

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9601

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 01-08-2001, nr. 146

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET
LEVENS MIDDELENBEDRIJF**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van Centraal bureau levensmiddelenhandel namens de Nederlandse Vereniging van Coöperatieve Werkgevers en het Vakcentrum, beroepsorganisatie van levensmiddelenhandelaars als partijen te ener zijde mede namens de FNV Bondgenoten en de Dienstbond CNV als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Levensmiddelenbedrijf, 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 geen schriftelijke bedenkingen zijn ingebracht;

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 maart 2002 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Levensmiddelenbedrijf, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

Artikel 1

Werkingssfeer

1. Deze overeenkomst geldt, met inachtneming van de in dit artikel en de in artikel 2 genoemde beperkingen, alsmede de beperkingen in werkingssfeer die in een artikel specifiek zijn vermeld, voor alle werknemers in dienst van een werkgever echter met uitzondering van:
 - a. personen, uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam in een kantoor van de onderneming;
 - b. personen, uitsluitend werkzaam in fabrieken;
 - c. personen, uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam in of voor een centraal magazijn van de onderneming, waaronder begrepen chauffeurs, voor zover betreft arbeidsvoorwaarden die in een andere collectieve arbeidsovereenkomst geregeld zijn;
 - d. personen, uitsluitend belast met leiding, toezicht of controle over meer dan een winkel en niet zelf in de verkoop werkzaam zijnde;
 - e. personen, uitsluitend belast met schoonmaakwerkzaamheden of bewakingswerkzaamheden.
2. Voor hulpkrachten geldt, in afwijking van het in het eerste lid bepaalde, niet het bepaalde in artikel 8.
3. Voor oproepkrachten geldt het bepaalde in de artikelen 1 tot en met 4, artikel 6 lid 1, 2, 4, 5 en 6 en de artikelen 11, 25, 26, 27, 33 en 35 tot en met 38.
4. Voor vakantiewerkers geldt, in afwijking van het in het eerste lid bepaalde, niet het bepaalde in de artikelen 7, 8, 12, 15, 16, 18, 21, 22, 23, 24.
5. De werkgever dient zich ervan te verzekeren dat voor een uitzendkracht die meer dan drie maanden voor hem werkzaam is:
 - a. hetzelfde loon (zoals bepaald in de artikelen 21 en 22), werktijden (zoals bepaald in de artikelen 6, 7 en 9) en dezelfde overige vergoedingen (zoals bepaald in de artikelen 8a, 8b, 10, 11 en 16) van toepassing zijn als voor een werknemer die bij hem in dienst is;
 - b. vergelijkbare overige arbeidsvoorwaarden (zoals bepaald in de artikelen 13a, 13b, 14, 15, 18, 23, 33, 37 en 38) van toepassing zijn als in deze CAO geregeld voor een werknemer die bij hem in dienst is.

Artikel 2

Definities

Deze overeenkomst verstaat onder:

- a. winkel: iedere fysieke en virtuele inrichting waar overwegend een verscheidenheid aan verbruiksartikelen zoals: kruidenierswaren, zuivel en eieren, kaas, aardappelen, groente en fruit, bier, wijn, frisdranken, vlees, wild en gevogelte, vleeswaren en salades, vis, schaal- en schelpdieren, brood en gebak, maaltijden, maaltijdcomponenten, ijs, delicatessen, diervoeding, rookwaren, drogmetica, schoonmaaken onderhoudsartikelen, kantoorbenodigdheden en wenskaarten, lectuur, huishoudelijke artikelen, dierenbenodigdheden, bloemen en planten wordt verkocht, eventueel gecombineerd met een aanvullend assortiment gebruiksartikelen.
- b. Distributiecentrum (DC) of magazijn: iedere inrichting waarin logistieke activiteiten worden verricht ten behoeve van beleving aan de winkels. Onder werknemers van een DC of magazijn worden tevens begrepen de chauffeurs van de lichte en zware vrachtwagens.
- c. werkgever: ieder, die één of meer winkels in de zin van deze overeenkomst exploiteert en werknemers in de zin van deze overeenkomst in dienst heeft, met uitzondering van de werkgever die is aangesloten bij de Vereniging van Grootwinkelbedrijven in Levensmiddelen (VGL).
- d. werknemer: iedere man of vrouw in dienst van een werkgever.
- e. normale arbeidsduur: gemiddeld 40 uur per week berekend over een periode van 4 aaneensluitende weken, waarbij deze perioden elkaar niet mogen overlappen.
- f. werknemer in volledige dienst (full-timer): iedere werknemer die in de regel gedurende 4/5 of meer van de normale arbeidsduur werkzaam is; voor het vaststellen van deze norm worden de als gevolg van de partiële leerplicht niet gewerkte uren als arbeidsduur aangemerkt, ongeacht of voor deze uren al dan niet loon wordt betaald.
- g. werknemer in onvolledige dienst (part-timer): iedere werknemer die in de regel meer dan 12 uur maar minder dan 4/5 van de normale arbeidsduur werkzaam is; voor het vaststellen van deze norm worden de als gevolg van de partiële leerplicht niet gewerkte uren als arbeidsduur aangemerkt, ongeacht of voor deze uren al dan niet loon wordt betaald.
- h. hulpkracht: iedere werknemer die in de regel niet meer dan 12 uren per week werkzaam is.
- i. vakantiewerker: iedere scholier of student die tijdens een aaneenge-

