit laatste ter beoordeling van de Vaste Commissie. Voor de werknemer die niet valt onder de in artikel 25 genoemde functiegroepen zal de duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd totaal maximaal 3 jaar bedragen indien het niet structurele werkzaamheden in projecten betreft.
 - b. In incidentele gevallen en bij bijzondere omstandigheden kan de arbeidsovereenkomst na afloop van de termijn van 1 jaar genoemd onder a. éénmalig worden verlengd met 6 maanden.
3. Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan zal aan de werknemer vóórdat 4/5 van de tijd is verstreken duidelijkheid worden gegeven over voortzetting of beëindiging van het dienstverband.
4. Aanstelling van werknemers kan slechts plaatsvinden op basis van één van de volgende overeenkomsten:
 - a. overeenkomst voor volledige normale arbeidstijd (fulltime) (per 1 januari 1998: met inachtneming van het bepaalde in artikel 11, tweede lid);
 - b. overeenkomst voor een gedeelte van de volledige normale arbeidstijd (parttime) (per 1 januari 1998: met inachtneming van het bepaalde in artikel 11, tweede lid).De parttime-overeenkomst kan worden aangegaan voor een vast aantal uren per week of voor een variabel aantal uren per week. In beide gevallen geldt een minimum aantal uren per periode van 26. Ingeval van een variabel aantal uren per week, mag het maximum aantal uren per week niet meer dan 125% van het minimum aantal uren bedragen. Indien over een jaar gerekend meer dan

Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten, Groot-handel in 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 20% meer uren wordt gewerkt dan het overeengekomen aantal uren, dan wel het maximum, dient de arbeidsovereenkomst hieraan te worden aangepast.
- c. Reeds in dienst zijnde parttimers hebben het recht om de arbeidsovereenkomst voort te zetten op basis van het voor hem reeds geldende aantal uren, indien dit minder bedraagt dan 26 uur per periode.
 - d. Indien een parttime kracht dit wenst krijgt hij, bij het ontstaan van een vacature, voorrang bij uitbreiding van het aantal uren tot maximaal een full-time aanstelling. Indien in enig jaar een parttimer minder uren wil gaan werken, dan krijgt hij in het daarop volgend jaar daartoe het recht. In het daarop dan volgende jaar heeft hij eenmalig het recht op herstel van het oude aantal uren. Meetperiode voor de in artikel 17.4 b. genoemde periode van een jaar is steeds een schooljaar.
5. Het is niet toegestaan 0-uren contracten – overeenkomsten die geen bepalingen bevatten ten aanzien van het te werken aantal uren – af te sluiten tenzij werkgever en werknemer uitdrukkelijk een dergelijk contract wensen. Bestaande 0-uren contracten dienen – behoudens in het bovenvermelde geval – te worden omgezet in parttime contracten.

Artikel 18

Bevestiging van aanstelling

1. De werknemer ontvangt van de werkgever bij aanstelling een schriftelijk bevestiging daarvan, waarin wordt vermeld:
 - a. de datum van indiensttreding;
 - b. bij aanstelling op proef, de duur van de proeftijd, welke maximaal 2 maanden bedraagt;
 - c. bij aanstelling in tijdelijke dienst: dat zo'n dienstverband van tijdelijke aard zal zijn, alsmede de duur van het dienstverband, hetzij door het noemen van een termijn, hetzij door het vermelden van de werkzaamheden van aflopend karakter, waarvoor dit dienstverband wordt aangegaan;
 - d. de functiegroep, waarin de aanstelling plaatsvindt, alsmede een omschrijving van de werkzaamheden alsmede de plaats waar de arbeid zal worden verricht;
 - e. het salaris en het schaalgetal, waarop de indeling plaatsvindt alsmede de hoogte van de aanspraak op vakantiegeld;

- f. of tijdens koopavond binnen de voor de werknemer geldende normale arbeidstijd per week arbeid moet worden verricht en zo ja, welke daarvoor geldende vergoeding wordt toegekend;
 - g. de opzegtermijnen;
 - h. indien op de werknemer een pensioenregeling van toepassing is: de op hem van toepassing zijnde pensioenregeling;
 - i. indien de werknemer voor langer dan één maand werkzaam zal zijn buiten Nederland: de duur van de werkzaamheden, de huisvesting, de toepasselijkheid van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving dan wel een opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betaling zal plaats vinden, de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer is geregeld;
 - j. de op de werknemer van toepassing zijnde regeling krachtens artikel 11, tweede lid.
2. Indien uit de aanstellingsbrief niet uitdrukkelijk anders blijkt, geldt het dienstverband als te zijn aangegaan zonder proeftijd en voor onbepaalde tijd.
 3. Van een wijziging in de arbeidsovereenkomst, waaronder mede wordt verstaan een wijziging van zijn indeling in een functiegroep, ontvangt de werknemer van de werkgever schriftelijk mededeling, onder vermelding van het nieuwe schaalgetal en het daarbij behorende salaris.
 4. Een beding in de arbeidsovereenkomst dat de dienstbetrekking eindigt bij huwelijk van de werknemer is nietig.
 5. Een beding in de arbeidsovereenkomst dat de dienstbetrekking van rechtswege eindigt wegens zwangerschap of bevalling is nietig.

Artikel 19

Ouderschapsverlof

2. De werknemer heeft recht op ouderschapsverlof tot het jongste kind de 8-jarige leeftijd heeft bereikt onder evenredige aanpassing van de beloning. De lengte van het ouderschapsverlof bedraagt maximaal de arbeidsduur per week over een periode van dertien weken. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van maximaal zes maanden. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de wekelijkse arbeidsduur. Met instemming van de werkgever kan de werknemer ouderschapsverlof nemen dat de maxima genoemd in de voorafgaande en de voorafgaande volzin overschrijdt.

Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten, Groot-handel in 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

De werkgever kan deze instemming slechts weigeren om gewichtige redenen.

3. De overige rechten blijven gehandhaafd. De opbouw van pensioen wordt voortgezet op basis van het oude urenaantal en de oude premieverdeling. Na afloop van de periode wordt de werknemer voor het oude aantal uren in dezelfde functie aangesteld, dan wel in een gelijke of tenminste gelijkwaardige functie met een tenminste gelijke beloning.

Artikel 20

Gegevens salarisbetaling

1. De werkgever is verplicht bij elke salarisbetaling aan de werknemer een duidelijk leesbare specificatie te verstrekken, waarin vermeld moet zijn:
 - a. de naam van de werknemer;
 - b. het bruto-salarisbedrag over de week respectievelijk maand, respectievelijk periode waarover de specificatie wordt verstrekt, onderscheiden naar vast salaris, provisie, toeslagen, overwerk-geld en andere beloningen;
 - c. de inhouding van loonbelasting en de premies voor de sociale verzekeringswetten;
 - d. andere toegepaste kortingen, nauwkeurig gespecificeerd.

Artikel 21

Opzeggingstermijn

In aanvulling op het bepaalde in artikel 7:671 van het Burgerlijk Wetboek bedraagt de termijn van opzegging:

- a. voor de werkgever: tenminste een week voor elk jaar dat de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer heeft geduurd, evenwel met een maximum van 18 weken. Voor werknemers van 45 jaar of ouder wordt voor elk jaar dat de dienstbetrekking na het bereiken van het 45ste levensjaar heeft voortgeduurd deze termijn met 1 week tot een maximum van 13 weken verlengd, met dien verstande, dat de opzeggingstermijn voor werknemers van 50 jaar of ouder, die tenminste 1 jaar in dienst van de werkgever zijn geweest, nimmer korter dan 3 weken zal duren, terwijl de totale opzeggings-termijn ten hoogste 26 weken zal bedragen.

- b. voor de werknemer: tenminste een week voor elk tijdvak van twee jaren, dat de dienstbetrekking na zijn meerderjarigheid heeft geduurd, evenwel met een maximum van 9 weken.

Artikel 22

Ontslag

1. Behoudens wanneer van een dringende reden tot ontslag sprake is, zal opzegging van de dienstverhouding slechts kunnen plaatshebben met inachtneming van de daarvoor door de overheid gegeven voorschriften en van de bij artikel 21 voorgeschreven opzeggingstermijn.
2. Het is de werkgever niet toegestaan de werknemer te ontslaan wegens huwelijk.
3. Het is de werkgever niet toegestaan het dienstverband te beëindigen tijdens zwangerschap of wegens bevalling; evenmin tussen de 7e en 12e week na de bevalling, als de werknemer zijn werk niet heeft hervat.
4. De werkgever zal niet overgaan tot ontslag bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van langer dan 2 jaar, dan na een uiterste inspanning tot herplaatsing.

