

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN  
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9382

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 20-07-2000, nr. 138

**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 het Sociaal Comité voor de Groothandel in Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten namens de Federatie van de Groothandel in Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten en de Vereniging voor de Groothandel in Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten als partijen te ener zijde mede namens de FNV Bondgenoten, 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 schriftelijke bedenkingen zijn ingebracht door de Landelijke Bedrijfsorganisatie Verkeer (LBV) en 20 werkgevers en werkgeversorganisaties;

dat de bedenkingen als volgt zijn samen te vatten:

De LBV en 20 werkgevers en werkgeversorganisaties hebben bedenkingen tegen algemeen verbindendverklaring (AVV) van bepalingen van de

onderhavige CAO en verzoeken om dispensatie. Bedenkinghebbenden zijn reeds gebonden aan een rechtsgeldige CAO, te weten de CAO voor de Groothandel in Horecaproducten.

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen,

dat de CAO voor de Groothandel in Horecaproducten – blijkens handtekeningen – is aangegaan op 12 maart 1999;

dat een aantal verenigingen op het moment van aangaan van de CAO weliswaar nog niet statutair bevoegd waren tot het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst, echter op het tijdstip van (aanmelding en) inwerkingtreding van de CAO voor de Groothandel in Horecaproducten deze bevoegdheid wel formeel in de statuten was vastgelegd;

dat indien een vereniging niet bevoegd is een CAO af te sluiten, maar andere contractspartijen wél – tenminste één aan beide zijden – er overigens ook sprake is van een rechtsgeldige CAO;

dat er derhalve sprake is van een rechtsgeldige CAO tussen alle contracterende partijen;

dat op schriftelijke mededeling van bedenkingen teven AVV uitsluitend aan werkgevers die gebonden zijn aan een andere rechtsgeldige CAO dispensatie wordt verleend van het AVV-besluit;

Overwegende tenslotte,

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;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 mei 2001 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, VI en VII is bepaald:

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten,  
Groothandel in 2000/2001  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

**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 artikelen en/of
  - de groothandel in bakkerijgrondstoffen
  - de groothandel in levensmiddelen gericht op de binnen- en buitenhuishoudelijke marktals 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, partij 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, tabaksproducten en  
Bakkerijgrondstoffen**

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

- timent levensmiddelen (ongeacht de verpakingsvorm) bestaande uit ten minste acht van de hierna 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 en/of aan wederverkopers in retailondernemingen en/of verbruikers in horeca- en cateringbedrijven.

*Groepen:*

- grutterswaren zoals deegwaren (ongeacht de vorm) als macaroni en spaghetti; rijst, rijstvermicelli, rijstprodukten, bonen, gort, gerst, boekweit, erwten, muesli, mie, meel en meelproducten;
  - 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 producten 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.
  - diepgevroren levensmiddelen
  - diepgevroren snacks
  - consumptie-ijs
  - vleeswaren;
  - zuivelproducten inclusief dagverse zuivel;
  - 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 verpakingsvorm) bestaande uit

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten,  
Groothandel in 2000/2001  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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 en/of aan wederverkopers in retailondernemingen en/of verbruikers in horeca- en cateringbedrijven.

*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 verpakkingvorm); 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 en/of aan wederverkopers in retailondernemingen en/of verbruikers in horeca- en cateringbedrijven.
4. onder de groothandel in bakkerijgrondstoffen als bedoeld in artikel 1 wordt verstaan de onderneming:
- a. die zich bezig houdt met het kopen en verkopen van bakkerijgrondstoffen ongeacht de verpakkingvorm; 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 en/of aan wederverkopers in retailondernemingen en/of verbruikers in horeca- en cateringbedrijven.
5. Onder de groothandel in levensmiddelen gericht op de binnen- en buitenhuishoudelijke markt als bedoeld in artikel 1 wordt verstaan de onderneming:
- a. die zich bezig houdt met het kopen en verkopen van levensmiddelen (ongeacht de verpakkingvorm) voor de binnen- en buitenhuishoudelijke markt 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 verbruikers in horeca en cateringbedrijven en/of aan wederverkopers in retailondernemingen.
6. 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.
7. 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.
8. Onder kopen en verkopen in de zin van dit artikel wordt mede verstaan kopen en verkopen in transitovorm.

### Artikel 3

#### **Werknemer**

1. Onder werknemer wordt verstaan ieder die in dienst van de werkgever werkzaamheden verricht.

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten,  
Groothandel in 2000/2001  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. Op werknemers die werkzaamheden verrichten die niet vallen onder de in artikel 25 genoemde functiegroepen, zijn de artikelen 15, 16, 24 tot en met 29, 31, 32, 33 niet van toepassing. Voor deze werknemers zijn de loonsverhogingen zoals opgenomen in bijlage 1 niet van toepassing. In afwijking hiervan zijn voor vertegenwoordigers de artikelen 16, lid 1 sub c wel van toepassing. Tevens zijn voor vertegenwoordigers wel de toeslagen op zon- en feestdagen zoals genoemd in artikel 32 lid 2 van toepassing.
3. Voor werknemers met een maandsalaris van meer dan f 8000, zijn alleen de artikelen 1 tot en met 3, de artikelen 5 tot en met 10, artikel 34, artikel 35 lid 6 tenzij anders is overeengekomen door de werkgever en de werknemer, artikel 47 lid 11, en de artikelen 49, 50 en 53 van toepassing.

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 weerkierend overwerk, met uitzondering van vakantietoeslag, winstdelingsuitkeringen en andere uitkeringen, hoe ook genaamd.

## HOOFDSTUK II

### VERPLICHTINGEN

#### Artikel 5

##### **Algemene verplichtingen**

2. Werkgevers en werknemers zijn verplicht de in deze overeenkomst vastgelegde bepalingen op een redelijke wijze naar hun beste vermogen na te komen.

#### Artikel 6

##### **Werkgelegenheid en structuurwijziging**

1. Op bedrijfstakniveau zal regelmatig, doch tenminste tweemaal per jaar, overleg plaatsvinden over de economische toestand en de economische vooruitzichten van de bedrijfstak ten aanzien van in het bijzonder de werkgelegenheid. Dit overleg heeft tot doel partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst informatie te verstrekken ten einde de werkgelegenheidsontwikkeling te kunnen volgen.
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 activiteiten, 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:

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten,  
Groothandel in 2000/2001  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- 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 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, seksuele 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 50 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. Streven hierbij is te komen tot een gemiddelde verhouding van 80% fulltime en 20% parttime arbeid. 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

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten,  
Groothandel in 2000/2001  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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 functieniveau 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 ondernemingsraad, 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.

**HOOFDSTUK III**

**ARBEIDSTIJDEN**

**Artikel 11**

**Arbeidsduur en werkvensters**

1. De gemiddelde arbeidsduur bedraagt 144 uur per periode van 4 weken.
2. a. De werktijden dienen volgens rooster te zijn verdeeld over een 4- of 5-daagse werkweek.  
b. Voor de bedieningsgroothandel en de zelfbedieningsgroothandel

gelden drie werktijdenregelingen te weten Regeling I, Regeling II en Regeling III. Bij de aanstelling wordt door de werkgever met de werknemer één van de drie regelingen overeengekomen. Hierbij geldt dat:

- Regeling I is van toepassing op de werknemer die in beginsel overdag zijn arbeid verricht en is automatisch van toepassing tenzij anders is overeengekomen.
- Regeling II is van toepassing op de werknemer die in wisselende roosters of in ploegendiensten zijn arbeid verricht;
- Regeling III is van toepassing op de werknemer met een overeengekomen wekelijkse arbeidsduur van 18 uur of minder, die zijn arbeid in beginsel verricht binnen het in Regeling III genoemde ochtend- of avondwerkvenster.

Voor de dagverscentrales gelden dezelfde regelingen als voor de zelfbedieningsgroothandel indien geen andere dan verse producten of goederen worden verwerkt, anders gelden de regelingen voor de bedieningsgroothandel.

- c. Voor alle regelingen, zowel bedienings- als zelfbedieningsgroothandel, gelden de tijden van de werkvensters niet alleen ter bepaling van toeslagen, maar tevens als bandbreedte voor de werktijden. Incidenteel kan er buiten de werkvensters arbeid worden verricht, maar structurele inroostering buiten de werkvensters behoeft instemming van de werknemer en de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging. Structurele inroostering tussen 0.00 en 04.00 uur behoeft bovendien instemming van de Vaste Commissie.