- sloten vakantiesluiting van onderwijsinstellingen als werknemer gedurende ten hoogste acht weken arbeid verricht.
- j. oproepkracht: ieder die uitsluitend wegens tijdelijke drukte of andere redenen op oproep werkzaam is.
 - k. uitzendkracht: ieder die krachtens een uitzendovereenkomst conform artikel 7:690 BW werkzaamheden verricht voor de werkgever.
 - l. loon: het bruto loon plus eventuele provisie. Jaarlijkse uitkeringen, waaronder gratificaties en vakantiebijslag, alsmede kosten- en overwerkvergoedingen en de toeslag voor bijzondere uren vallen niet onder het begrip loon.
 - m. in de regel: daar waar in de bovenstaande leden „in de regel” wordt genoemd, wordt bedoeld in een periode van 13 weken meer dan de helft van het aantal weken of 4 weken achtereenvolgens.
 - n. uurloon: het weekloon behorend bij de normale arbeidsduur, gedeeld door 40.
 - o. nachtdienst: een dienst waarin de uren tussen 0.00 en 0.600 uur geheel of gedeeltelijk zijn begrepen (Arbeidstijdenwet artikel 1, sub d)

Artikel 3

Verplichtingen van de werkgever

Algemeen

- 1. De werkgever is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
- 3. De werkgever zet zich in voor een beleid, gericht op gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie voor gelijkwaardige werknemers, ongeacht leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze, één en ander op zodanige wijze toegepast dat er geen strijdigheid ontstaat met de objectieve vereisten van de functie.

Arbeidsovereenkomst

- 4. De werknemer ontvangt een schriftelijke arbeidsovereenkomst, waarin ten minste worden vermeld:
 - a. de datum van indiensttreding,
 - b. de functie, waarin hij wordt aangesteld,
 - c. de groep, bedoeld in artikel 21, waarin hij is ingedeeld,
 - d. het aan de functie verbonden loon,
 - e. eventuele bijzondere voorwaarden.
 De werknemer retourneert een getekend kopie van de arbeidsovereenkomst indien akkoord.

Levensmiddelenbedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

5. De werknemer wordt aangesteld op een contract voor onbepaalde dan wel bepaalde tijd.
In het geval de werknemer wordt aangesteld op een contract voor bepaalde tijd, zullen, voor de toepassing van artikel 7:668a lid 2 BW, uitzendovereenkomsten die zijn voorafgegaan aan het dienstverband met de werkgever mede in acht worden genomen, met dien verstande dat – indien en voorzover een terbeschikkingstelling aan de werkgever is onderbroken door een periode van ziekte en als gevolg daarvan in de relatie tussen uitzendbureau en uitzendkracht sprake is geweest van meerdere uitzendovereenkomsten – voor de toepassing van artikel 668a lid 2 BW deze uitzendovereenkomsten tezamen worden beschouwd als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
6. Wijziging van de arbeidsovereenkomst wordt tijdig schriftelijk kenbaar gemaakt onder vermelding van de datum van ingang. De werknemer retourneert een getekend kopie van de gewijzigde arbeidsovereenkomst indien akkoord.
7. De werkgever mag geen arbeidsvoorwaarden overeenkomen, die in strijd zijn met de bepalingen van deze overeenkomst, tenzij er sprake is van afwijking in voor de werknemer gunstige zin.
8. Voor ieder nieuw dienstverband geldt een proeftijd van 2 maanden, tenzij de werkgever en de werknemer schriftelijk, bij ontbreken daarvan op straffe van nietigheid, overeenkomen dat geen of een kortere proeftijd wordt bedongen.
9. Het is niet toegestaan om een concurrentiebeding op te nemen tenzij het een bedrijfsleider betreft.
10. De werkgever heeft het recht om voor een partieel leerplichtige werknemer een afzonderlijke arbeidsovereenkomst af te sluiten, regelen de arbeidsduur, een loon naar evenredigheid daarvan, een aangepaste vakantieregeling en het loon over die dagen waarop de betreffende werknemer vrijwillig arbeid verricht.