Artikel 23

Uitkering bij overlijden

Ingevolge het bepaalde in artikel 7:674 van het Burgerlijk Wetboek wordt bij overlijden van een werknemer aan de nagelaten betrekkingen, over een periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de 2e maand na die waarin het overlijden plaats vond, een uitkering verleend ten bedrage van het brutoloon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.

HOOFDSTUK V

BELONING

Artikel 24

Indeling van functies

1. Er is een lijst van functiegroepen.

Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten, Groot-handel in 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Aan de hand van deze lijst deelt de werkgever de werknemer in een functiegroep in.
3. Aan iedere werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functiegroep waarin hij wordt ingedeeld onder vermelding van het van toepassing zijnde schaalgetal en het daarbij behorende salaris.
4. Indien de werknemer bezwaar heeft tegen de door de werkgever doorgevoerde indeling, legt hij binnen één maand dit bezwaar voor aan de chef van de personeelsdienst, respectievelijk degene die in onderneming met deze functie belast is.

Artikel 25

Functiegroepen

Bij de indeling van de werknemers in de hierna vermelde functiegroepen is bepalend de voor iedere functiegroep in de aanhef gegeven algemene omschrijving.¹⁾

Groep I

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

- het verzamelen en inruimen van goederen
- het sorteren en verwerken van retouremballage
- het verpakken van artikelen
- factureerwerk, al dan niet m.b.v. eenvoudige apparatuur
- eenvoudig archiefwerk
- postkamerwerk
- eenvoudig typewerk
- serveren van koffie en thee
- schoonhouden van gebouwen en terreinen
- bediening van eenvoudige telefooncentrale
- het maken/verzorgen van etiketten in magazijnen van zelfbedienings-groothandelsbedrijven.

¹⁾ Noot van cao-partijen:

Deze algemene omschrijving is dus bepalend voor de indeling!

De opsomming van werkzaamheden, welke in elk der groepen onder de algemene omschrijving wordt gegeven draagt derhalve slechts het karakter van het vermelden van een aantal voorbeelden. Deze opsomming bedoelt dus allerminst volledig te zijn.

Groep II

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

- het verzamelen en inruimen van goederen
- het verzorgen van een artikelgroep in een magazijn van een zelfbedieningsgroot-handelsbedrijf
- het verrichten van kassa-werkzaamheden in een zelfbedieningsgroot-handelsbedrijf
- het verrichten van factureerwerkzaamheden met behulp van minder eenvoudige apparatuur
- het verrichten van codeerwerkzaamheden
- het verrichten van minder eenvoudig typewerk
- het bedienen van een telexapparaat/minder eenvoudige telefooncentrale
- het maken van eenvoudige calculaties
- het opnemen van telefonische orders
- het bedienen en/of besturen van eenvoudige mechanische hulpmiddelen voor het verplaatsen van goederen
- het besturen van een bestel- en/of vrachtauto
- het verrichten van controlewerkzaamheden, voornamelijk van constaterend karakter
- het verrichten van eenvoudig onderhoudswerk.

Groep III

Werknemers, die een functie uitoefenen, welke bestaat uit werkzaamheden van betrekkelijk eenvoudige aard, waarbij een redelijke mate van kennis en/of ervaring vereist is en waarbij een beperkt inzicht in de werkorganisatie is vereist, zoals bijvoorbeeld:

- het inruimen en verzamelen van goederen, waarbij enige artikelkennis noodzakelijk is
- het verzorgen van een artikelgroep in een Z.B.-magazijn, waarbij enige artikelkennis noodzakelijk is
- het besturen van motorische transportmiddelen zoals: vorkhef-trucks of vrachtauto's
- het controleren van kasstaten
- het zelfstandig verrichten van typewerk (het voeren van een eenvoudige correspondentie)
- het behandelen van facturen van administratieve goederen
- het bedienen van een omvangrijke telefooncentrale en het ontvangen van bezoekers
- het opnemen van telefonische orders
- het verrichten van teken- en/of schilderwerk voor reclamefolders e.d.
- het bedienen van eenvoudige apparatuur voor automatische informatieverwerking/tekstverwerking

Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten, Groot-handel in 1998/1999

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- het verrichten van onderhoudswerkzaamheden waarbij enige vakken-nis vereist is.

Groep IV

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

- het verrichten van sub-administratieve werkzaamheden
- het verrichten van steno-typewerk en het zelfstandig voeren van een eenvoudige correspondentie
- het verzorgen en/of inrichten van winkels
- het bedienen van apparatuur voor automatische informatieverwerking
- het leidinggeven aan/organiseren van de uitgaande goederenstroom
- het besturen van zware vrachtauto's
- het verkopen vanuit een auto
- het bedienen van een gedecentraliseerd klein tot middelgroot automatiseringssysteem.

Groep V

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

- het zelfstandig voeren van een sub-administratie
- het assisteren bij de inkoop van specialistische goederen
- het zelfstandig maken van eenvoudige computer programma's
- het zelfstandig bedienen van gecompliceerde apparatuur voor automatische informatieverwerking
- het verrichten van controlewerkzaamheden (waarbij een zekere mate van vakkennis vereist is)
- het verrichten van onderhoudswerkzaamheden (waarbij een zekere mate van vakkennis vereist is)

Groep VI

Werknemers, die een functie uitoefenen, welke bestaat uit werkzaamheden, waarvoor een aanzienlijke mate van specialistische kennis en/of ervaring, dan wel waarbij leiding wordt gegeven aan een grotere groep van minder specialistische medewerkers, dan wel waarbij een geheel zelfstandige werkuitvoering en een geheel eigen verantwoordelijkheid met betrekking tot de voortgang van de werkorganisatie vereist is dan wel waarbij het beheer van een klein tot middelgroot automatiseringsstelsel is opgedragen.

Artikel 26

Belonings- en functieclassificatiesystemen

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

Artikel 27

Salarissen

1. Aan de werknemer dient een salaris te worden uitbetaald op grond van de in art. 25 vermelde functiegroepen en met inachtneming van de overige bepalingen in bijlage I. De bijlage wordt geacht deel uit te maken van deze cao. De werknemer ingedeeld in groep I, wordt uiterlijk 6 maanden na zijn indiensttreding ingedeeld in groep II. Indien uit de doelgroepen langdurig werklozen, gedeeltelijk arbeidsongeschikten, herintredende vrouwen, allochtonen en schoolverlaters, werknemers aangenomen worden voor werk op het niveau functiegroep 1 van de CAO, is de werkgever gerechtigd om maximaal 24 maanden het minimumloon te betalen¹⁾. De betreffende werknemer krijgt een bedrijfsopleiding en bij verlenging van de arbeidsovereenkomst na het 1e jaar krijgt hij een aanstelling voor onbepaalde tijd.
2. Het salaris voor een kalenderjaar wordt bepaald op 1 januari van dat jaar, indien in de onderneming geen andere datum gebruikelijk is.
3. Omdat bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar een aantal verplichte premie-inhoudingen ingevolge de sociale verzekeringswetten komt te vervallen, zal bij het bereiken van deze leeftijd het brutosalaris worden aangepast en wel zodanig, dat het onmiddellijk voor die

¹⁾ De algemene Wet gelijke behandeling en artikel 7:646 jo 647 jo 648 BW blijven onverkort van toepassing.

Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten, Groot-handel in 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

datum van toepassing zijnde nettosalaris ongewijzigd blijft. De algemene salarisverhogingen, die nadien worden doorgevoerd, blijven onverkort gelden voor deze groep van werknemers.

4. Uitzendkrachten worden betaald volgens de in deze CAO opgenomen loonschalen. Overige vergoedingen en arbeidstijden zijn zoals die onder andere vermeld staan in artikel 24 tot en met 32 van deze CAO. Conform artikel 15 van de CAO voor uitzendkrachten zal deze bepaling ter kennis worden gebracht aan de Stichting Meldingsbureau uitzendbranche.

Artikel 28

Berekening uur-/weeksalaris

1. De in bijlage 1 vermelde salarissen zijn bruto-maand-, bruto-periode- en bruto-weeksalarissen.
2. Het bruto-uursalaris wordt berekend door het voor de betrokken werknemer vastgestelde bruto-weeksalaris te delen door 36 en het vastgestelde bruto-maandsalaris te delen door 156.
3. In voorkomende gevallen wordt het bruto-weeksalaris berekend door het voor de betrokken werknemer vastgestelde normale bruto-maandsalaris te delen door 4 $\frac{1}{3}$.

Artikel 29

Bevoegdheden werkgever met betrekking tot beloning

1. a. Een werknemer mag in een jaar een extra schaalgetal worden toegekend.
b. Een werknemer die het maximum van zijn schaal bereikt heeft mag een waarderingstoeslag van maximaal 10% worden toegekend.
2. b. Het is de werkgever toegestaan in één jaar af te wijken van het bepaalde onder artikel 27 lid 1, laatste volzin, indien de werknemer onvoldoende functioneert. Hiervan dient de werkgever gemotiveerd schriftelijk de werknemer te berichten.