Specifiek voor wat betreft regeling I, zowel zelfbediening- als bedieningsgroothandel, geldt dat roosters die op 1 juni 1999 het werkvenster van regeling I overschrijden, uiterlijk per 1 januari 2000 zullen voldoen aan regeling I, II of III, dit in overleg met Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging. Tot 1 januari zullen roosters, die het werkvenster van regeling I met maximaal 10 procent van de werktijd overschrijden, worden gedoogd. Roosters die meer dan 10 procent overschrijden dienen met onmiddellijke ingang te worden aangepast.

- d. 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

Regeling II

- Werkvenster:
  - a) maandag tot en met vrijdag van 04.00 tot 22.00 uur; en/of
  - b) zaterdag van 04.00 tot 14.00 uur

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten,  
Groothandel in 2000/2001  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Regeling III

- Werkvenster:
  - a) maandag tot en met vrijdag van 04.00 tot 10.00 uur; en/of
  - b) maandag tot en met vrijdag van 17.00 tot 24.00 uur; en/of
  - c) zaterdag van 04.00 tot 19.00 uur.
- e. 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; en/of
  - b) zaterdag 04.00 tot 19.00 uur

Regeling III

- Werkvenster:
  - a) maandag tot en met vrijdag van 04.00 tot 10.00 uur; en/of
  - b) maandag tot en met vrijdag van 17.00 tot 24.00 uur; en/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 afdelingsniveau.
  - De roosters worden gemaakt in overleg met de OR overeenkomstig artikel 27 WOR, of middels een aanvullende overeenkomst met vakorganisaties.
  - 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

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. Partijen stellen op bedrijfsniveau regels vast waaraan het werkoverleg moet voldoen. Partijen zien er vervolgens op toe dat aan de regels wordt voldaan.
- 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 tevoren 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 de ondernemingsraad of personeelvertegenwoordiging 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 tevoren 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 ploegdienstrooster 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 verplicht tot werken in roosterdienst c.q. vóór 06.00 uur of

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten,  
Groothandel in 2000/2001  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- 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 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 per 4 weken worden gewerkt en maximaal 4 avonden per week. Werknemers die voor 1 juni 1999 in dienst waren en ingevolge de voorgaande CAO maximaal twee zaterdagen per 4 weken konden worden ingeroosterd, houden dit recht. Werknemers, in dienst vanaf 1 juni 1999, kunnen wel 4 zaterdagen per 4 weken worden ingezet.
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. vakorganisaties 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 arbeidsduur liggen. Invoering is afhankelijk van de volgende voorwaarden:
- a. er is een vast rooster voor een jaar;
  - b. met vakorganisaties 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 indien wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:
- a) de uren betreffen uren tot 24.00 uur;
  - b) de O.R. of personeelsvertegenwoordiging 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 tussen 0.00 en 04.00 uur is onderworpen aan instemming van de Vaste Commissie.
8. Rustpauzes van minder dan 15 minuten worden geacht te behoren tot de arbeidstijd.
9. 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 Groot-handel in Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak, Tabaksproducten en/of Aanverwante Artikelen of voorafgaand aan de (pre)pensioendatum krachtens de regeling van het BPF – dan wel een bedrijfsregeling in geval van dispensatie van het BPF – en volgens de voor hem vast-gestelde gemiddelde arbeidstijd werkt, kan op zijn verzoek, voor 20% extra arbeidstijdverkortung per week kiezen. Dit kan voor de duur van maximaal 1 jaar en uitsluitend gevolgd door VUT/(Pré)pensioen. Tegelijkertijd wordt dus vastgelegd op welke datum de werknemer met VUT/(pré)pensioen zal gaan. Zijn brutosalairis in de periode van 20% arbeidstijdverkortung bedraagt 90% van het tot dan toe verdiende salairis. Op de hoogte van de uitkering wegens ver-vroegd uittreden en de (premie van de) pensioenverzekering heeft deze verlaging geen invloed. Wel wordt het aantal vakantiedagen met 1/5 deel (20%) verlaagd.
10. Voor arbeid verricht gedurende de uren gelegen in het op de werk-nemer van toepassing zijnde werkvenster gelden géén toeslagen als bedoeld in artikel 32, tweede lid.

## Artikel 12

### Vervallen

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: 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 2000 betekent dit dat 5 mei geldt als één van de drie dagen die zijn bedoeld in artikel 38 lid 2. Voor 2001 betekent dit dat 5 mei niet geldt als één van de drie dagen die zijn bedoeld in artikel 38 lid 2..

Artikel 15

**Overwerk**

1. Onder overwerk voor werknemers (zowel fulltimers als parttimers) wordt verstaan een werktijd van:
  - meer dan 144 uur per periode van 4 weken, of

- meer dan 45 uur per week, of
- meer dan 10 uur per dag.

In uitzondering op het voorafgaande wordt onder overwerk voor 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.

2. Overwerk/extra werk wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch is, indien dit naar het oordeel van de werkgever in het bedrijfsbelang noodzakelijk is, verplicht.

De werknemer is in geen geval verplicht tot het verrichten van overwerk indien de arbeidsduur inclusief overwerk meer bedraagt dan 10 uur per dag of 45 uur per week of 164 uur per periode van 4 weken of 177 uur per maand.

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.

Teneinde het overwerk terug te dringen, zal de compensatie zoveel mogelijk in tijd plaatsvinden.

Indien een werknemer verzoekt om de compensatie in tijd te verstrekken, zal de werkgever het verzoek honoreren.

Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever de werknemer in de gelegenheid om het overwerk binnen 2 maanden te compenseren, behalve in de in overleg met de OR of personeelsvertegenwoordiging afgesproken piekperiodes per bedrijf.

De werknemer heeft recht op een aaneengesloten periode van verlof op een door hem zelf te bepalen moment indien het saldo van te compenseren aantal overuren meer bedraagt dan 36 uur, behalve in de in overleg met de OR of personeelsvertegenwoordiging afgesproken piekperiodes per bedrijf.

## Artikel 16

### **Arbeid op uren gelegen buiten de werkvensters**

1. 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 noodza-

kelijk is, verplicht. In dat geval ontvangt de werknemer een toeslag overeenkomstig het bepaalde in artikel 32, tweede lid.

2. Werknemers, die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, alsmede zwangere werknemers, kunnen in afwijking van het in lid 1 bepaalde niet worden verplicht tot het verrichten van arbeid op uren gelegen buiten de werkvensters c.q. ploegendienst.

#### **HOOFDSTUK IV**

#### **DIENSTVERBAND**

##### **Artikel 17**

##### **Aanstelling**

1. De aanstelling kan geschieden voor onbepaalde of voor bepaalde tijd.
2. a. Er kunnen maximaal twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan met een tussenpoos van maximaal 3 maanden. In totaal kunnen de arbeidsovereenkomst(en) voor bepaalde tijd niet langer duren dan twee jaar. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
  - Voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd in een periode van 24 maanden of langer met tussenpozen van niet meer dan drie maanden;
  - Meer dan twee voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
- b. Voor werknemers die niet vallen onder de functiegroepen conform artikel 25, geldt dat er maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan met een tussenpoos van maximaal drie maanden. In totaal kunnen de arbeidsovereenkomst(en) voor bepaalde tijd niet langer duren dan drie jaar. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
  - Voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd in een periode van 36 maanden of langer met tussenpozen van niet meer dan drie maanden;
  - Meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereen-

- komsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden,  
geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
- c. Als de werkgever jegens een werknemer opvolgend werkgever is in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW, zal de gehele relevante diensttijd bij de voorgaande werkgever(s) voor de telling van het aantal arbeidsovereenkomsten als hierboven onder 2a bedoeld, meetellen als één arbeidsovereenkomst, ongeacht of deze relevante diensttijd al dan niet onderbroken is geweest.
  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) met inachtneming van het bepaalde in artikel 11, tweede lid;
    - b. overeenkomst voor een gedeelte van de volledige normale arbeidstijd (parttime) 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, tenzij de werkgever en de werknemer in goed overleg anders overeenkomen.
    - 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 fulltime 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 de werkgever en werknemer uitdrukkelijk een dergelijk contract wensen. Bestaande 0-uren contracten dienen – behou-

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten,  
Groothandel in 2000/2001  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

dens in het bovenvermelde geval – te worden omgezet in part time 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 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.

#### 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 voorvooraafgaande volzin overschrijdt.

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 brutosalarisbedrag 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 672 leden 2 en 3 BW bedraagt de termijn van opzegging:

- a. Voor werknemers van 45 jaar of ouder wordt boven op de wettelijke opzegtermijn 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. De totale opzeggingstermijn zal ten hoogste 26 weken 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**

3. Aan iedere werknemer wordt bij invoering van deze cao schriftelijk mededeling gedaan van de functiegroep waarin hij wordt ingedeeld onder vermelding van het van toepassing zijnde schaalgetal en het daarbij behorende salaris. Een werknemer die vóór 1 juni 1999 in dienst was, kan door wijzigingen in het loongebouw van de CAO geen nadelige gevolgen ondervinden in loon en perspectief.
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 definitie.