Arbeitsduur

11. In geval er sprake is van een structurele situatie dat een werknemer meer uren werkt dan is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, zal de werkgever deze arbeidsovereenkomst aanpassen aan de feitelijke situatie. Aanpassing kan maximaal plaatsvinden tot de normale arbeidsduur.

- a. In het geval er sprake is van een structurele wijziging van het aantal te werken uren, wordt het arbeidsovereenkomst direct aangepast.
 - b. Indien een werknemer gedurende drie achtereenvolgende loonperioden van 4 weken/1 maand meer uren heeft gewerkt dan contractueel overeengekomen (inclusief ATV), zal de werkgever het contract aanpassen aan het gemiddeld aantal uren dat de werknemer in voornoemde periode heeft gewerkt, tenzij er sprake is van tijdelijke incidentele situaties, zoals:
 - Vervanging wegens ziekte.
 - Vervanging wegens zwangerschap.
 - Vervanging tijdens verlof.
 - Extra uren in vakantieperiode (juli/augustus) en in verband met feestdagen.Bij kortdurende incidentele situaties wordt de meetperiode verlengd met de duur daarvan.
Contractaanpassing hoeft niet plaats te vinden indien de werknemer dit niet wenst.
12. De werknemer die een contract heeft voor minder dan de normale arbeidsduur maar meer uren werkt dan dit contract aangeeft heeft naast recht op loon voor de extra gewerkte uren, recht op aanvullende opbouw van vakantie, vakantiegeld, arbeidsduurverkorting, pensioen, vut en sociale verzekeringsrechten, tenzij de extra gewerkte uren door doorbetaalde vrije uren worden gecompenseerd.
 13. De werkgever zal verzoeken van de werknemer om in deeltijd te gaan werken met de grootst mogelijke zorgvuldigheid behandelen. De belangen van de werkgever en de werknemer zullen worden afgewogen. Beslissingen kunnen op zorgvuldigheid worden getoetst door de Vaste Commissie.

Represailles

14. Uitgangspunt is dat werknemers gevaarlijke situaties of overtredingen intern melden bij de werkgever en/of de OR. Melding van dergelijke situaties, intern of bij de Arbeidsinspectie, leidt niet tot represailles

In het distributiecentrum

Afwijkingen

15. Wanneer al geldende regelingen, waaronder ook toeslagen, in positieve zin afwijken van de regelingen in deze CAO, kan wijziging slechts geschieden in overleg met de OR, of bij ontbreken daarvan met de werknemerorganisaties. Dit laat onverlet dat regelingen voor categorieën werknemers die reeds met de werknemersorganisaties

Levensmiddelenbedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

zijn overeengekomen alleen in overleg met deze werknemers-organisaties kunnen worden gewijzigd.

Streefnormen

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

Artikel 4

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten; daaronder valt in ieder geval het zich houden aan reglementen en voorschriften en het strikt opvolgen van redelijke orders en instructies van leidinggevenden.
2. De werknemer is onder meer verplicht:
 - a. geen geld van de werkgever eigenmachtig of als voorschot ten eigen bate op te nemen of in te houden;
 - b. zich geen goederen van de werkgever buiten de geldende verkoopvoorwaarden toe te eigenen;
 - c. zonder schriftelijke toestemming van de werkgever geen andere goederen te (doen) verkopen of ten verkoop in voorraad te hebben dan die van de werkgever;
 - d. zich door een arts te laten onderzoeken, wanneer de werkgever dit, na overleg met hem, nodig oordeelt en de kosten daarvan voor zijn rekening neemt;
 - e. zowel gedurende de dienstbetrekking als na beëindiging daarvan strikte geheimhouding te betrachten ten aanzien van zaken en personen betreffende het bedrijf van de werkgever, waarvan openbaarmaking in strijd zou zijn met de zorgvuldigheid en het fatsoen, die in het maatschappelijk verkeer betamelijk zijn.