- c. De betrokken werknemer is bevoegd om binnen 30 dagen na dagtekening van de kennisgeving het oordeel van de Vaste Commissie te vragen.
- d. Indien er voor de werkgever in het daarop volgende jaar wederom aanleiding bestaat om te handelen als vermeld onder b, is vergunning van de Vaste Commissie vereist, daar er dan sprake zal zijn van het afwijken van de arbeidsvoorwaarden van deze cao.

Artikel 30

Vertegenwoordigers

- 1. Aan verkopers en verkoopadviseurs in de buitendienst, die de leeftijd van 25 jaar hebben bereikt, zal aan salaris en eventuele provisie tenminste gemiddeld bruto worden uitbetaald het maximumsalaris van schaal VI.
- 2. Vertegenwoordigers hebben recht op vergoeding van onkosten die gemaakt zijn voor de uitoefening van de functie.
- 3. De werkgever is verplicht om zorg te dragen voor een ongevallelenzittendenverzekering.
- 4. Partijen bevelen aan om auto's van vertegenwoordigers en buitendienstmedewerkers te voorzien van een airbag en ABS.

Artikel 31

Chauffeurs

- 1. Aan chauffeurs kan een toeslag worden betaald. Indien deze toeslag wordt betaald bedraagt deze f 15,= bruto per week.
- 2. Het is de werkgever toegestaan een premie aan chauffeurs te betalen op grond van een premiereregeling wegens schadevrij rijden door chauffeurs. Deze premiereregeling moet aan de chauffeurs bekend zijn en aangeven welke premie verdiend kan worden en waardoor het recht op premie geheel of gedeeltelijk verloren gaat.
- 3. Chauffeurs hebben recht op vergoeding van de onkosten die zijn gemaakt voor de uitoefening van de functie.

Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten, Groot-handel in 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 32

Betaling van overuren en onaangename uren

1. De werknemer ontvangt voor overwerk als bedoeld in artikel 15, tweede lid, over het eerste 16 uur een toeslag van 25% en over alle uren daarboven 50%.
2. Voor arbeid uren als bedoeld in artikel 16, tweede lid, ontvangt de werknemer op wie Regeling I of Regeling II van toepassing is de volgende toeslagen:
 - a. De bedieningsgroothandel:

Regeling I:

– maandag tot en met vrijdag: tussen 04.00 en 06.00 uur	25%
– idem: tussen 19.00 en 22.00 uur	25%
– idem: tussen 22.00 en 04.00 uur	50%
– zaterdag: tussen 00.00 en 12.00 uur	50%
– idem: tussen 12.00 en 24.00 uur	100%
– zondag: tussen 0.00 en 24.00 uur	200%
– feestdagen (niet zijnde een zondag) als bedoeld in artikel 14	100%

Regeling II

– vaste toeslag op loon	14%
– maandag tot en vrijdag: tussen 22.00 en 04.00 uur	50%
– zaterdag: tussen 0.00 en 04.00 uur	50%
– zaterdag: tussen 14.00 en 24.00 uur	100%
– feestdagen (niet zijnde een zondag) als bedoeld in artikel 14	100%
– zondag: tussen 0.00 en tot 24.00 uur	200%

b. De zelfbedieningsgroothandel:

Regeling I

– maandag tot en met zaterdag: tussen 0.00 en 04.00 uur	50%
– idem: tussen 04.00 en 06.00 uur	25%
– maandag tot en met vrijdag: tussen 19.00 en 22.00 uur	25%
– idem: tussen 22.00 en 24.00 uur	50%
– zaterdag: tussen 19.00 en 24.00 uur	100%
– zondag: tussen 0.00 en 24.00 uur	200%
– feestdagen (niet zijnde een zondag) als bedoeld in artikel 14	100%

Regeling II

– vaste toeslag op loon	5%
– maandag tot en met zaterdag: tussen 0.00 en 04.00 uur	50%
– zaterdag: tussen 19.00 en 24.00	100%
– zondag: tussen 0.00 en 24.00 uur	200%
– feestdagen (niet zijnde een zondag) als bedoeld in artikel 14	100%

3. De vaste toeslag op het loon volgens Regeling II en de toeslag voor onaangename uren volgens het tweede lid zijn uitgezonderd voor de betaling van overwerkbeloning, vakantietoeslag, winstdelingsuitkeringen zoals genoemd in artikel 4 lid 3 van de CAO. De vaste toeslag telt wel mee voor de VUT/(pre)pensioen.
4. Indien de werkgever op grond van de bepalingen van deze cao gehouden is een toeslag te betalen vanwege arbeid op onaangename uren, dan bestaat er geen verplichting over diezelfde uren tevens een toeslag vanwege overwerk uit te betalen. In dat geval zal bij de beoordeling van de te betalen toeslag worden uitgegaan van het in het onderhavige geval geldende hoogste percentage.
5. Indien in een onderneming voor een bepaalde categorie van het personeel een normale arbeidsduur van minder dan 144 uur geldt, is de in artikel 15 en 16 en dit artikel vermelde overwerkregeling en regeling voor arbeid op onaangename uren van toepassing, voorzover de gemiddelde arbeidsduur van 144 uur per periode wordt overschreden en binnen een voortschrijdende periode van 4 weken waarin ze gemaakt zijn, niet gecompenseerd zijn in vrije tijd.
6. Werknemers, met wie een arbeidstijd is overeengekomen, minder dan de in artikel 11, eerste lid, vermelde gemiddelde arbeidstijd, ontvangen over de meeruren (tot 144 uur per periode) boven de overeengekomen arbeidstijd, een vakantietoeslag, vakantiedagen alsmede winstdelingsuitkeringen en andere uitkeringen hoe dan ook genaamd. Deze aanvullingen worden niet toegekend, indien in overleg met de werknemer een regeling is overeengekomen inhoudende dat een

Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten, Groot-handel in 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

gegarandeerd maand-/ jaarsalaris zal worden toegekend, op basis van in het verleden gewerkte uren.

7. De toeslagen zoals bedoeld in het eerste en tweede lid kunnen – in onderling overleg met de werknemer – worden uitgekeerd in geld of in vrije tijd. Deze toeslagen gelden ongeacht of de gewerkte uren in tijd dan wel in geld worden gecompenseerd.

Artikel 33

Minimuminkomen

1. a. Voor volwaardige werknemers van 23 tot en met 64 jaar, die in volledige dienstbetrekking gedurende de normale arbeidsduur werkzaam zijn, bedraagt het minimuminkomen nooit minder dan het in enig wettelijk of anderszins van overheidswege getroffen maatregel vastgestelde bedrag.
- b. Voor volwaardige werknemers van 65 jaar of ouder, die in volledige dienstbetrekking gedurende de normale arbeidsduur werkzaam zijn, wordt het bedrag, als bedoeld in lid a van dit artikel, verminderd met de niet meer verschuldigd zijnde premie krachtens de sociale verzekeringswetten.
- c. Voor jeugdige werknemers, die in volledige dienstbetrekking gedurende de normale arbeidsduur werkzaam zijn, bedraagt het minimum-inkomen nooit minder dan het in enig wettelijk of anderszins van overheidswege getroffen maatregel vastgestelde bedrag, een bedrag dat gevonden wordt door de onderstaande percentages toe te passen op het wettelijk minimumloon zoals dat van toepassing is op de in lid 1 a. omschreven categorie werknemers.

voor 22-jarigen	85%	voor 18-jarigen	45,5%
voor 21-jarigen	72,5%	voor 17-jarigen	39,5%
voor 20-jarigen	61,5%	voor 16-jarigen	34,5%
voor 19-jarigen	52,5%	voor 15-jarigen	30%

Bij een kortere dan normale arbeidsduur is het minimumjeugdloon, overeenkomstig de Wet minimumloon en minimum-vakantiebijslag, naar evenredigheid lager.

2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder minimuminkomen

verstaan: alle uit de arbeidsverhouding voortvloeiende inkomensbestanddelen, met uitzondering van overwerkverdiensten, vakantie-toeslagen, winstuitkeringen en van vergoedingen voor zover zij geacht kunnen worden te strekken tot bestrijding van noodzakelijke kosten, die de werknemer in verband met zijn dienstbetrekking heeft te maken.