#### **Functiegroep 1**

Definitie:

Werknemers, die een functie uitoefenen, welke bestaat uit eenvoudige werkzaamheden van voornamelijk repeterende aard, waarvoor eenduidige werkinstructies bestaan en gewerkt wordt volgens vaste procedures en werkwijzen en bij afwijkingen de chef wordt geraadpleegd.

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten,  
Groothandel in 2000/2001  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

| Functienaam                               | Beknpte functieomschrijving                                                                                                                                                                         | (Opleidings)-niveau/functie-eisen                                                                                                                            |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Serveerster koffie/thee                   | * zetten van koffie en thee<br>* serveren<br>* schoonmaakwerkzaamheden volgens schoonmaakplan                                                                                                       | * ongeschoold<br>* servicegericht<br>* Gevoel voor orde en netheid.                                                                                          |
| Schoonmaker                               | Conform een vastgesteld schoonmaakplan:<br>* vegen en reinigen van gebouwen en kantoren met gebruik making van traditionele hulpmiddelen.<br>* reinigen van sanitair met traditionele hulpmiddelen. | * ongeschoold<br>* gevoel voor orde en netheid.<br>* kennis van het gebruik van de juiste schoonmaakmiddelen.<br>* kunnen werken volgens een schoonmaakplan. |
| Oplader                                   | * Volgens opdracht plaatsen van orders en deze zetten bij de juiste route                                                                                                                           | * ongeschoold<br>* interne korte leerperiode.                                                                                                                |
| Vakkenvuller                              | * Op basis van werkinstructies vakken vullen (schapvulling)<br>* vakonderhoud (spiegelen, breuk, stapelen)                                                                                          | * ongeschoold<br>* interne korte leerperiode<br>* fysieke vaardigheden                                                                                       |
| Aankomende functionarissen functiegroep 2 | * niet vakvolwassen (in leertijd)                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                              |

**Functiegroep 2**

**Definitie:**

Werknemers die een functie uitoefenen, welke bestaat uit werkzaamheden van eenvoudige aard welke worden verricht volgens vastgestelde werkinstructies, waarbij een beperkte kennis en/of ervaring vereist is en in beperkte mate sprake is van zelfstandigheid m.b.t. het bepalen van de volgorde van werkzaamheden en/of het zeer beperkt kunnen interpreteren

ren van regels waarbij bij afwijkingen wordt gehandeld volgens een standaardprocedure.

| Functienaam                     | Beknopte functie-omschrijving                                                                                                                                                                                                                                                          | (Opleidings)-niveau/functie-eisen                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Orderverzamelaar A              | <ul style="list-style-type: none"> <li>* ophalen van orders conform werkopdracht/bon</li> <li>* stapelen volgens stapelplan</li> <li>* gereedmaken voor verzending conform instructies</li> <li>* opruimen van afval</li> <li>* inruimen van goederen</li> </ul>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>* VMBO</li> <li>* nauwkeurig</li> <li>* fysieke vaardigheden</li> <li>* beperkte artikelkennis waardoor producten van elkaar worden onderscheiden.</li> <li>* het bedienen van een elektrische verzameltruck.</li> </ul> |
| Medewerker bedrijfsrestaurant   | <ul style="list-style-type: none"> <li>* verzorgt catering in de kantine volgens vastgesteld menu</li> <li>* bereiden kleine snacks</li> <li>* houdt conform schoonmaakplan apparatuur, bestek, ruimte, etc. schoon</li> </ul>                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>* ongeschoold</li> <li>* korte interne inleerperiode.</li> </ul>                                                                                                                                                         |
| Vakverantwoordelijke medewerker | <ul style="list-style-type: none"> <li>* voorraad opnemen van een vastgesteld vak</li> <li>* onderhoud van het vak volgens vast omliggende procedures</li> <li>* presentatie goederen volgens schappen-, displayplan</li> <li>* wijzen van klanten waar artikelen staan</li> </ul>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>* VMBO</li> <li>* nauwkeurig</li> <li>* fysieke vaardigheden</li> <li>* het bedienen van een verzameltruck</li> <li>* assortimentskennis (van het vak)</li> </ul>                                                        |
| Medewerker kassa                | <ul style="list-style-type: none"> <li>* verricht kassa handelingen volgens procedures</li> <li>* lost standaardproblemen op volgens procedures</li> <li>* ziet toe op een correcte en complete afwerking</li> <li>* verricht eindcontrole activiteiten volgens richtlijnen</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>* VMBO</li> <li>* nauwkeurig</li> <li>* inzicht in geld</li> <li>* klantvriendelijk</li> <li>* het bedienen van een kassa.</li> </ul>                                                                                    |

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten,  
Groothandel in 2000/2001  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

| Functienaam                  | Beknpte functie-<br>omschrijving                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | (Opleidings)-niveau/functie-<br>eisen                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Orderverwerker               | <ul style="list-style-type: none"> <li>* het invoeren van bestellingen in een geautomatiseerd standaard bestelsysteem (order entry)</li> <li>* het bellen van klanten voor het opnemen van bestellingen conform belschema</li> <li>* het bellen van klanten bij onduidelijkheden, manco's; lost standaardproblemen volgens procedures op.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>* VMBO</li> <li>* inzicht in het bestel-systeem</li> <li>* klantvriendelijk</li> <li>* nauwkeurig</li> <li>* beperkte artikelkennis waardoor producten van elkaar worden onderscheiden.</li> </ul> |
| Chauffeur<br>bestelwagen     | <ul style="list-style-type: none"> <li>* wegbrengen van na- of kleine bestellingen in een bestelbus volgens opgegeven routeschema</li> <li>* afrekenen met klanten volgens instructies waarbij sprake is van beperkt kasbeheer.</li> </ul>                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>* rijbewijs B</li> <li>* klantvriendelijk en servicegericht</li> <li>* nauwkeurig</li> </ul>                                                                                                       |
| Administratief<br>medewerker | <ul style="list-style-type: none"> <li>* bijhouden van dossiers</li> <li>* invoeren van eenduidige gegevens</li> <li>* verzendklaar maken van post</li> <li>* ophalen, sorteren en verwerken van post</li> <li>* ondersteunende taken zoals faxen, ontvangen van gasten, aannemen telefoon</li> </ul>                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>* VMBO</li> <li>* nauwkeurig volgens instructie kunnen werken</li> <li>* service gericht</li> <li>* goede mondelinge beheersing van de Nederlandse taal.</li> </ul>                                |

### Funcatiegroep 3

Definitie:

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 in enige mate sprake is van zelfstandigheid m.b.t. het bepalen van de volgorde van werkzaamheden en het beperkt interpreteren van regels en er bij afwijkingen wordt gehandeld volgens standaardprocedures dan wel in beperkte mate wordt gehandeld naar eigen inzicht en waarbij een beperkt inzicht in de werkorganisatie is vereist

| Funcatienaam                     | Beknopte functie-omschrijving                                                                                                                                                                                                                                  | (Opleidings)-niveau/functie-eisen                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Orderverzamelaar B               | <ul style="list-style-type: none"><li>* zie functiegroep 2</li><li>* heeft specifieke kennis van artikelen</li><li>* is allround en/of heeft een ruime ervaring</li><li>* wordt ingezet binnen alle artikelgroepen of complexe artikelgroepen</li></ul>        | <ul style="list-style-type: none"><li>* zie functiegroep 2</li><li>* specifieke kennis artikelen.</li></ul>                                                                                                |
| Gangverantwoordelijke medewerker | <ul style="list-style-type: none"><li>* voorraadbeheer volgens beheerssysteem waarbij behoorlijke kennis is vereist</li><li>* vakonderhoud</li><li>* presentatie goederen volgens schappen- en displayplan</li><li>* bestellen volgens bestelsysteem</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>* VMBO</li><li>* ruime vakkennis</li><li>* nauwkeurig</li><li>* fysieke vaardigheden</li><li>* bedienen van een verzameltruck</li><li>* assortimentskennis</li></ul> |