Artikel 5

Verbod op nevenarbeid

1. Het is de werknemer in volledige dienst verboden zonder toestemming van zijn werkgever betaalde arbeid voor derden te verrichten als ook arbeid zonder beloning voor of bij derden, indien deze arbeid een dusdanig beslag legt op de tijd van de betrokken werknemer, dat de vervulling van zijn functie daaronder lijdt.

Artikel 6

Arbeidstijden

1. De werkgever stelt de arbeidstijden vast, waarbij hij rekening houdt met het bepaalde in dit artikel, de artikelen 7 t/m 11 van deze CAO en de desbetreffende voorschriften. Enkele normen van de Arbeidstijdenwet zijn opgenomen in bijlage 3.
Uitgangspunt bij de indeling van de dagelijkse arbeidstijd is dat deze zoveel mogelijk aaneengesloten zal zijn.
2. De normale arbeidsduur bedraagt:
 - a. gemiddeld 40 uur per week berekend per periode van vier aaneensluitende weken, waarbij deze perioden elkaar niet mogen overlappen,
 - b. ten hoogste 9 uur per dag.Onder de normale arbeidsduur vallen niet de uren waarmee in enige week een arbeidstijd van 45 uur is overschreden.
3.
 - a. Bij het opstellen van roosters wordt rekening gehouden met de (structurele) afspraken die met de werknemer zijn gemaakt over zijn arbeidstijden. Wijziging van deze afspraken vindt plaats in overleg met de betrokken werknemer. Een verzoek van de werknemer tot wijziging wordt gehonoreerd indien dit redelijkerwijs mogelijk is.
 - b. Bij het opstellen van de roosters wordt zo veel mogelijk rekening gehouden met aanvullende wensen van de werknemer.
 - c. Van de overeengekomen arbeidsduur wordt minimaal 50% vastgelegd als structurele arbeidstijd in de vorm van een dagdeel-aanduiding of nauwkeuriger. In een dagdeelaanduiding begint de middag om 12.00 uur en de avond om 18.00 uur.
 - d. Bij de vaststelling van de arbeidstijden wordt volledig rekening gehouden met afspraken over kinderopvang
 - e. Van de bedrijfstijd minus de overeengekomen arbeidsduur wordt, binnen de bedrijfstijd, minimaal 50% aangemerkt als vaste vrije tijd. Dit gebeurt in dagdelen of nauwkeuriger. In de vaste vrije tijd zijn in ieder geval twee avonden per week inbegrepen. Inzet

Levensmiddelenbedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

van de werknemer op uren die zijn aangemerkt als vaste vrije tijd is alleen mogelijk op vrijwillige basis.

- f. Roosters en arbeidstijden worden tijdig bekend gemaakt. Dit betekent dat:
 - het volledige rooster minimaal 1 volle week voor aanvang bekend wordt gemaakt behoudens onvoorziene omstandigheden. Indien voor de werknemer het rooster niet 1 week van te voren bekend is gemaakt, kan de werknemer slechts worden verplicht om te werken op zijn structurele arbeidstijd.
 - roostervrije tijd, alsmede een vaste vrije dag uiterlijk twee weken tevoren bekend wordt gemaakt.
4. Algemeen
- a. De werknemer kan niet worden verplicht om meer dan 2 avonden per week te werken, tenzij de werknemer op grond van de bepalingen in lid c en/of d verdergaande rechten heeft. Op individuele basis in overleg tussen de werkgever en de werknemer kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt.
 - b. De werknemer kan niet worden verplicht om op de avond van 5 december na 18.00 uur te werken.