Artikel 34

Bijdrage particuliere ziektekostenverzekering

1. De werknemer die niet verplicht verzekerd is ingevolge de Ziekenfondswet ontvangt van de werkgever een bijdrage in de kosten van een door de werkgever af te sluiten particuliere ziektekostenverzekering.
Werkgever kan daarbij kiezen voor:
 - een vaste vergoeding van Fl. 200,= per periode van 4 weken dan wel
 - 50% van de totale kosten inclusief de wettelijke bijdragen met een maximum van Fl. 200,= per periode van 4 weken.
2. De werkgeversbijdrage zal niet worden toegekend, indien deze reeds deel uitmaakt van het aan de werknemer uit te keren salaris.

HOOFDSTUK VI

VEILIGHEID, GEZONDHEID, ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 35

Veiligheid, Gezondheid, Arbeidsongeschiktheid

1. Met uitsluiting van het bepaalde in artikel 7:629, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek, is de werkgever verplicht indien de werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, gedurende 52 weken aan de werknemer het voor betrokkene geldende nettosalaris door te betalen.
 - a. Werknemersorganisaties ontvangen van alle werkgevers de ARBO-jaarplannen gebaseerd op de risico-inventarisaties.
3. In de onderneming zullen maatregelen worden getroffen welke nodig zijn ter voorkoming van schade aan de gezondheid van werknemers voor zover deze schade direct of indirect het gevolg is van de aard van de werkzaamheden of de werkomstandigheden. De werkgever zal omtrent de aard van de risico's en de mogelijkheid of onmogelijkheid tot beperking daarvan, alle werknemers informeren.

Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten, Groot-handel in 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. Per onderneming dienen voorzieningen te worden getroffen om de werkomstandigheden en de veiligheid van de chauffeur te bevorderen. Hierbij kan gedacht worden aan bezwarende omstandigheden als temperatuurverschillen, tillen en vervoeren van contant geld.
5. De werkgever is verplicht met ingang van 1 juli 1993¹⁾ een actief flankerend, aantoonbaar en registrerend ziekteverzuimbeleid te voeren. De werkgever is verplicht voor de ziekteverzuimbegeleiding reeds nu een gecertificeerde ARBO-dienst in te schakelen.
Bij aanwezigheid van dit beleid heeft de werknemer, die ten gevolge van ziekte of ongeval ongeschikt is arbeid te verrichten, met ingang van 1 juli 1993, of zoveel later als het beleid ingevoerd wordt, te beginnen met de tweede ziektemelding per ziektemeldingsperiode, zoals hieronder gedefinieerd, gedurende de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid geen recht op doorbetaling van het voor betrokkene geldende nettosalaris. Deze bepaling kan slechts éénmaal worden toegepast in die gevallen waarin ziekmeldingen elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De eerste ziektemeldingsperiode loopt van 01-07-1993 tot en met 31-12-1993. De volgende van 01-01-1994 tot en met 31-12-1994 enzovoort.
6. De werknemer die na 26 januari 1993 ziek wordt en daarna gedeeltelijk of volledig arbeidsongeschikt blijft ontvangt tot de voor hem geldende pensioenleeftijd een aanvulling op de WAO-uitkering:

Arbeitsongeschikt van 80 – 100% :	tot	70	%
Arbeitsongeschikt van 65 – 80% :	tot	50,75	%
Arbeitsongeschikt van 55 – 65% :	tot	42	%
Arbeitsongeschikt van 45 – 55% :	tot	35	%
Arbeitsongeschikt van 35 – 45% :	tot	28	%
Arbeitsongeschikt van 25 – 35% :	tot	21	%
Arbeitsongeschikt van 15 – 25% :	tot	14	%

Deze aanvulling op de uitkering zal jaarlijks met 2% worden verhoogd.
De werkgever dient op ondernemingsniveau dusdanige voorzieningen te treffen dat bovenvermelde uitkering te allen tijde gewaarborgd is ten behoeve van alle in het bedrijf werkzame personen op wie dit artikel van toepassing is.
De jaarpremies voor de WAO-uitkeringen worden door de werknemers tot maximaal 3% bij bedrijven met meer dan 75 werknemers en tot maximaal 3,5% bij bedrijven met minder dan 75 werknemers

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

van het WAO-gat-loon (= geldende salaris incl. vakantiegeld tot een maximum van f 74.865,= minus het voor de werknemer geldende minimumsalaris incl. vakantiegeld tot een maximum van f 28.036,=) betaald¹⁾.

Eventuele meerkosten komen voor rekening van de werkgever. Werknemerskosten zullen niet meer bedragen dan de werkelijk door de werkgever aan deze voorziening betaalde kosten.

De Ondernemingsraad en/of de werknemer heeft het recht zich van een juiste doorbelasting te vergewissen. Voor werknemers zonder WAO-gat is dit lid niet van toepassing. Bij de onderhandelingen voor de volgende CAO wordt opnieuw gekeken naar de mogelijkheid om dit percentage te verlagen.

7. De werknemer die tenminste vijf jaar bij de werkgever in dienst is geweest en gedeeltelijk of volledig arbeidsongeschikt is verklaard krachtens de WAO/AAW, ontvangt gedurende maximaal één jaar een extra aanvulling op zijn uitkering ingevolge de WAO/AAW respectievelijk WW van 20% van het voor hem geldende brutosalaris tot een maximum van 90% van dit salaris.
8. De in lid 7 bedoelde werknemer, die aansluitend aan de in dit lid vermelde periode gedeeltelijk of volledig arbeidsongeschikt blijft ontvangt gedurende maximaal één jaar op analoge wijze een aanvulling van 10% van het voor hem geldende brutosalaris tot een maximum van 80% van dit salaris.
9. De werknemer, die ten gevolge van ziekte of ongeval ongeschikt is arbeid te verrichten, is verplicht zich te onderwerpen aan een door of namens de werkgever ingestelde controle.
10. Het in lid 1, 6, 7, en 8 bepaalde is niet van kracht indien en voorzover de werknemer jegens derden een vordering tot schade vergoeding wegens loonderving kan doen gelden terzake van arbeidsongeschiktheid. Niettemin zal de werkgever de in dit artikel bepaalde uitkering verstrekken, doch bij wijze van voorschot op deze schadevergoeding. De werknemer is verplicht zijn recht op schadevergoedingen ten belope van het bedrag van de in lid 1, 6, 7 en 8 van dit artikel bepaalde uitkering schriftelijk aan de werkgever over te dragen. De werkgever zal de door hem aan de werknemer verstrekte voorschotten slechts met de ontvangen schadevergoeding verrekenen.
 - a. indien de verhindering tot het verrichten van arbeid het gevolg is van een ongeval terzake waarvan te zijner behoefte een particuliere verzekering ter dekking van de ten gevolge van dat ongeval door de werknemer gederfde inkomsten is afgesloten heeft de werknemer geen aanspraken als bedoeld in lid 1 en 3 van dit artikel.

¹⁾ Artikel 7:631 BW blijft onverkort van toepassing.

Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten, Groot-handel in 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- b. indien de uitkering aan de werknemer krachtens een dergelijke verzekering lager is dan de uitkering waarop de werknemer krachtens lid 1 en 3 van dit artikel tegenover de werkgever aanspraak zou kunnen maken is de werkgever gehouden een aanvulling te verstrekken tot het bedrag van laatstgenoemde uitkering.
11. De aanvulling, respectievelijk betaling, bedoeld in de leden 1, 6, 7 en 8 van dit artikel wordt voor de vertegenwoordiger berekend op basis van het inkomen over de laatste 12 maanden – of zoveel korter de dienstbetrekking heeft geduurd – onmiddellijk voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid.
- Indien een vertegenwoordiger op grond van de tussen hem en zijn werkgever gesloten overeenkomst tijdens zijn periode van arbeidsongeschiktheid aanspraak verwerft op provisie, blijft de in de leden 1, 6, 7 en 8 van dit artikel bedoelde aanvulling respectievelijk betaling achterwege, met dien verstande dat:
- a. indien het provisiebedrag even groot of groter is dan de in de leden 1, 6, 7 en 8 bedoelde aanvulling, respectievelijk betaling, zou hebben bedragen, dit volle provisiebedrag wordt uitgekeerd;
 - b. indien het provisiebedrag kleiner is dan de aanvulling, respectievelijk betaling, zou hebben bedragen, door de werkgever bovendien het verschil wordt bijbetaald;
 - c. de in de leden 1, 6, 7 en 8 bedoelde uitkering, respectievelijk aanvulling die krachtens de bepalingen van lid 11 sub a en b achterwege, respectievelijk gedeeltelijk achterwege blijft, dient te worden aangewend om het inkomen van de vertegenwoordiger voor de periode na zijn arbeidsongeschiktheid tot het gemiddelde maandinkomen aan te vullen.
12. De in dit artikel genoemde aanvullingen zullen niet worden verstrekt als de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een lichaamsgebrek, waaromtrent de werknemer bij het aangaan van het dienstverband opzettelijk valse inlichtingen heeft verstrekt.