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten,  
Groothandel in 2000/2001  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

| Functionenaam                 | Beknpte functie-<br>omschrijving                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | (Opleidings)-niveau/functie-<br>eisen                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Hef-Reachtruck<br>chauffeur   | <ul style="list-style-type: none"> <li>* besturen van een vorkhefreachtruck</li> <li>* lossen en opslaan van binnenkomende goederen en emballage op basis van eigen inzicht</li> <li>* verplaatsen van goederen van bulk naar pucklocaties</li> <li>* plaatsen van goederen bij het laadperron, eventueel laden van vrachtwagens volgens beladingsplan</li> <li>* dagelijks standaard onderhoud verrichten aan interne transportmiddelen.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>* VMBO</li> <li>* certificaat vorkheftruck of reachtruck</li> <li>* logistiek inzicht</li> <li>* kennis van magazijn en lay-out</li> </ul>                                                       |
| Telefoniste/<br>receptioniste | <ul style="list-style-type: none"> <li>* ontvangen van bezoekers en doorverwijzen</li> <li>* geven van algemene informatie over het bedrijf en procedures</li> <li>* telefonisch te woord staan van mensen en doorverbinden</li> </ul>                                                                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>* op gebied van talen HAVO niveau</li> <li>* kunnen bedienen van een telefooncentrale</li> <li>* service gericht en klantvriendelijk</li> <li>* kennis van het bedrijf en procedures.</li> </ul> |
| Administratief<br>medewerker  | <ul style="list-style-type: none"> <li>* zie functiegroep 2</li> <li>* samenstellen van overzichten op basis van ingevoerde gegevens</li> <li>* zelfstandig maken van eenvoudige teksten</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>* zie functiegroep 2</li> <li>* VMBO/PD-boekhouden</li> </ul>                                                                                                                                    |

| Functienaam              | Beknopte functie-omschrijving                                                                                                                                                                                                                                                               | (Opleidings)-niveau/functie-eisen                                                                                                                                    |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Controleur               | <ul style="list-style-type: none"> <li>* controleert de door de orderverzamelaars verzamelde orders op juistheid alvorens deze naar de afdeling expeditie gaan.</li> <li>* meldt foutief gepickte orders</li> <li>* rapporteert aan de magazijnchef over veel voorkomende fouten</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>* VMBO</li> <li>* kan orderbonnen lezen</li> <li>* kennis van meer artikelgroepen.</li> </ul>                                 |
| Chauffeur<br>bestelwagen | <ul style="list-style-type: none"> <li>* wegbrengen van bestellingen in een bestelbus volgens opgegeven routeschema</li> <li>* afrekenen met klanten volgens instructies</li> <li>* contact onderhouden met klanten en het ter plaatse oplossen van problemen</li> </ul>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>* rijbewijs B</li> <li>* klantvriendelijk en servicegericht</li> <li>* nauwkeurig</li> <li>* kennis diverse routes</li> </ul> |

#### **Functiegroep 4**

Definitie:

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 op basis waarvan in behoorlijke mate zelfstandig beslissingen genomen kunnen worden, die in enige mate bepalend is voor de voortgang van de werkorganisatie.

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten,  
Groothandel in 2000/2001  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

| Functionenaam         | Beknpte functie-<br>omschrijving                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | (Opleidings)-niveau/functie-<br>eisen                                                                                          |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Chauffeur             | <ul style="list-style-type: none"> <li>* transporteren van goederen en poststukken van en naar klanten en DC op basis van de routeplanning</li> <li>* laden en lossen van de vrachtwagen bij de klanten en DC</li> <li>* administratie m.b.t. transport (goederen-registratie, tachoschijf, etc)</li> <li>* contact onderhouden met klanten en het ter plaatse oplossen van problemen.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>* Rijbewijs CE</li> <li>* Chauffeursdiploma</li> <li>* kennis diverse routes</li> </ul> |
| Meewerkend<br>voorman | <ul style="list-style-type: none"> <li>* coördineert de uitvoering van de dagelijkse werkzaamheden van b.v. een ploeg order-verzamelaars of reachtruckchauffeurs</li> <li>* bespreekt de voortgang van werkzaamheden met de chef</li> <li>* ziet toe op de naleving van de veiligheidsvoorschriften en werkprocedures</li> <li>* geeft instructies en ziet toe op naleving</li> </ul>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>* MBO-niveau</li> <li>* ruime ervaring als b.v. orderverzamelaar.</li> </ul>            |

| Funcienaam        | Beknopte functie-omschrijving                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | (Opleidings)-niveau/functie-eisen                                                                                                                 |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Aankomend planner | <ul style="list-style-type: none"> <li>* plant beperkt aantal routes m.b.v. routeplansysteem op basis van afspraken door derden gemaakt met de klant.</li> <li>* stuurt een beperkt aantal chauffeurs en verzamelaars aan</li> <li>* verwerkt de informatie</li> <li>* draagt bij aan de totstandkoming van een bezorgplan</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>* MBO-logistiek</li> <li>* kennis van route-plansystemen</li> <li>* leidinggevende vaardigheden</li> </ul> |

### Funcatiegroep 5

#### Definitie:

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

| Funcienaam | Beknopte functie-omschrijving                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | (Opleidings)-niveau/functie-eisen                                                                                          |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Facturist  | <ul style="list-style-type: none"> <li>* verwerkt zelfstandig de gegevens van de gereedgemaakte orders in het geautomatiseerde systeem tot facturen voor de klant en draagt zorg voor verzending</li> <li>* signaleert eventuele fouten in de facturen en lost deze binnen de gegeven kaders zelfstandig op.</li> <li>* verhelpt kleinere storingen aan het geautomatiseerde systeem/printers</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>* MBO-niveau/MEAO</li> <li>* enige kennis van geautomatiseerde systemen.</li> </ul> |

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten,  
Groothandel in 2000/2001  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

| Functienaam                              | Beknpte functie-<br>omschrijving                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | (Opleidings)-niveau/functie-<br>eisen                                                                                                                                       |
|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Planner                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>* plant complexere routes</li> <li>* stuurt een grote groep chauffeurs en verzamelaars aan</li> <li>* verwerkt de informatie</li> <li>* Is verantwoordelijk voor het in samen-spraak met de klant, buitendienst en directie opstellen van een bezorgplan.</li> </ul>                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>* MBO-logistiek</li> <li>* Kennis van route-plansystemen</li> <li>* leidinggevende vaardigheden</li> <li>* ruime ervaring</li> </ul> |
| Administratief medewerker fysieke inkoop | <ul style="list-style-type: none"> <li>* controleert en verwerkt diverse gegevens (facturen, pakbonnen, etc.) in het geautomatiseerde systeem</li> <li>* zoekt fouten en problemen uit, lost deze binnen gegeven kaders zelfstandig op en rapporteert deze aan zijn afdelingshoofd en/of andere afdelingen</li> <li>* verwerkt gegevens zelfstandig tot rapportages</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>* MBA/MEAO-niveau</li> <li>* administratieve kennis en ervaring</li> </ul>                                                           |

**Functiegroep 6**

**Definitie:**

Werknemers, die een functie uitoefenen, welke bestaat uit werkzaamheden, waarvoor een aanzienlijke mate van specialistische kennis en/of ervaring is vereist en waarbij in operationele zin 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.

| Functienaam          | Beknopte functie-omschrijving                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | (Opleidings)-niveau/functie-eisen                                                                                                                        |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Doorgroei kandidaten | * kan op korte termijn doorgroeien naar een midden kader positie (individuele afspraken)                                                                                                                                                                                                                                         | MBO/HBO                                                                                                                                                  |
| Afdelingschef        | * geeft operationeel leiding aan een grotere groep van minder specialistische medewerkers.                                                                                                                                                                                                                                       | MBO                                                                                                                                                      |
| Systeembeheerder     | * voert het beheer over een computersysteem (systemen)<br>* installeert beeldschermen, printers en sluit deze aan<br>* start programma's op en print overzichten<br>* stelt op basis van instructie overzichten op<br>* lost kleine (veelal technische) problemen op                                                             | * MBO<br>* kennis van en ervaring met diverse hardware<br>* kennis van en ervaring met diverse toepassingen<br>* contactuele vaardigheden                |
| Customer service     | * treedt actief op als contactpersoon ten aanzien van één of meerdere klantgroepen<br>* lost problemen op en geeft daartoe aanwijzingen aan de interne medewerkers<br>* controleert het serviceniveau op basis van gemaakte afspraken en contractuele verplichtingen<br>* vertaalt wensen van de klant in concrete mogelijkheden | * MBO<br>* goede kennis van de eigen organisatie<br>* inlevingsvermogen in de positie van de klant<br>* goede communicatieve en commerciële vaardigheden |

### **Functiegroep 7**

Werknemers in opleiding die een specialistische functie uitoefenen waarbij sprake is van groei naar een geheel zelfstandige uitvoering met een

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten,  
Groothandel in 2000/2001  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

grote mate van invloed op de voortgang van de werkorganisatie.