In de winkel

- c. De werknemer kan niet worden verplicht om meer dan 12 zaterdagen per jaar te werken, tenzij de werknemer op grond van oude bepalingen verdergaande rechten heeft. Op individuele basis in overleg tussen de werkgever en de werknemer kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt. Met werknemers die vóór 11 oktober 1999 structureel meer dan 12 zaterdagochtenden per jaar hebben gewerkt, kan indien gewenst het aantal zaterdagochtenden naar 12 worden teruggebracht zodra dit redelijkerwijs mogelijk is.
- d. Ten aanzien van het werken op avonden, behalve de uren die voor 1 juni 1996 als wekelijkse koopavond golden, geldt vrijwilligheid:
 - voor de werknemer in dienst voor 23 juni 1992, met uitzondering van bedrijfsleiders en werknemers in winkels met een bezetting van minder dan 11 werknemers, vanaf 18.00 uur;
 - voor de werknemer in dienst voor 1 januari 1995 vanaf 18.30 uur;
 - voor de werknemer in dienst voor 1 juni 1996 vanaf 18.30 uur, tenzij anders overeengekomen.
- e. Voor de werknemer in dienst voor 23 juni 1992, met uitzondering van bedrijfsleiders en werknemers in winkels met een bezet-

ting van minder dan 11 werknemers, geldt op zaterdag vrijwilligheid vanaf 17.00 uur. Voor de werknemer in dienst voor 1 juni 1996 geldt vrijwilligheid op zaterdag vanaf 18.00 uur.

In het distributiecentrum

- f. De werknemer in volledige of onvolledige dienst kan niet worden verplicht om meer dan één zaterdag in een periode van 4 weken te werken. Op individuele basis, in overleg tussen de werkgever en de werknemer, kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt. Met de werknemer die vóór 1 april 2000 structureel meer dan één zaterdag in een periode van 4 weken heeft gewerkt, kan, indien gewenst, het aantal zaterdagen per periode van 4 weken naar één worden teruggebracht zodra dit redelijkerwijs mogelijk is.
 - g. De werknemer in volledige of onvolledige dienst niet worden verplicht tot het werken in een nachtdienst.
- 5. Indien tijdens een pauze bij uitzondering toch moet worden gewerkt, moet de gewerkte tijd betaald worden in geld of tijd. Misbruik van het werken in pauzes kan gemeld worden bij de Vaste Commissie (zie artikel 33, Naleving van de CAO).
 - 6. De werknemer die op een dag meer dan 4,5 uur werkt en na 19.00 uur doorwerkt, heeft recht op een warme maaltijd van redelijke kwaliteit.

Artikel 7

Arbeidstijdverkorting

- 1.
 - a. De werknemer met een normale wekelijkse arbeidsduur van 40 uur heeft recht op 156 roostervrije uren per kalenderjaar.
 - b. De werknemer met een normale wekelijkse arbeidsduur van minder dan 40, heeft naar rato van zijn arbeidstijd recht op een evenredig deel van de onder a. genoemde aantallen roostervrije uren.
 - c. De werknemer met wie het dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt aangegaan dan wel beëindigd, heeft naar rato van de lengte van het dienstverband in dat jaar recht op een evenredig deel van de onder a. en b. genoemde aantallen roostervrije uren.
- 2. De roostervrije uren worden in overleg met de OR vastgesteld. Bij het ontbreken van een OR worden de roostervrije uren na overleg met de werknemers door de werkgever vastgesteld. De werkgever zal in dat geval rekening houden met de wensen van de OR dan wel bij het ontbreken daarvan met de wensen van de werknemers.

Levensmiddelenbedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

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

3. De roostervrije uren zullen niet samenvallen met buitengewoon verlof en feestdagen.
4. Bij volledige arbeidsongeschiktheid worden geen roostervrije uren opgebouwd. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden roostervrije uren naar evenredigheid opgebouwd. Roostervrije uren die reeds zijn ingeroosterd en samenvallen met arbeidsongeschiktheid worden na afloop van de arbeidsongeschiktheid opnieuw ingeroosterd. Bij arbeidsongeschiktheid die haar oorzaak vindt in zwangerschap of bevalling geldt het voorgaande in dit lid niet.
5. Indien de arbeidstijdverkorting is geregeld door een structurele verlaging van de dagelijkse arbeidstijd, worden geen vervangende uren gegeven bij arbeidsongeschiktheid en bij het samenvallen met buitengewoon verlof- en feestdagen.
6. Van het bepaalde in lid 4 kan bij de Vaste Commissie ontheffing worden verkregen als met vaste roosters wordt gewerkt waarin de arbeidstijdverkorting per week is ingeroosterd. In dat geval worden bij arbeidsongeschiktheid roostervrije uren opgebouwd en worden geen vervangende uren gegeven als de ingeroosterde roostervrije uren samenvallen met arbeidsongeschiktheid.
7. De roostervrije uren voor hulpkrachten kunnen worden uitbetaald middels een toeslag van 8,1% op het loon.
NB: Deze toeslag wordt ook betaald over het loon dat tijdens vakantiedagen wordt doorbetaald.
8. In afwijking van het in lid 2 bepaalde kunnen voor (assistent-) bedrijfsleiders maximaal 52 roostervrije uren per jaar (uitgaande van een dienstverband van 40 uur per week) worden opgespaard en aangewend ten behoeve van bijvoorbeeld extra vakantie of educatief verlof dan wel naar keuze van de werknemer, worden bestemd ten behoeve van een aanvulling op de pensioenvoorziening. Afspraken hieromtrent worden schriftelijk vastgelegd.