HOOFDSTUK VII

VERZUIM

Artikel 36

Kort Verzuim

1. Met uitsluiting van het bepaalde in het derde en vierde lid van artikel 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 maximum duur:
 - a. bij ondertrouw een halve dag;
 - b. bij huwelijk van de werknemer twee dagen;
 - c. bij huwelijk van eigen kinderen van de werknemer, mits de plechtigheid wordt bijgewoond, één dag;
 - d. bij bevalling der echtgenote van de werknemer één dag;
 - e. bij hertrouwen van één der ouders of schoonouders of bij huwelijk van pleegkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters, één dag, mits de huwelijksplechtigheid of het huwelijksfeest wordt bijgewoond;
 - f. bij overlijden van de echtgenoot/echtgenote of van een eigen inwonend kind van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis, tot een maximum van vijf dagen;
 - g. bij overlijden van één der ouders of schoonouders en niet-inwonende kinderen één dag, alsmede één dag voor het bijwonen van de begrafenis, mits de plechtigheid wordt bijgewoond. In de gevallen kan ook extra onbetaald verlof worden opgenomen;
 - h. bij overlijden van broers, zusters, zwagers, schoonzusters en grootouders, één dag;
 - i. bij het vervullen van, van overheidswege opgelegde verplichtingen, welke de werknemer persoonlijk moet vervullen, met uitzondering van het vervullen der militaire dienstplicht en de daaruit voortvloeiende verplichtingen, gedurende de daarvoor benodigde uren en voor zover generlei vergoeding hiervoor kan worden ontvangen;
 - j. bij noodzakelijk bezoek aan een huisarts, specialist, ziekenhuis en voor bloeddonatie, dat – behoudens in spoedgevallen – vooraf is medegedeeld aan de werkgever, de benodigde tijd;
 - k. voor het zoeken van een nieuwe werkgever, na opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, indien de werknemer gedurende tenminste vier weken, onmiddellijk aan de opzegging voorafgaande, onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest, ten hoogste vijf uren, aaneengesloten of in gedeelten;
 - l. bij herdenking van het 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer of diens ouders, mits tenminste een week tevoren daarvan aan de werkgever kennis is gegeven, alsmede bij de her-

Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten, Groot-handel in 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- denking van zijn 25-en 40-jarig dienstverband bij de werkgever, één dag;
 - m. in de periode drie jaar voorafgaande aan de toetreding tot de vut-regeling respectievelijk de (pré) pensionering gedurende vijf aaneengesloten dagen voor een pre-pensioneringscursus;
 - n. in geval van het adopteren van een kind, twee dagen.
2. Daar waar sprake is van een duurzame relatie met een levensgezel(lin), hetgeen de werkgever gemeld is, is lid 1 eveneens van toepassing.
 3. Voor het regelen van eerste opvang bij calamiteiten heeft de werknemer recht op onbetaald verlof met behoud van alle rechten tot een maximum van 15 dagen per jaar.
 4. Werknemers uit ethnische minderheidsgroepen hebben het recht om, op voor hen van toepassing zijnde feestdagen die vergelijkbaar zijn met de in artikel 14 lid 1 genoemde feestdagen, onbetaald verlof met behoud van alle rechten op te nemen. Voorbeelden hiervan zijn:
 - voor Moslims: Iedul-fitr (Suikerfeest) en Iedul-adha (Offerfeest)
 - voor Hindoes: Holi (Nieuwjaar, 4 maart) en Divali (Lichtenfeest, 9 november).

HOOFDSTUK VIII

VAKANTIE¹⁾

Artikel 37

Vakantieduur

1. a. Het vakantiejaar loopt in de regel van 1 mei t/m 30 april.
b. Het normale aantal vakantiedagen waarop een werknemer recht heeft bedraagt, bij een vol jaar dienstverband, 25 dagen van

¹⁾ Noot van cao-partijen:
Vertegenwoordigers en werknemers die ingedeeld zijn in functiegroep VI, hebben jaarlijks recht op 1 extra vakantiedag boven het in art. 36 lid 1 en 2 bepaalde, met dien verstande dat het aantal vakantiedagen dat in een tijdsverloop van 12 maanden kan worden opgebouwd ten hoogste 30 dagen kan bedragen. Ook op deze dag is het gemiddelde van de laatste volzin van het tweede lid van dit artikel van toepassing.

gemiddeld 7,2 uur per dag. Indien er sprake is van geen vol jaar dienstverband, wordt de vakantie tijdsevenredig bepaald.

2. Boven het bepaalde in lid 1 heeft iedere werknemer die tenminste 5 jaar bij de werkgever in dienst is en in het lopende jaar de leeftijd van:
40 jaar heeft bereikt, recht op één extra vakantiedag;
45 jaar heeft bereikt, recht op twee extra vakantiedagen;
50 jaar heeft bereikt, recht op drie extra vakantiedagen;
55 jaar heeft bereikt, recht op vier extra vakantiedagen;
60 jaar heeft bereikt, recht op vijf extra vakantiedagen;
Deze dag(en) bedraagt/bedragen gemiddeld 7,2 uur.

Artikel 38

Aaneengesloten vakantie; verlofdagen

1. De tijdvakken waarin de vakantie wordt opgenomen worden in overleg met de werkgever vastgesteld. Van de vakantie dient een aaneengesloten tijdvak van tenminste twee weken te worden opgenomen.
2. De werkgever kan – met instemming van de ondernemingsraad, indien aanwezig – per kalenderjaar ten hoogste drie dagen aanwijzen als vrije dagen waarop de gehele onderneming of een gedeelte daarvan zal zijn gesloten. Deze dagen gelden als vakantiedagen. De aanwijzing dezer dagen zal tijdig in ieder geval vóór 1 februari van het jaar, waarin deze vrije dagen zullen vallen, aan de werknemer worden bekend gemaakt.

Artikel 39

Vakantie bij vervulling wettelijke leerplicht

Voor een werknemer, die ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht op één of meer dagen per week een school, vormingsinstituut of cursus moet bezoeken, wordt het aantal vakantiedagen waarop hij krachtens artikel 37 recht heeft, vastgesteld naar evenredigheid van het aantal dagen, waarop de werknemer per week in de onderneming werkzaam is. Op de dagen waarop deze werknemer een school, vormingsinstituut of cursus zou hebben moeten bezoeken, indien de onderwijsinstelling niet wegens vakantie gesloten zou zijn, kan hij niet worden verplicht in de onderneming werkzaam te zijn.

Artikel 40

Vakantieaanspraken ingeval van ziekte of ongeval

1. De werknemer die bij het begin van de door hem vastgestelde vakantie ten gevolge van ziekte of ongeval arbeidsongeschikt is, behoudt zijn aanspraak op reeds verworven vakantierechten.
2. De werknemer, die tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt wordt behoudt aanspraak op vakantiedagen voor de dagen waarop hij arbeidsongeschikt is geweest – mits hij terstond bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid hiervan kennis geeft aan de werkgever.
3. De werknemer verworft vakantierechten gedurende de tijd dat hij ongeschikt is tot het verrichten van arbeid door ziekte of ongeval doch gedurende ten hoogste de laatste zes maanden van zijn arbeidsongeschiktheid.

Artikel 41

Verval van vakantieaanspraken

Ieder vorderingsrecht tot toekenning van vakantie of van verlof zonder behoud van loon, vervalt na verloop van twee jaren na het tijdstip waarop de aanspraak is ontstaan.
Bij het opnemen van vakantiedagen worden de oudste rechten geacht het eerst te worden gerealiseerd.

Artikel 42

Beëindiging dienstverband en vakantierechten

1. Bij beëindiging van het dienstverband zullen de genoten vakantiedagen met de verworven vakantierechten worden verrekend.
2. De bij beëindiging van het dienstverband op grond van artikel 37 nog aan de werknemer toekomende vakantierechten mogen niet in de opzegtermijn worden genoten, doch moeten in geld worden uitbetaald, tenzij op verzoek van de werknemer tussen werkgever en werknemer anders wordt overeengekomen. Resterende dagen boven het aantal van 25 dienen op verzoek van de werkgever binnen de

opzegtermijn te worden opgenomen en worden dan derhalve niet uitbetaald.

3. Ten aanzien van de extra vakantie genoemd in artikel 37, lid 2 en de voetnoot zal aan de werknemer 1/12 van de betreffende vakantiedagen worden uitbetaald voor iedere maand dat het dienstverband heeft geduurd en de werknemer nog geen vakantie krachtens artikel 37, lid 2 en/of de voetnoot genoten heeft.
4. De werkgever is verplicht aan de werknemer een verklaring uit te reiken waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen in geld zijn uitbetaald.
5. De werknemer heeft bij de volgende werkgever recht op een overeenkomstig aantal dagen vakantie zonder behoud van loon, boven het aantal vakantiedagen dat hij uit hoofde van het dienstverband bij de volgende werkgever heeft verworven.
6. Behalve bij beëindiging van het dienstverband mag het recht op vakantie niet worden vervangen door uitbetaling in geld.