| Functienaam                            | Beknopte functie-omschrijving                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | (Opleidings)niveau/functie-eisen                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Customer Service<br>National Account   | <ul style="list-style-type: none"> <li>* treedt actief op als contactpersoon ten aanzien nationaal georiënteerde klanten</li> <li>* lost problemen op en geeft daartoe aanwijzingen aan de interne medewerkers</li> <li>* controleert het serviceniveau op basis van gemaakte afspraken en contractuele verplichtingen</li> <li>* vertaalt wensen van de klant in concrete mogelijkheden</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>* HBO</li> <li>* goede kennis van de eigen organisatie en de organisatie van de klant</li> <li>* inlevingsvermogen in de positie van de klant en de gevolgen kunnen inschatten van beslissingen voor eigen organisatie en de organisatie van de klant</li> </ul> |
| Coördinator<br>HACCP<br>(operationeel) | <ul style="list-style-type: none"> <li>* ontwikkelt op het gebied van HACCP procedures en bewaakt deze</li> <li>* verzorgt opleidingen, instructies en voorlichtingen op het gebied van HACCP</li> <li>* coördineert verbeterende activiteiten</li> </ul>                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>* HBO<br/>(levensmiddelen technologie)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                |

| Functienaam                 | Beknopte functie-omschrijving                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | (Opleidings)niveau/functie-eisen                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Personeelsfunctio-<br>naris | <ul style="list-style-type: none"> <li>* zelfstandig uitvoeren van de werving en selectie</li> <li>* toepassen arbeidsvoorwaarden</li> <li>* advisering lijnmanagement bij uitvoering van sociaal beleid</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>* HBO PW</li> <li>* goede kennis eigen organisatie</li> <li>* goede communicatieve vaardigheden</li> <li>* goede schriftelijke vaardigheden</li> <li>* kennis sociale wetgeving</li> </ul> |
| Voorraad-<br>beheerder      | <ul style="list-style-type: none"> <li>* stelt deelrapportages op</li> <li>* bepaalt zelfstandig de afroep van goederen binnen commerciële en logistieke randvoorwaarden</li> <li>* rapporteert over voorraadniveau, out of stock en adviseert over en ontwikkelt verbeteringen op dit gebied</li> <li>* is verantwoordelijk voor beheer van de voorraad op basis van afweging commerciële opbrengsten tegen logistieke kosten</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>* HBO</li> <li>* uitstekend cijfermatig inzicht</li> <li>* goede communicatieve en adviesvaardigheden</li> <li>* goede contactuele vaardigheden</li> </ul>                                 |

#### Artikel 26

#### **Belonings- en functieclassificatiesystemen**

De werkgever, die wenst over te gaan tot het invoeren van enig op individuen gericht prestatie-beloningssysteem 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

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten,  
Groothandel in 2000/2001  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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.

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 betalen (zie schaal 0). 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 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 32 van de CAO voor uitzendkrachten zal deze bepaling ter kennis worden gebracht aan de Stichting Meldingsbureau uitzendbranche<sup>1</sup>).

**Artikel 28**

**Berekening uur-/weeksalaris**

1. De in bijlage 1 vermelde salarissen zijn bruto-maand-, bruto-periode- en bruto-weeksalarissen.

---

<sup>1</sup>) Het bepaalde in artikel 8 lid 3 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs blijft onverkort van toepassing. Hieruit vloeit onder meer voort dat de inlenende onderneming zich ervan moet verzekeren dat de uitzendwerkgever op de ingeleende uitzendkrachten de onderhavige arbeidsvoorwaarden toepast.

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. a. Het is de werkgever toegestaan, indien daartoe naar zijn oordeel aanleiding bestaat, een werknemer in één jaar het toekennen van één schaalgetal te onthouden onder de verplichting hiervan gemotiveerd, schriftelijk kennis te geven aan de betrokkene.  
b. Het is de werkgever toegestaan in één jaar af te wijken van het bepaalde in artikel 27 lid 1, omtrent de periode om te komen tot „vakvolwassenheid”, indien de werknemer (nog) 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 a of 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.

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten,  
Groothandel in 2000/2001  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

3. De werkgever is verplicht om zorg te dragen voor een ongeval-  
lenzittendenverzekering.

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 premieregeling wegens schadevrij rijden door chauffeurs. Deze premieregeling 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.

Artikel 32

**Betaling van overwerkuren en uren gelegen buiten de  
werkvensters**

1. De werknemer ontvangt voor overwerk als bedoeld in artikel 15, over de eerste 16 uur een toeslag van 25% en over alle uren daarboven 50%.
2. Voor arbeid op uren als bedoeld in artikel 16, ontvangt de werknemer, afhankelijk van de regeling, 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% |
| – zondag: tussen 0.00 en tot 24.00 uur                          | 200% |
| – feestdagen (niet zijnde een zondag) als bedoeld in artikel 14 | 100% |

#### Regeling III

|                                                          |      |
|----------------------------------------------------------|------|
| – maandag tot en met zaterdag tussen 00.00 en 04.00 uur  | 50%  |
| – maandag tot en met vrijdag tussen 10.00 en 17.00 uur   | 25%  |
| – zaterdag tussen 19.00 en 24.00 uur                     | 100% |
| – zondag tussen 00.00 en 24.00 uur                       | 200% |
| – feestdagen (niet zijnde zondag) als bedoeld in art. 14 | 100% |

#### 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                                         | 7%   |
| – 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% |

##### Regeling III

|                                                          |      |
|----------------------------------------------------------|------|
| – maandag tot en met zaterdag tussen 00.00 en 04.00 uur  | 50%  |
| – maandag tot en met vrijdag tussen 10.00 en 17.00 uur   | 25%  |
| – zaterdag tussen 19.00 en 24.00 uur                     | 100% |
| – zondag tussen 00.00 en 24.00 uur                       | 200% |
| – feestdagen (niet zijnde zondag) als bedoeld in art. 14 | 100% |

3. De vaste toeslag op het loon volgens Regeling II en de toeslag voor arbeid op uren gelegen buiten de werkvensters volgens het tweede lid zijn uitgezonderd voor de betaling van overwerkbeloning, vakantietoelage, winstdelingsuitkeringen zoals genoemd in artikel 4 lid 3 van de CAO. De vaste toeslag telt wel mee voor de VUT/

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten,  
Groothandel in 2000/2001  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

(pré)pensioen. De vaste toeslag wordt bij werknemers die een variabel aantal uren werken betaald over alle daadwerkelijk gewerkte uren en in geval van ziekte wordt de vaste toeslag meegenomen voor de betaling van ziekgeld volgens de dan geldende wettelijke bepalingen inzake de ziektewet. De vaste toeslag wordt bij werknemers met een vast aantal contracturen betaald over het loon per betaalperiode.

4. Indien de werkgever op grond van de bepalingen van deze cao gehouden is een toeslag te betalen vanwege arbeid op uren gelegen buiten de werkvensters, 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 uren gelegen buiten de werkvensters van toepassing, voor zover 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 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 minimuminkomen 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.

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten,  
Groothandel in 2000/2001  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Werkgever kan daarbij kiezen voor:

- een vaste vergoeding van f 200,- per periode van 4 weken dan wel
  - 50% van de totale kosten inclusief de wettelijke bijdragen met een maximum van f 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. Bestaat tussen werkgever en werknemer verschil van mening ten aanzien van het feit of reeds in het verleden verdiscontering in het salaris heeft plaatsgevonden, dan zal hieromtrent een bindende uitspraak worden gevraagd aan de Vaste Commissie.

**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.
2. Vervallen
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.
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 een actief flankerend, aantoonbaar en registrerend ziekteverzuimbeleid te voeren. De werkgever is verplicht voor de ziekteverzuimbegeleiding een gecertificeerde Arbo-dienst in te schakelen.

De werknemer, die ten gevolge van ziekte of ongeval ongeschikt is arbeid te verrichten, heeft, 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 netsalaris. Deze bepaling kan slechts éénmaal worden toegepast in die gevallen waarin ziekmeldingen elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De ziektemeldingsperiode loopt van 1 januari tot en met 31 december van ieder jaar.

Per kalenderjaar/ziektemeldingsperiode kunnen maximaal 6 wachtdagen per werknemer worden ingehouden. Geen wachtdagen zullen worden ingehouden indien werknemer arbeidsongeschikt wordt door een bedrijfsongeval of nadat is vastgesteld dat er sprake is van een chronische ziekte. Of er al of niet sprake is van een chronische ziekte zal worden vastgesteld in overleg met de betreffende Arbo-dienst.

6. De werknemer die ziek wordt en daarna gedeeltelijk of volledig arbeidsongeschikt blijft, ontvangt tot de voor hem geldende pensioenleeftijd op basis van het voor hem laatst geldende brutosalaris 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, inclusief de jaarlijkse verhoging, 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 van het WAO-gat-loon (=geldende salaris incl. vakantiegeld tot een maximum van het geldende premieloon van de WW/WAO minus het voor de werknemer geldende minimumsalaris incl. vakantiegeld tot

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten,  
Groothandel in 2000/2001  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

een maximum van het wettelijke minimum loon op jaarbasis) betaald.