Artikel 8

Toeslagen en vergoedingen

A BIJZONDERE UREN

In de winkel

1. a. Aan de werknemer in volledige of onvolledige dienst wordt voor elk gewerkt uur een toeslag gegeven van:
Van maandag tot en met vrijdag
 - tussen 20.00 en 21.00 uur 33 $\frac{1}{3}$ %
 - tussen 21.00 en 06.00 uur 50%Zaterdag
 - tussen 18.00 en 24.00 uur 50%Zondag
 - tussen 0.00 en 24.00 uur 100%
- b. De toeslag wordt gegeven in vrije tijd of geld.
- c. Indien de toeslag wordt gegeven in vrije tijd geldt:
 - de werkgever neemt de vrije tijd op in het werkrooster en houdt hierbij rekening met de wensen van de werknemer
 - indien niet binnen 6 maanden is gecompenseerd vindt alsnog uitbetaling plaats.
2. a. Aan de werknemer in volledige dienst die in de periode vóór de invoering van de nieuwe Winkeltijdenwet op 1 juni 1996 gedurende avonden werkte, wordt een toeslag van 50% gegarandeerd indien en voorzover hij op dergelijke uren werkt na 1 juni 1996.
- b. Eenzelfde garantie geldt voor uren gewerkt op zaterdagmiddag.
- c. Voor de bepaling van het aantal uren dat in aanmerking komt voor de garantieregelingen in de leden a. en b., is bepalend het patroon van gewerkte uren in een referentieperiode van 3 maanden of 3 vierweekse periodes die liggen voor 1 mei 1996, waarbij ziekteverzuim tot de gewerkte uren wordt gerekend.
- d. De werknemer die bij de verandering van de toeslag voor bijzondere uren op 11 oktober 1999 onvoldoende werd gecompenseerd door de extra loonsverhoging van 2,5% heeft recht op een aanvullende compensatie. De hoogte daarvan is geregeld in artikel 8 lid 5 sub d tot en met f van de CAO voor het Levensmiddelenbedrijf van 1998 2000.

In het distributiecentrum

3. Aan de werknemer in volledige of onvolledige dienst in het distributiecentrum wordt voor elk gewerkt uur een toeslag gegeven van:
Van maandag tot en met vrijdag
 - tussen 20.00 en 22.00 uur 25%

Levensmiddelenbedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

– tussen 22.00 en 06.00 uur	50%
Zaterdag	
– tussen 06.00 en 18.00 uur	30%
– tussen 18.00 en 06.00 uur	50%
Zondag	
– tussen 0.00 en 24.00 uur	100%

In de winkel en het distributiecentrum

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

B OVERIGE TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

In het distriubutiecentrum

5. Voor elk in een vriescel gewerkt uur geldt een vriestoeslag van 8% op het uurloon.
6. Voor de chauffeur die niet in een filiaal of kantine kan koffiedrinken en/of 's avonds warm eten geldt:
 - een koffievergoeding van f 2,00 per dagdeel (maximaal twee dagdelen); vanaf 1 januari 2002 geldt een bedrag van E 0,95;
 - op vertoon van een bon een maaltijdvergoeding van f 10,00 per dag, indien de werknemer op een dag meer dan 4,5 uur werkt en na 19.00 uur doorwerkt; vanaf 1 januari 2002 geldt een bedrag van E 4,75.
7. a. Voor de chauffeur met een normale wekelijkse arbeidsduur van 40 uur geldt een bonusmalus regeling voor goed rijgedrag en voor schadevrij rijden. Bekeuringen die het gevolg zijn van verwijtbaar gedrag van de chauffeur, komen voor rekening van de chauffeur.
b. Voor goed rijgedrag wordt een bonus van maximaal f 1.500,00 bruto per kalenderjaar uitgekeerd. Vanaf 1 januari 2002 is dit bedrag E 700. De kwaliteit van het rijgedrag wordt vastgesteld door middel van een objectieve analyse van de tachograafgegevens topsnelheid, constant rijgedrag en rempedaalgebruik. Indien op alle drie de criteria een voldoende wordt gescoord, ont-