Artikel 43

Vakantietoeslag

1. Voor iedere maand gedurende welke het dienstverband heeft voortgeduurd vóór 1 mei van enig jaar sedert 1 mei van het daaraan voorafgaande jaar, ontvangt de werknemer een vakantietoeslag ten bedrage van 1/12 gedeelte van 8% van het bruto-jaarsalaris.
2. De vakantietoeslag voor werknemers van 23 jaar en ouder bedraagt per jaar minstens: voor de periode 1 mei 1998 tot en met 30 april 1999 f 22.775,-.
3. De vakantietoeslag zal worden uitgekeerd bij het begin van de aanengesloten vakantie, doch uiterlijk aan het einde van de maand juni.
4. Bij beëindiging van het dienstverband ontvangt de werknemer voor iedere maand gedurende welke hij sedert 1 mei van het voorafgaande jaar in dienst is geweest en waarvoor hij nog geen vakantietoeslag heeft genoten 1/12 gedeelte van de vakantietoeslag welke hij op grond van het gestelde in de leden 1 en 2 heeft verworven.

Artikel 44

Vaststellen beloning vertegenwoordiger tijdens vakantie

1. Voor vertegenwoordigers wordt de hun tijdens de vakantie toekomende beloning berekend op basis van het inkomen over de laatste

Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten, Groot-handel in 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

12 maanden – of zoveel korter als de dienstbetrekking heeft geduurd – onmiddellijk voorafgaande aan de maand, waarin de vakantie wordt genoten, c.q. de vergoeding voor niet genoten vakantiedagen wordt uitbetaald.

2. Verwerft de vertegenwoordiger tijdens de vakantie, op grond van de tussen hem en zijn werkgever gesloten overeenkomst, aanspraak op een provisiebedrag dat kleiner is dan de in de voorafgaande alinea bedoelde beloning, dan wordt deze beloning met het provisiebedrag verminderd. Is daarentegen het provisiebedrag even groot of groter dan de in de vorige alinea bedoelde beloning dan blijft deze beloning achterwege en wordt alleen het volle provisiebedrag uitgekeerd.

HOOFDSTUK IX

OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 45

Vakbondsfaciliteiten¹⁾

- I. Betaald verlof
 1. Kort verzuim met behoud van loon wordt toegestaan voor het bijwonen van algemene vergaderingen van de vakorganisaties, indien de werknemer deel uitmaakt van één der besturende organen of afgevaardigde van een afdeling is, tot een maximum van drie dagen in een kalenderjaar en voorzover het bedrijfsbelang van de onderneming dit toelaat.
 3. Een contactpersoon van de vakvereniging kan jaarlijks voor maximaal drie dagen betaald verlof in aanmerking komen ten behoeve van deelname aan door de vakvereniging voor hen georganiseerde cursussen.
- II. Contactpersonen en andere vakbondskaderleden
 1. De vakverenigingen hebben elk afzonderlijk het recht om per bedrijfs-onderdeel één van de in de onderneming werkzame kaderleden aan

¹⁾ Noot van cao-partijen:
De vertegenwoordiger heeft recht op doorbetaling van de gemiddelde provisie.

- te wijzen en te doen functioneren als contactpersoon in die onderneming.
 - Indien een vakvereniging overgaat tot aanwijzing van één of meerdere contactperso(n)en zal de leiding van de betrokken onderneming daarover onmiddellijk worden geïnformeerd.
2. Contactpersonen onderhouden het dagelijks contact tussen de in de onderneming werkzame leden en de vakorganisaties die zij vertegenwoordigen.
 4. Contactpersonen en andere vakbondskaderleden zullen niet, als gevolg van hun werkzaamheden voor de bond, in hun persoonlijke belangen worden geschaad.
Indien zakelijke en/of bedrijfs-economische redenen nopen tot maatregelen die ook contactpersonen treffen, zal de werkgever daarover in een vroegtijdig stadium overleg met de bezoldigd bestuurder(s) van de bond plegen.

Artikel 46

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Doelstelling

Doelstelling van leeftijdsbewust personeelsbeleid is om er toe bij te dragen dat een medewerker in het arbeidsproces binnen de onderneming kan blijven participeren tot zijn (pré-)pensioengerechtigde leeftijd, op een voor hem en het bedrijf acceptabele manier.

Dit leidt tot een personeelsbeleid dat zich uitstrekt van het begin tot het einde van de loopbaan. Bij de toepassing van onderstaande instrumenten moet per individuele medewerker onderscheid gemaakt worden op basis van zijn leeftijd in tempo, inkomen, werktijden en het perspectief dat kan worden geboden. Ouder worden is dan niet „minder kunnen”, maar „anders kunnen”.

Instrumenten

1. Functioneringsgesprekken
In het kader van een leeftijdsbewust personeelsbeleid krijgen werknemers boven de 45 jaar 1x per jaar de mogelijkheid om hun standpunten over en bevindingen met hun arbeidstaken in een functioneringsgesprek te bespreken met de directe chef, een personeelsfunctionaris of de werkgever. Daarin wordt besproken welke omstandigheden de medewerker als belemmerend ervaart in het kunnen functioneren op een manier die overeenkomt met zijn capaciteiten, leeftijds- en ontwikkelingsmogelijkheden. Loopbaanbegeleiding en dus het benutten van zijn kwaliteiten komen hierbij aan de orde.
Knelpunten moeten worden geïnventariseerd en opgelost en zoveel

Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten, Groot-handel in 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

mogelijk moet worden geanticipeerd op toekomstige ontwikkelingen: kansen en bedreigingen voor zijn verdere functioneren.

Een en ander kan gecombineerd worden met een belangstellings-registratie, een potentieelbeoordeling en het maken van een sterkte/zwakke analyse van de medewerker in de relatie tot de mogelijkheden die de onderneming hem kan bieden.

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

In geval van verschil van mening tussen partijen bestaat de mogelijkheid het geschil voor te leggen aan de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 49 van deze cao.

2. Functieverschuiving

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

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

3. Organisatie van de arbeid

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

4. Scholing

Een beleid dat de medewerker mobiel houdt in zijn functioneren kan niet zonder permanente scholing, die afgestemd moet zijn op zijn bekwaamheden en de behoefte van het bedrijf. Er moet sprake zijn van permanente scholing, gekenmerkt door het streven om de medewerker niet eenzijdig op te leiden, maar op een zo breed mogelijke

inzetbaarheid (o.a. kennis overdragen aan jongeren en hen begeleiden; „senior-medewerker”).

5. Werving en selectie
Het wervings- en selectiebeleid moet geen blokkades opwerpen voor ouderen. Wel dient rekening gehouden te worden met een evenwichtige leeftijdsopbouw van het personeelsbestand.
6. Ondernemingsraden
Het beleid zal periodiek met de ondernemingsraad besproken worden.

Artikel 47

Overige bepalingen

1. Privacy
Zowel werkgever als werknemer zullen het nodige respect opbrengen voor alles wat te maken heeft met persoonlijke levenssfeer.
Hieruit volgt:
 - dat de werkgever aan de werknemer op diens verzoek inzage zal geven in de gegevens die over zijn persoon in het bedrijf aanwezig zijn;
 - dat de werkgever deze gegevens niet aan onbevoegden ter inzage zal geven zonder uitdrukkelijke toestemming van de betrokken werknemer.
2. Ongewenste intimiteiten
 1. De werkgever wordt aanbevolen een samenhangend beleid te voeren dat ongewenste intimiteiten in de werkorganisatie voorkomt en bestrijdt.
Een samenhangend beleid bevat de volgende onderdelen:
 - het ontwikkelen en uitvoeren van preventief beleid
 - het instellen van een vertrouwenspersoon
 - ontwikkelen en tot uitvoer brengen van een klachtenprocedure.
 2. Van ongewenste intimiteiten is sprake indien een werknemer hetzij door oneigenlijk gebruik van het gezag, waaraan hij krachtens zijn arbeidsovereenkomst is onderworpen, uitdrukkelijk tegen zijn wil wordt gedwongen seksuele handelingen te ondergaan hetzij en/of in de werksituatie wordt geconfronteerd met woorden of daden op seksueel gebied, waarvan betrokkene laat blijken en/of de pleger redelijkerwijs moet begrijpen, dat betrokkene deze ongewenst vindt.
 3. De werkgever wordt aanbevolen aan alle werknemers te kennen te geven dat ongewenste intimiteiten niet getolereerd worden en tot sancties kunnen leiden voor de persoon die zich daaraan schuldig maakt.

Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten, Groot-handel in 1998/1999

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. De werkgever wordt aanbevolen om binnen de organisatie een persoon te belasten met de eerste opvang van werknemers die ongewenst intiem gedrag hebben ondergaan en daarover willen praten. Gelet op de aard van de problematiek zal deze functionaris bij voorkeur een vrouw zijn, maar in ieder geval het vertrouwen moeten genieten van het vrouwelijk personeel binnen de arbeidsorganisatie.
5. Werkwijze, taken en bevoegdheden van de vertrouwenspersoon, alsmede een klachtenprocedure, moeten nader worden uitgewerkt. Partijen zullen hierover informatiemateriaal ter beschikking stellen.

3. Scholing en opleiding

Stageplaatsen zijn in het belang van werkgevers en werknemers. Aanbevolen wordt om zoveel mogelijk stageplaatsen op LBO-, MBO en HBO-niveau te creëren. Werkgevers dienen voorts speciale aandacht te besteden aan bijscholing van vertegenwoordigers.

Jeugdigen tot en met 18 jaar dienen in de gelegenheid te worden gesteld om een op het vak gerichte opleiding te volgen met behoud van loon door een dag of tweemaal een ochtend en/of middag per week daarvoor vrijaf te krijgen tot een maximum van een dag per week.

Over de dagen, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een school, vormingsinstituut of cursus moet bezoeken of zou hebben moeten bezoeken, indien de onderwijsinstelling niet wegens vakantie gesloten zou zijn, is geen loon verschuldigd. Voor hem wordt het weekloon derhalve evenredig verminderd.

Partijen bevelen aan dat in de onderneming tussen de ondernemingsleiding en de OR stimuleringsafspraken worden gemaakt teneinde de weerbaarheid van de individuele werknemer op de arbeidsmarkt te vergroten. Dit kunnen aanpassingen van de bestaande studiekostenregelingen betekenen.

Partijen achten het noodzakelijk dat in de komende jaren ruim aandacht wordt gegeven aan opleiding van werknemers in de ondernemingen van de bedrijfstak. Teneinde te komen tot een intensivering van deze scholingsactiviteiten op alle niveau's binnen het bedrijf spreken partijen het volgende af:

- Rapportage van bedrijven aan de ondernemingsraden inzake opleidingsinspanningen;
- Werknemers worden gestimuleerd zich door opleidingen te kwalificeren voor hun functie dan wel doorstroming. Werknemers zijn verplicht van aangeboden mogelijkheden gebruik te maken.

Hierbij zal geen onderscheid worden gemaakt op basis van leeftijd.

Jaarlijks maken werkgever en werknemer individuele opleidingsafspraken. Zij overleggen daarbij onder meer over de studiefaciliteiten, waaronder de financiële bijdrage van de werkgever en de scholingsbijdrage. Een keer per drie jaar worden afspraken gemaakt over de loopbaanontwikkeling en de daarmee verband houdende meerjarige afspraken.

4. Positieve actie
 - b. Werkgevers wordt aanbevolen om aan verzoeken tot vakanties die gelijk lopen met schoolvakanties te voldoen.
 - c. Partijen bevelen werkgevers aan om in functies met een structurele scheve verhouding van mannen en vrouwen de instroom van vrouwen te bevorderen door hen in dienst te nemen bij gelijke geschiktheid en door het vaststellen van streefcijfers.
9. Sparen
Partijen bevelen aan dat binnen de ondernemingen zoveel mogelijk gebruik gemaakt zal worden van de bedrijfsspaarregeling en/of winstdelingsregeling („Wet Vermeend/ Vreugdenhil”).
11. Kinderarbeid
Werkgevers zullen handelen in de geest van de gemeenschappelijke verklaring over het bestrijden van kinderarbeid (Joint Statement on Combating Child Labour) afgelegd door EuroCommerce en EURO-FIET d.d. 8 maart 1996.
12. Concurrentiebeding
Werkgevers zullen selectief omgaan met het opnemen van een concurrentiebeding in een individuele arbeidsovereenkomst. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:
 - de duur van en de hoogte van het bedrag genoemd in het beding zijn beperkt;
 - in het beding wordt omschreven wat onder het begrip „concurrent” wordt verstaan;
 - het beding wordt gemeld bij de ondernemingsraad of – bij het ontbreken daarvan – de Vaste Commissie. Bij ontbreken van de vorenbedoelde melding is het beding nietig.
13. Kinderopvang
Per 1 januari 1998 bestaat – voor zover de huidige middelen van het FKB dit toelaten – een regeling voor kinderopvang met voorwaarden nader uit te werken door het FKB. Een werknemer kan per 1 januari 1998 maximaal f 200,– per jaar declareren voor kinderopvang indien en voor zover het budget van f 200.000,– per jaar niet wordt overschreden en indien en voor zover de huidige middelen van het FKB dit toelaten.

HOOFDSTUK X

SLOTBEPALINGEN

Artikel 48

Keuzemogelijkheden / CAO à la carte

1. In afwachting van de bepalingen van deze CAO zijn werkgever en werknemer bevoegd om in onderling overleg, een regeling te treffen welke voldoet aan het in de leden 2 en 3 gestelde. De werkgever is verplicht indien in de onderneming een of meer CAO à la Carte regelingen worden getroffen, daarvan melding te maken aan de Vaste Commissie.
2. De regeling zoals bedoeld in lid 1, dient te voldoen aan de volgende bestedingsdoelen:
 - a. vakantiedagen: er kunnen maximaal 5 extra vakantiedagen worden opgenomen in welk geval het de voorkeur verdient in art. 38 lid 1 genoemde aaneengesloten periode te verlengen tot 3 weken;
 - b. aanvullend (pre) pensioen: de beschikbare gelden, afkomstig uit de verkoop van de bronnen, zoals genoemd in lid 3 worden aangewend voor extra aanspraken binnen de in de onderneming geldende (pre)pensioenregeling, dan wel voor een individuele lijfrenteverzekering;
 - c. studiefaciliteiten: er mogen maximaal 5 niet op functiegerichte studiedagen worden aangekocht.
3. De regeling zoals bedoeld in de leden 1 en 2 heeft ter financiering de volgende bronnen:
 - a. Roostervrije dagen: er mogen 6 roostervrije dagen als bron aangewend worden waarbij de ruilwaarde van een dag 0,43% van 12 maal het maandsalaris bedraagt.
 - c. Vakantiegeld: 50% van het vakantiegeld kan worden gebruikt voor de aankoop van één of meer van de in lid 2 genoemde doelen.
 - d. Kerstgratificatie: maximaal 50% van de kerstgratificatie kan worden gebruikt voor de aankoop van één of meer van de in lid 2 genoemde doelen.

De regeling geldt telkens voor een periode van minimaal twaalf maanden.

Artikel 49

Vaste Commissie

1. Door partijen bij deze cao wordt een Vaste Commissie ingesteld, die tot taak heeft:
 - a. te beslissen in de vorm van een advies in geschillen als bedoeld in artikel 50;
 - b. te beslissen over verzoeken om vergunning tot afwijking van de arbeidsvoorwaarden van deze cao;
 - c. te beslissen over verzoeken tot goedkeuring van systemen van prestatiebeloning en functieclassificatiesystemen;
 - e. te beslissen in de vorm van een advies inzake geschillen, voortvloeiend uit het onthouden van het jaarlijks toekennen van een schaalgetal;
 - f. het behandelen van meldingen in het kader van artikel 12 en artikel 15, het hierover beslissen en het kunnen verlenen van heffingsvrijstellingen;
 - g. het behandelen van meldingen zoals bedoeld in artikel 11.
2. De samenstelling en werkwijze van de Vaste Commissie wordt bij reglement nader geregeld, met dien verstande dat een gelijk aantal leden door partij ter ene zijde en door ter andere zijde wordt aangevoerd.

Artikel 50

Geschillen

Geschillen over de uitleg en/of toepassing van de bepalingen van deze cao met uitzondering van het bepaalde in de artikelen 10, 21 lid 2, en 22 dienen schriftelijk door de meest gereede partij aan de Vaste Commissie te worden voorgelegd.

Artikel 51

Afwijking van de cao

Indien de werkgever vergunning wenst tot afwijking van arbeidsvoorwaarden uit deze cao dient hij een gemotiveerd verzoek hiertoe schriftelijk in te dienen bij de Vaste Commissie. Bij toepassing van dit artikel blijft het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden onverminderd van kracht.

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten, Groot-
handel in 1998/1999**
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 52

Gunstiger arbeidsvoorwaarden

De op het tijdstip van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst rechtens geldende salarissen of andere arbeidsvoorwaarden, welke in voor de betrokken werknemer gunstige zin van het bepaalde in deze collectieve arbeidsovereenkomst afwijken, worden gehandhaafd.