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 voor zover de werknemer jegens derden een vordering tot schade vergoeding wegens loonderving kan doen gelden ter zake 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 verhinderings tot het verrichten van arbeid het gevolg is van een ongeval ter zake waarvan te zijner behoefte een particu-

liere 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.

- 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.

\* Voor de toepassing van dit artikel zie ook artikel 4, lid 4.

## 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 herdenking 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 etnische 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

### VAKANTIE

#### Artikel 37

#### Vakantieduur

1.
  - a. Het vakantiejaar loopt in de regel van 1 mei tot en met 30 april.
  - b. Het normale aantal vakantiedagen waarop een werknemer recht heeft bedraagt, bij een vol jaar dienstverband, 25 dagen van 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;

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten,  
Groothandel in 2000/2001  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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.

3. Werknemers die ingedeeld zijn in functiegroep VI of VII hebben jaarlijks recht op 1 extra vakantiedag boven het in art. 37 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.

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 en waarvoor hij uitkering krachtens de WULBZ ontvangt – eventuele wachtdagen daartoe gerekend – mits hij terstond bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid hiervan kennis geeft aan de werkgever.
3. De werknemer verwerft 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 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

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten,  
Groothandel in 2000/2001  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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.

\* Voor de toepassing van dit artikel zie men ook artikel 4 lid 3

**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 1999 tot en met 30 april 2000 f 2.860 en voor de periode 1 mei 2000 tot en met 30 april 2001 f 2.940.
3. De vakantietoeslag zal worden uitgekeerd bij het begin van de aangesloten 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.

\* Voor de toepassing van dit artikel zie men ook artikel 4 lid 3

**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 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.

\* Voor de toepassing van dit artikel zie men ook artikel 4 lid 3.

## HOOFDSTUK IX

### OVERIGE BEPALINGEN

#### Artikel 45

#### **Vakbondsfaciliteiten**

##### **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 voor zover het bedrijfsbelang van de onderneming dit toelaat.
2. Voor het bijwonen van vormings- en scholingscursussen van vakorganisaties, wordt de werknemer op diens verzoek verzuim met behoud van loon toegestaan, indien de werkgever van oordeel is dat het verzuim in verband met de te verrichten werkzaamheden toelaatbaar is. Het verzoek van de werknemer dient ondersteund te worden door een schriftelijke verklaring van de vakorganisatie, dat deelname van de werknemer aan de cursus wenselijk moet worden geacht.
  - Onder vormings- en scholingscursussen worden activiteiten verstaan die tot doel hebben de kennis van de betrokken werknemers te vergroten inzake onderwerpen die in relatie staat tot de werkterreinen van de vakorganisaties. Desgewenst verstrekt de organiserende partij inzicht in aard en inhoud van de activiteit.
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 te wijzen en te doen functioneren als contactpersoon in die onderne-ming.
  - Indien een vakvereniging overgaat tot aanwijzing van één of meerdere contactperso(o)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 ge-volg van hun werkzaamheden voor de bond, in hun persoonlijke belangen worden geschaad.

Indien zakelijke en/of bedrijfseconomische redenen nopen tot maatrege-len die ook contactpersonen treffen, zal de werkgever daarover in een vroegtijdig stadium overleg met de bezoldigd bestuurder(s) van de bond plegen.

5. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst met één of meerdere con-tactperso(o)n(en), op initiatief van de leiding van de onderneming, kan slechts via en met toestemming van de kantonrechter.

## **IV. Overleg met de ondernemingsleiding**

1. Het contact tussen de leiding van de onderneming en de vakorgani-saties vindt in de regel plaats via de bezoldigd bestuurder van de betrokken organisatie.
  - De bezoldigd bestuurder kan na instemming van de werkgever zich doen vergezellen door een in de onderneming werkzame contactpersoon.
2. Indien verschil van inzicht rijst over de wijze van toekenning en gebruikmaking van faciliteiten in de onderneming en de daarbij gemaakte afspraken, kan elk der betrokken partijen dit verschil van inzicht onderwerpen aan het oordeel van de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 48 van deze CAO.
3. In bijzondere omstandigheden, wanneer het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de ondernemingsleiding vordert, kan het verlenen van faciliteiten worden opgeschort. Dit zal niet eerder geschieden

dan na voorafgaand overleg tussen de ondernemingsleiding en de betrokken vakvereniging(en).

#### 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.

#### **Instrumenten**

##### **1. Functioneringsgesprekken**

In het kader van een leeftijdsbewust personeelsbeleid krijgen in elk geval 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 mogelijk moet worden geanticipeerd op toekomstige ontwikkelingen: kansen en bedreigingen voor zijn verdere functioneren.

Een en ander kan gecombineerd worden met een belangstellingsregistratie, 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.

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten,  
Groothandel in 2000/2001  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. Functieverhuizing

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 afspraken.

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.

7. Onderzoek

Tijdens de looptijd van deze CAO zal een onderzoek worden verricht naar (de effectiviteit van) leeftijdsbewust personeelsbeleid. Er zal

daartoe een commissie worden ingesteld die het onderzoek gaat opzetten en (laat) uitvoeren. Hierin zullen P&O-functionarissen uit bedrijven zitting hebben, één of twee deskundigen vanuit de vakorganisatie(s) en een extern deskundige. Het FKB zal ter financiering van het onderzoek een budget van maximaal f 50.000,- ter beschikking stellen.

#### 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.
3. Scholing en opleiding  
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 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 niveaus 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

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten,  
Groothandel in 2000/2001  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

scholingsbijdrage. Een keer per drie jaar worden afspraken gemaakt over de loopbaanontwikkeling en de daarmee verband houdende meerjarige afspraken.

9. 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.

10. 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.

11. Kinderopvang

2. Per 1 januari 2000 zal een nieuwe regeling voor de kinderopvang in werking treden. De Stichting Uitvoering Kinderopvang (SUK) zal worden verzocht de regeling uit te voeren.
3. De premie bedraagt 0,1% en wordt door de werkgever afgedragen aan het FKB overeenkomstig artikel 7 van de CAO FKB.
4. Deze premieheffing is gebaseerd op een veronderstelde mindering op de loonbelasting als gevolg van de premiekosten (1999 30%) overeenkomstig de informatie van de SUK. Indien dit fiscale voordeel niet van toepassing blijkt te zijn, geldt in plaats van het gestelde onder punt 2 het volgende:  
Het FKB stelt vanaf 1 januari 2000 uit haar middelen f 500.000,- per jaar ter beschikking voor de kosten van de kinderopvang-regeling inclusief de kosten voor de SUK. Daartoe wordt de premieafdracht aan het FKB per 1 januari 2000 verhoogd tot 0,15% per jaar.
5. Een commissie bestaande uit de leden van het bestuur van het FKB heeft tot taak de in werking treding van de kinderopvang-regeling per 1 januari 2000 voor te bereiden.

13. Werkoverleg en werkdruk
- a. In de CAO wordt werkoverleg met werkdruk als vast agendapunt verplicht gesteld. Partijen spreken daartoe het volgende af:
    - De werkgever ziet er op toe dat in bedrijfsonderdelen waar dat nog niet gebeurt structureel werkoverleg wordt ingevoerd op basis van een systematiek die met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wordt overeengekomen.
    - Werkdruk is een verplicht agendapunt in het werkoverleg.
    - Aan het werkoverleg nemen in principe alle werknemers deel. Het werkoverleg vindt in de regel plaats in werktijd.
    - Werkgever overlegt periodiek met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging over de uitvoering van het werkoverleg.
  - c. Werknemersorganisaties ontvangen op verzoek van alle werkgevers de Arbo-jaarplannen gebaseerd op risico-inventarisaties.

## HOOFDSTUK X

### SLOTBEPALINGEN

#### 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 aangewezen.

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten,  
Groothandel in 2000/2001  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 50

**Geschillen**

Geschillen over de uitleg en/of toepassing van de bepalingen van deze cao met uitzondering van het bepaalde in de artikelen 5 lid 1, 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.

Artikel 52

**Gunstiger arbeidsvoorwaarden**

1. De op het tijdstip van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst rechts geldende salarissen of andere arbeidsvoorwaarden, welke in voor de betrokken werknemer gunstige zin van het bepaalde in deze collectieve arbeidsovereenkomst afwijken, worden gehandhaafd.
2. Lid 1 is niet van toepassing op CAO-regelingen die bij deze CAO worden gewijzigd.