- vangt de chauffeur de maximale vergoeding. Wordt op één criterium niet een voldoende gescoord, dan wordt f 500 (vanaf 1 januari 2002 E 235) op de bonus in mindering gebracht. Wordt op twee of meer criteria geen voldoende gescoord, dan ontvangt de chauffeur geen bonus.
- c. Voor schadevrij rijden wordt een bonus van maximaal f 1.500,00 bruto per kalenderjaar uitgekeerd. Vanaf 1 januari 2002 is dit bedrag E 700. Bij schade waarvan de schuld bij de chauffeur ligt, wordt op de bonus het schadebedrag met een maximum van f 500,00 (vanaf 1 januari 2002 E 235) bruto per schadegeval in mindering gebracht. Per kalenderjaar kunnen maximaal drie schadegevallen leiden tot vermindering van de bonus. Bij meer dan drie schadegevallen vervalt de bonus.
 - d. Voor de werknemer, die minder dan de normale arbeidsduur of slechts een deel van een kalenderjaar in dienst van de werkgever is, gelden deze rechten naar evenredigheid.
8. Voor de werknemer in volledige en onvolledige dienst die zich beschikbaar moet houden voor werkzaamheden voortvloeiend uit hoofde van hun functie, in verband met gebeurtenissen die zich kunnen voordoen, maar niet bij voorbaat te plannen zijn, geldt een consignatieregeling. Per etmaal ontvangt deze medewerker een vergoeding van f 23,57 naast het loon voor de te werken uren (inclusief de reistijd). Vanaf 1 januari 2002 is dit bedrag E 11,10. De vergoeding bedraagt f 70,71 voor een zaterdag, een zondag of een algemeen erkende feestdag. Vanaf 1 januari 2002 is dit bedrag E 33,30.

Artikel 9

Werkweek

- 1. Ter verwezenlijking van een vijfdaagse werkweek wordt door de werknemer op 52 dagen per vakantiejaar geen arbeid verricht, los van de overige vrije dagen bedoeld in de artikelen 10, 11, 15, 17, en 18.
- 2. De werkgever stelt de in het voorgaande lid genoemde 52 vrije dagen vast, waarbij hij rekening houdt met de wensen van de werknemer.

De vrije dagen worden in ieder geval zodanig vastgesteld, dat deze zoveel mogelijk als hele vrije dagen en over het hele jaar verspreid kunnen worden genoten.
- 3. De werknemer, die gedurende het hele vakantiejaar wekelijks een vaste vrije dag heeft, wordt geacht zijn vrije dag genoten te hebben, indien deze dag samenvalt met een feestdag als bedoeld in artikel 11.
- 4. De werknemer die in één werkweek 6 dagen heeft gewerkt, heeft

Levensmiddelenbedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

recht op compensatie van deze dag binnen 4 weken. Een aaneengesloten werkperiode kan niet langer dan 6 dagen duren.

5. De werknemer in volledige dienst die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt en die volgens de voor hem vastgesteld gemiddelde wekelijkse arbeidstijd 40 uur per week werkt, kan op zijn verzoek 1 dag per week korter gaan werken. Het nieuwe loon bedraagt in dat geval 90 % van het tot dan toe verdiende loon. Op de voor de betrokkene geldende pensioenen V.U.T.-aanspraken heeft dit geen invloed.