BIJLAGE I

BELONING

1. De in deze CAO genoemde lonen en salarissen alsmede de werkelijk betaalde lonen en salarissen worden verhoogd als volgt.
Per 1 december 1997 met 3%¹⁾;
per 1 januari 1998 met 1,5%¹⁾;
per 1 juli 1998 met 1,5%.
2. Bij de in het eerste lid genoemde verhogingen zal rekening worden gehouden met een minimum van respectievelijk fl. 329,51 per 1 december 1997, fl. 334,45 per 1 januari 1998 en fl. 339,47 per 1 juli 1998 per % op jaarbasis.
3. Het in het tweede lid genoemde bedrag zal voor werknemers beneden 23 jaar worden toegepast naar rato van de in artikel 33 genoemde percentages.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten, Groot-
handel in 1998/1999**
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

CAO-LOONSCHALEN PER 1 JULI 1998¹⁾

Bedragen per maand							
Groep Leeftijd/ Schaalgetal	I-a	I-b	II	III	IV	V	VI
15							
16							
17			1162				
18			1427	1570	1726		
19			1695	1819	1955	2201	
20			1960	2067	2183	2383	2699
21			2224	2316	2412	2563	2803
22			2491	2563	2638	2743	2907
23/0			2766	2819	2872	2926	2984
1			2831	2885	2940	2998	3087
2				2953	3014	3072	3196
3					3087	3148	3308
4						3230	3422
5							3544

Rekening is gehouden met het minimum per procent.

KOLOM I-a: minimumloon 1 januari 1998 c.q. 1 juli 1998.

KOLOM I-b: minimumloon 1 januari 1998 verhoogd met 1,5% per 1 juli 1998.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

CAO-LOONSCHALEN PER 1 JULI 1998¹⁾

Bedragen per 4 weken

Groep Leeftijd/ Schaalgetal	I-a	I-b	II	III	IV	V	VI
15							
16							
17			1072				
18			1317	1448	1593		
19			1564	1680	1803	2033	
20			1810	1908	2015	2198	2491
21			2052	2140	2225	2367	2588
22			2300	2367	2436	2533	2682
23/0			2552	2603	2650	2701	2755
1			2614	2663	2715	2768	2850
2				2728	2782	2837	2949
3					2850	2909	3055
4						2980	3160
5							3270

Rekening is gehouden met het minimum per procent.

KOLOM I-a: minimumloon 1 januari 1998 c.q. 1 juli 1998.

KOLOM I-b: minimumloon 1 januari 1998 verhoogd met 1,5% per 1 juli 1998.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten, Groot-handel in 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

CAO-LOONSCHALEN PER 1 JULI 1998¹⁾

Bedragen per week

Groep Leeftijd/ Schaalgetal	I-a	I-b	II	III	IV	V	VI
15							
16							
17			266,90				
18			328,30	361,50	397,50		
19			389,90	418,70	450,30	507,10	
20			451,40	475,90	502,90	549,00	622,10
21			512,70	533,40	555,70	590,60	646,00
22			574,10	590,60	608,20	632,50	669,60
23/0			637,30	649,60	661,90	674,40	688,00
1			652,40	665,20	677,60	691,20	711,80
2				681,00	694,70	708,40	736,80
3					711,80	726,20	762,60
4						744,10	789,00
5							816,60

Rekening is gehouden met het minimum per procent.

KOLOM I-a: minimumloon 1 januari 1998 c.q. 1 juli 1998.

KOLOM I-b: minimumloon 1 januari 1998 verhoogd met 1,5% per 1 juli 1998.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

MINIMUM PER % VERHOOGING: 339,47
1.5% per 1 juli 1998¹⁾)

Groep Leeftijd/ Schaalgetal	LEEFTIJD- PERC.	PER JAAR	MINIMUM PER MAAND	VERHOOGING PER 4 WEKEN	PER WEEK
15	30,00	152,76	11,79	10,88	2,72
16	34,50	175,68	13,56	12,51	3,13
17	39,50	201,14	15,52	14,33	3,58
18	45,50	231,69	17,88	16,50	4,13
19	52,50	267,33	20,63	19,04	4,76
20	61,50	313,16	24,16	22,30	5,58
21	72,50	369,17	28,49	26,29	6,57
22	85,00	432,82	33,40	30,83	7,71
23/0	100,00	509,21	39,29	36,27	9,07
1	100,00	509,21	39,29	36,27	9,07
2	100,00	509,21	39,29	36,27	9,07
3	100,00	509,21	39,29	36,27	9,07
4	100,00	509,21	39,29	36,27	9,07
5	100,00	509,21	39,29	36,27	9,07

Artikel 43, lid 2

Minimum vakantietoelage voor werknemers van 23 jaar en ouder be-
draagt voor de periode:
01-05-97 t/m 30-04-98¹⁾) f 2690,-
01-05-98¹⁾) t/m 30-04-99 f 2775,-

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten, Groot-
handel in 1998/1999**
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE II

REGLEMENT VOOR DE VASTE COMMISSIE

Artikel 1

Definities

1. Voor wat de in dit reglement gebruikte terminologie betreft, zijn de artikelen 1, 2, 3 en 4 van de CAO voor de Groothandel in Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten van toepassing.
2. De Vaste Commissie zal hierna worden genoemd: „de commissie”.

Artikel 2

Samenstelling van de Commissie

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

Artikel 3

Voorzitterschap

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

Artikel 4

Duur van het lidmaatschap

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

Artikel 5

Beëindiging van het lidmaatschap

Het lidmaatschap der Commissie eindigt door:

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

Artikel 6

Secretariaat

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

Artikel 7

Beraadslaging en stemming

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

Artikel 8

Behandeling van geschillen

1. De geschillen worden door één of beide daarbij betrokken schriftelijk bij het secretariaat der Commissie aanhangig gemaakt.
2. Het secretariaat stelt de wederpartij op de hoogte van het geschil,

Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten, Groot-handel in 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

door toezending van een afschrift van het schrijven van de klagende partij.

3. De wederpartij is bevoegd binnen 14 dagen na verzending door het secretariaat van het in het vorige lid bedoelde schrijven schriftelijk van haar zienswijze kennis te geven.
4. Partijen in het geschil zijn bevoegd na de wisseling van de in de voorafgaande leden bedoelde stukken nogmaals met inachtneming van de termijn van 14 dagen, schriftelijk, hun zienswijze aan het secretariaat kenbaar te maken, waarna de schriftelijke uiteenzetting van het wederzijdse standpunt wordt gesloten.
5. Partijen in het geschil, hun waarnemer of één of meer leden der Commissie zijn bevoegd één of meer getuigen of deskundigen bij de mondelinge behandeling van het geschil mede te brengen, opdat deze door de Commissie worden gehoord, mits de naam, woonplaats en functie van de mede te brengen getuigen of deskundigen minstens zes dagen vooraf aan het secretariaat is bericht.
6. De commissie is bevoegd, alvorens een beslissing te nemen, nadere inlichtingen in te winnen zowel van partijen als van derden. Zij is bevoegd partijen, getuigen en deskundigen ter nadere toelichting op te roepen om in haar vergadering te verschijnen. Een zodanige oproep dient te geschieden met inachtneming van een termijn van 14 dagen.
7. Uit de weigering van partijen om gevraagde inlichtingen te verstrekken of om ter vergadering te verschijnen, zal de Commissie conclusies trekken, welke haar geraden voorkomen.
8. Bij staking van stemming en indien ook bij andere beraadslaging niet alsnog een beslissing kan worden genomen, onthoudt de Commissie zich van een advies.
9. De Commissie bepaalt bij haar uitspraak de kosten van haarzelve en die van partijen bij het geschil, alsmede door welke partijen of in welke verhouding door partijen die kosten zullen worden gedragen.

Artikel 9

Vergunning tot afwijking van arbeidsvoorwaarden uit de CAO

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

Artikel 10

Goedkeuring van belonings- en functieclassificatiesystemen

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

Artikel 11

Vergoeding

De Commissie kan een door haar te bepalen vergoeding in rekening brengen voor de behandeling van de vragen, bedoeld in de artikelen 9 en 10.

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten, Groot-
handel in 1998/1999**
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

II. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder I opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit is niet van toepassing op werkgevers en werknemers die onder de CAO's Suikerwerk- en Chocolateverwerkende Industrie en de Suikerverwerkende Industrie vallen, voorzover voor hen van samenloop met de werkingssfeer van de CAO Groothandel in Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten sprake is.

V. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Staatscourant.

VI. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Staatscourant.

's-Gravenhage, 12 oktober 1998

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De Directeur van het
Centraal kantoor
van de Arbeidsinspectie,*

C. J. Meerhof.