## 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 juli 1999 met 3% structureel;  
Per 1 april 2000 met 1,5% structureel;  
Per 1 oktober 2000 met 1,25% structureel en 0,25% van het jaarsalaris incidenteel  
De in deze CAO genoemde bedragen zijn lonen exclusief vakantiegeld.
2. Bij de in het eerste lid genoemde verhogingen zal rekening worden gehouden met een minimum van respectievelijk f 313,76 per 1 april 2000 en 317,68 per 1 oktober 2000 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.
4. Bij loonbetalingen per periode kan in afwijking van het genoemde in lid 1 gekozen worden voor loonaanpassing op de volgende drie data: 21 juni 1999, 27 maart 2000 en 9 oktober 2000.
5. Voor werknemers ingedeeld in een salarisschaal waarvan het eind-salaris hoger ligt dan het maximum van schaal 7, vermeerderd met 10%, zijn geen loonschalen in de CAO opgenomen en zijn derhalve de bepalingen van lid 1 niet van toepassing.
6. Voor werknemers die vallen onder de in artikel 25 genoemde functie-groepen gelden de in lid 1 genoemde verhogingen niet voor de loon-component boven de ziekenfondsgrens.

| CAO-loonschalen<br>per 1 april 2000 | Bedragen per 4 weken<br>(inclusief minimum per %) |           |            |           |          |           |            |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------|-----------|------------|-----------|----------|-----------|------------|
|                                     | 01-04-00                                          | 01-04-00  | 01-04-00   | 01-04-00  | 01-04-00 | 01-04-00  | 01-04-00   |
| Leeftijd/schaalgetal                | Schaal I                                          | Schaal II | Schaal III | Schaal IV | Schaal V | Schaal VI | Schaal VII |
| 15                                  | 790                                               |           |            |           |          |           |            |
| 16                                  | 908                                               |           |            |           |          |           |            |
| 17                                  | 1104                                              | 1215      |            |           |          |           |            |
| 18                                  | 1367                                              | 1493      | 1643       | 1805      |          |           |            |
| 19                                  | 1602                                              | 1773      | 1903       | 2045      | 2303     |           |            |
| 20                                  | 1866                                              | 2050      | 2162       | 2283      | 2492     | 2822      |            |
| 21                                  | 2103                                              | 2326      | 2422       | 2523      | 2680     | 2832      | 2992       |
| 22                                  | 2364                                              | 2605      | 2680       | 2759      | 2869     | 3040      | 3088       |
| 23/0                                | 2630                                              | 2825      | 2948       | 3004      | 3060     | 3121      | 3184       |
| 1                                   | 2694                                              | 2892      | 3017       | 3075      | 3135     | 3228      | 3331       |
| 2                                   | 2761                                              | 2960      | 3088       | 3152      | 3213     | 3342      | 3478       |
| 3                                   |                                                   |           |            | 3228      | 3292     | 3460      | 3626       |
| 4                                   |                                                   |           |            |           | 3377     | 3578      | 3773       |
| 5                                   |                                                   |           |            |           |          | 3706      | 3920       |
| 6                                   |                                                   |           |            |           |          |           | 4068       |

| CAO-loonschalen<br>per 1 april 2000 | Bedragen per 4 weken<br>(inclusief minimum per %) |           |            |           |          |           |            |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------|-----------|------------|-----------|----------|-----------|------------|
|                                     | 01-04-00                                          | 01-04-00  | 01-04-00   | 01-04-00  | 01-04-00 | 01-04-00  | 01-04-00   |
| Leeftijd/schaalgetal                | Schaal I                                          | Schaal II | Schaal III | Schaal IV | Schaal V | Schaal VI | Schaal VII |
| 15                                  | 730                                               |           |            |           |          |           |            |
| 16                                  | 839                                               |           |            |           |          |           |            |
| 17                                  | 1020                                              | 1122      |            |           |          |           |            |
| 18                                  | 1262                                              | 1379      | 1517       | 1667      |          |           |            |
| 19                                  | 1479                                              | 1637      | 1757       | 1888      | 2126     |           |            |
| 20                                  | 1723                                              | 1893      | 1996       | 2108      | 2301     | 2605      |            |
| 21                                  | 1942                                              | 2148      | 2236       | 2329      | 2474     | 2707      | 2762       |
| 22                                  | 2183                                              | 2405      | 2474       | 2547      | 2649     | 2807      | 2851       |
| 23/0                                | 2428                                              | 2608      | 2722       | 2773      | 2825     | 2881      | 2940       |
| 1                                   | 2487                                              | 2670      | 2785       | 2839      | 2894     | 2980      | 3075       |
| 2                                   | 2549                                              | 2733      | 2851       | 2910      | 2966     | 3085      | 3211       |
| 3                                   |                                                   |           |            | 2980      | 3039     | 3194      | 3348       |
| 4                                   |                                                   |           |            |           | 3118     | 3303      | 3483       |
| 5                                   |                                                   |           |            |           |          | 3421      | 3619       |
| 6                                   |                                                   |           |            |           |          |           | 3756       |

Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten,  
Groothandel in 2000/2001  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

| CAO-loonschalen<br>per 1 april 2000 | Bedragen per week<br>(inclusief minimum per %) |           |            |           |          |           |            |
|-------------------------------------|------------------------------------------------|-----------|------------|-----------|----------|-----------|------------|
|                                     | 01-04-00                                       | 01-04-00  | 01-04-00   | 01-04-00  | 01-04-00 | 01-04-00  | 01-04-00   |
| Leeftijd/schaalgetal                | Schaal I                                       | Schaal II | Schaal III | Schaal IV | Schaal V | Schaal VI | Schaal VII |
| 15                                  | 182,50                                         |           |            |           |          |           |            |
| 16                                  | 209,80                                         |           |            |           |          |           |            |
| 17                                  | 255,00                                         | 280,50    |            |           |          |           |            |
| 18                                  | 315,50                                         | 344,80    | 379,30     | 416,80    |          |           |            |
| 19                                  | 369,80                                         | 409,30    | 439,30     | 472,00    | 531,50   |           |            |
| 20                                  | 430,80                                         | 473,30    | 499,00     | 527,00    | 575,30   | 651,30    |            |
| 21                                  | 485,50                                         | 537,00    | 559,00     | 582,30    | 618,50   | 676,80    | 690,50     |
| 22                                  | 545,80                                         | 601,30    | 618,50     | 636,80    | 662,30   | 701,80    | 712,80     |
| 23/0                                | 607,00                                         | 652,00    | 680,50     | 693,30    | 706,30   | 720,30    | 735,00     |
| 1                                   | 621,80                                         | 667,50    | 696,30     | 709,80    | 723,50   | 745,00    | 768,80     |
| 2                                   | 637,30                                         | 683,30    | 712,80     | 727,50    | 741,50   | 771,30    | 802,80     |
| 3                                   |                                                |           |            | 745,00    | 759,80   | 798,50    | 837,00     |
| 4                                   |                                                |           |            |           | 779,50   | 825,80    | 870,80     |
| 5                                   |                                                |           |            |           |          | 855,30    | 904,80     |
| 6                                   |                                                |           |            |           |          |           | 939,00     |

(1,5% per 1 april 2000)

Minimum per % verhoging: 313,76

## Minimum verhoging

| Groep Leeftijd/sc. | Leeftijds perc. | Per jaar | Per maand | Per 4 weken | Per week |
|--------------------|-----------------|----------|-----------|-------------|----------|
| 15                 | 30,00%          | 141,19   | 11,77     | 10,86       | 2,72     |
| 16                 | 34,50%          | 162,37   | 13,53     | 12,49       | 3,12     |
| 17                 | 39,50%          | 185,90   | 15,49     | 14,30       | 3,57     |
| 18                 | 45,50%          | 214,14   | 17,85     | 16,48       | 4,12     |
| 19                 | 52,50%          | 247,09   | 20,59     | 19,01       | 4,75     |
| 20                 | 61,50%          | 289,44   | 24,12     | 22,26       | 5,57     |
| 21                 | 72,50%          | 341,21   | 28,43     | 26,24       | 6,56     |
| 22                 | 85,00%          | 400,04   | 33,34     | 30,78       | 7,69     |
| 23/0               | 100,00%         | 470,64   | 39,22     | 36,20       | 9,05     |
| 1                  | 100,00%         | 470,64   | 39,22     | 36,20       | 9,05     |
| 2                  | 100,00%         | 470,64   | 39,22     | 36,20       | 9,05     |
| 3                  | 100,00%         | 470,64   | 39,22     | 36,20       | 9,05     |
| 4                  | 100,00%         | 470,64   | 39,22     | 36,20       | 9,05     |
| 5                  | 100,00%         | 470,64   | 39,22     | 36,20       | 9,05     |
| 6                  | 100,00%         | 470,64   | 39,22     | 36,20       | 9,05     |

Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten,  
Groothandel in 2000/2001  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

| CAO-loonschalen<br>per 1 oktober 2000 | Bedragen per maand<br>(inclusief minimum per %) |           |            |           |          |           |            |
|---------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------|------------|-----------|----------|-----------|------------|
|                                       | 01-10-00                                        | 01-10-00  | 01-10-00   | 01-10-00  | 01-10-00 | 01-10-00  | 01-10-00   |
| Leeftijd/schaalgetal                  | Schaal I                                        | Schaal II | Schaal III | Schaal IV | Schaal V | Schaal VI | Schaal VII |
| 15                                    | 800                                             |           |            |           |          |           |            |
| 16                                    | 920                                             |           |            |           |          |           |            |
| 17                                    | 1118                                            | 1231      |            |           |          |           |            |
| 18                                    | 1385                                            | 1512      | 1664       | 1828      |          |           |            |
| 19                                    | 1623                                            | 1796      | 1927       | 2071      | 2332     |           |            |
| 20                                    | 1890                                            | 2076      | 2190       | 2312      | 2524     | 2858      |            |
| 21                                    | 2130                                            | 2356      | 2453       | 2555      | 2714     | 2969      | 3030       |
| 22                                    | 2394                                            | 2638      | 2714       | 2794      | 2905     | 3078      | 3127       |
| 23/0                                  | 2664                                            | 2861      | 2985       | 3042      | 3099     | 3161      | 3224       |
| 1                                     | 2728                                            | 2929      | 3055       | 3114      | 3175     | 3269      | 3373       |
| 2                                     | 2796                                            | 2997      | 3127       | 3192      | 3254     | 3384      | 3522       |
| 3                                     |                                                 |           |            | 3269      | 3334     | 3504      | 3672       |
| 4                                     |                                                 |           |            |           | 3420     | 3623      | 3821       |
| 5                                     |                                                 |           |            |           |          | 3753      | 3969       |
| 6                                     |                                                 |           |            |           |          |           | 4119       |

| CAO-loonschalen<br>per 1 oktober 2000 | Bedragen per 4 weken<br>(inclusief minimum per %) |           |            |           |          |           |            |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------|-----------|------------|-----------|----------|-----------|------------|
|                                       | 01-10-00                                          | 01-10-00  | 01-10-00   | 01-10-00  | 01-10-00 | 01-10-00  | 01-10-00   |
| Leeftijd/schaalgetal                  | Schaal I                                          | Schaal II | Schaal III | Schaal IV | Schaal V | Schaal VI | Schaal VII |
| 15                                    | 739                                               |           |            |           |          |           |            |
| 16                                    | 850                                               |           |            |           |          |           |            |
| 17                                    | 1032                                              | 1137      |            |           |          |           |            |
| 18                                    | 1279                                              | 1396      | 1536       | 1688      |          |           |            |
| 19                                    | 1499                                              | 1658      | 1779       | 1912      | 2153     |           |            |
| 20                                    | 1745                                              | 1917      | 2022       | 2135      | 2330     | 2639      |            |
| 21                                    | 1967                                              | 2175      | 2265       | 2359      | 2506     | 2741      | 2797       |
| 22                                    | 2210                                              | 2436      | 2506       | 2580      | 2682     | 2842      | 2887       |
| 23/0                                  | 2460                                              | 2641      | 2756       | 2808      | 2861     | 2918      | 2976       |
| 1                                     | 2519                                              | 2704      | 2820       | 2875      | 2931     | 3018      | 3114       |
| 2                                     | 2581                                              | 2767      | 2887       | 2947      | 3004     | 3124      | 3252       |
| 3                                     |                                                   |           |            | 3018      | 3078     | 3235      | 3390       |
| 4                                     |                                                   |           |            |           | 3157     | 3345      | 3528       |
| 5                                     |                                                   |           |            |           |          | 3465      | 3664       |
| 6                                     |                                                   |           |            |           |          |           | 3803       |

Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten,  
Groothandel in 2000/2001  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

| CAO-loonschalen<br>per 1 oktober 2000 | Bedragen per week<br>(inclusief minimum per %) |           |            |           |          |           |            |
|---------------------------------------|------------------------------------------------|-----------|------------|-----------|----------|-----------|------------|
|                                       | 01-10-00                                       | 01-10-00  | 01-10-00   | 01-10-00  | 01-10-00 | 01-10-00  | 01-10-00   |
| Leeftijd/schaalgetal                  | Schaal I                                       | Schaal II | Schaal III | Schaal IV | Schaal V | Schaal VI | Schaal VII |
| 15                                    | 184,80                                         |           |            |           |          |           |            |
| 16                                    | 212,50                                         |           |            |           |          |           |            |
| 17                                    | 258,00                                         | 284,30    |            |           |          |           |            |
| 18                                    | 319,80                                         | 349,00    | 384,00     | 422,00    |          |           |            |
| 19                                    | 374,80                                         | 414,50    | 444,80     | 478,00    | 538,30   |           |            |
| 20                                    | 436,30                                         | 479,30    | 505,50     | 533,80    | 582,50   | 659,80    |            |
| 21                                    | 491,80                                         | 543,80    | 566,30     | 589,80    | 626,50   | 685,30    | 699,30     |
| 22                                    | 552,50                                         | 609,00    | 626,50     | 645,00    | 670,50   | 710,50    | 721,80     |
| 23/0                                  | 615,00                                         | 660,30    | 689,00     | 702,00    | 715,30   | 729,50    | 744,00     |
| 1                                     | 629,80                                         | 676,00    | 705,00     | 718,80    | 732,80   | 754,50    | 778,50     |
| 2                                     | 645,30                                         | 691,80    | 721,80     | 736,80    | 751,00   | 781,00    | 813,00     |
| 3                                     |                                                |           |            | 754,50    | 769,50   | 808,80    | 847,50     |
| 4                                     |                                                |           |            |           | 789,30   | 836,30    | 882,00     |
| 5                                     |                                                |           |            |           |          | 866,30    | 916,00     |
| 6                                     |                                                |           |            |           |          |           | 950,80     |

(1,25% per 1 oktober 2000)

Minimum per % verhoging: 317,68

## Minimum verhoging

| Groep Leeftijd/sc. | Leeftijds perc. | Per jaar | Per maand | Per 4 weken | Per week |
|--------------------|-----------------|----------|-----------|-------------|----------|
| 15                 | 30,00%          | 119,13   | 9,93      | 9,17        | 2,29     |
| 16                 | 34,50%          | 137,00   | 11,42     | 10,54       | 2,64     |
| 17                 | 39,50%          | 156,85   | 13,07     | 12,06       | 3,02     |
| 18                 | 45,50%          | 180,68   | 15,06     | 13,90       | 3,48     |
| 19                 | 52,50%          | 208,48   | 17,37     | 16,03       | 4,01     |
| 20                 | 61,50%          | 244,22   | 20,35     | 18,78       | 4,70     |
| 21                 | 72,50%          | 287,90   | 23,99     | 22,14       | 5,54     |
| 22                 | 85,00%          | 337,54   | 28,13     | 25,97       | 6,49     |
| 23/0               | 100,00%         | 397,10   | 33,09     | 30,54       | 7,64     |
| 1                  | 100,00%         | 397,10   | 33,09     | 30,54       | 7,64     |
| 2                  | 100,00%         | 397,10   | 33,09     | 30,54       | 7,64     |
| 3                  | 100,00%         | 397,10   | 33,09     | 30,54       | 7,64     |
| 4                  | 100,00%         | 397,10   | 33,09     | 30,54       | 7,64     |
| 5                  | 100,00%         | 397,10   | 33,09     | 30,54       | 7,64     |
| 6                  | 100,00%         | 397,10   | 33,09     | 30,54       | 7,64     |

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten,  
Groothandel in 2000/2001  
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.

**Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten,  
Groothandel in 2000/2001  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. Het secretariaat stelt de wederpartij op de hoogte van het geschil, 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,  
Groothandel in 2000/2001  
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 bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Op verzoek van partijen bij de CAO voor de Groothandel in Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten, is dit besluit niet van toepassing op werkgevers en werknemers die onder de CAO's voor de Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie en de Suiker- verwerkende Industrie vallen, voorzover voor hen van samenloop met de werkingssfeer van de CAO voor de Groothandel in Levensmiddelen, Zoetwaren, Tabak en/of Tabaksproducten sprake is.

V. Dit besluit is niet van toepassing op direct gebondenen aan de CAO voor de Groothandel in Horecaproducten, indien althans die gebondenheid reeds voor de inwerkingtreding van dit besluit is aangevangen.

VI. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Staatscourant en heeft geen terugwerkende kracht.

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

's-Gravenhage, 14 juli 2000

*De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

C. J. Meerhof.