Artikel 10

Overwerk

1. Van overwerk is sprake, indien de werknemer, na overleg tussen de werkgever en de werknemer, opdracht heeft gekregen langer te werken dan de normale arbeidsduur zoals omschreven in artikel 6 lid 2. Overwerk zal zo min mogelijk worden opgedragen. De werknemers van 55 jaar en ouder kan niet tot het verrichten van overwerk worden verplicht.
2. Onder overwerk wordt niet verstaan:
 - a. de arbeid verricht gedurende niet langer dan een kwartier per dag aansluitend aan de werktijd volgens rooster, wegens drukke werkzaamheden of voor het afmaken van een bepaalde taak; voor deze arbeid geldt geen toeslag, maar de gewerkte tijd wordt uitbetaald of in tijd gecompenseerd.
 - b. de arbeid verricht voor het inhalen van uren waarop niet gewerkt is wegens bedrijfssluiting op andere dan in artikel 11 genoemde feestdagen, mits deze uren worden ingehaald uiterlijk in de week voorafgaand aan of volgend op de week waarin de sluiting valt;
 - c. de arbeid verricht op één van de in artikel 9 bedoelde 52 vrije dagen, voor zover deze dag voor het einde van het vakantiejaar door een gelijkwaardige vrije dag is vervangen.
3. In afwijking van het in het eerste lid bepaalde komt een werknemer die een arbeidsovereenkomst voor minder dan 40 uur per week heeft voor een overwerktoeslag in aanmerking indien hij in een week meer dan 40 uur werkt en indien aan de overige voorwaarden in dit artikel wordt voldaan.
4. Voor elk uur overwerk wordt het normale uurloon betaald vermeerderd met een toeslag van 35%, bij voorkeur uitgekeerd in vrije tijd.

Deze vrije tijd, overeenkomende met het bedrag van loon plus toeslag, dient binnen vier weken na het overwerken te worden gegeven. Vanaf 1 juli 2001 geldt: Indien het overwerk niet binnen 4 weken is gecompenseerd, heeft de werknemer het recht om te bepalen welke vorm van compensatie wordt toegepast, in tijd, door middel van tijdsparen conform artikel 17 of in geld.

5. Lid 4 van dit artikel geldt niet voor de werknemer ingedeeld in functiegroep 5, 6, 7 of 8.
6. Bij overwerk door leidinggevendenden wordt het uurloon betaald naast een daarenboven eventueel van toepassing zijnde overwerktoeslag, tenzij er een afspraak is gemaakt in de individuele arbeidsovereenkomst dat dit voor één of meerdere uren (tot een maximum van 5 uur) per week reeds in het loon is verdisconteerd en het loon naar evenredigheid hoger is dan het van toepassing zijnde bedrag in de loonschalen.
7. Overwerk voor bedrijfsleiders bedraagt nooit meer dan:
 - a. Per dag: 3 uur.
 - b. Per week: 10 uur.
 - c. Per 3 loonperiodes van 4 weken: 36 uur.
 - d. Per 3 loonperiodes van 1 maand: 39 uur.

Artikel 11

Arbeid op zon- en feestdagen

1. Op zondagen en algemeen erkende feestdagen, te weten: Nieuwjaarsdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen en de beide Kerstdagen, alsmede de bevrijdingsdag in de lustrumjaren en de jaarlijkse dag waarop de verjaardag van H.M. de Koningin wordt gevierd, wordt geen arbeid verricht, tenzij bijzondere omstandigheden zulks noodzakelijk maken en de desbetreffende wettelijke bepalingen zich daartegen niet verzetten. Op zondagen niet zijnde feestdagen geldt (voor iedere werknemer) een toeslag zoals vermeld in artikel 8 van de CAO. Op genoemde feestdagen wordt boven het normaal geldende weekloon voor ieder gewerkt uur het uurloon betaald, vermeerderd met een toeslag van 100 %.
2. De werknemer kan niet tot het werken op zondag, Hemelvaartsdag of Eerste Kerstdag worden verplicht.
3. Indien een werknemer in een periode van 12 weken voorafgaand aan een feestdag ten minste 6 maal ingeroosterd is geweest op de dag dat de feestdag valt, dan wordt de werknemer voor deze feestdag het loon betaald van het aantal uren dat gemiddeld op de bedoelde gewerkte dagen in die voorafgaande periode is gewerkt.

Artikel 12

Opkomst onder de wapenen en burgerlijke dienstplicht

1. Bij opkomst voor herhalingsoefeningen uit hoofde van militaire of burgerlijke dienstplicht wordt geen ontslag gegeven.
De bruto bezoldiging vermeerderd met de inkomstenvergoeding waarop de werknemer aanspraak heeft, wordt aangevuld tot het bedrag van het loon.
2. Met opkomst voor herhalingsoefeningen wordt gelijk gesteld opkomst voor oefening ingesteld door organen tot handhaving van de openbare orde en/of bescherming van de burgerbevolking, voor zover het dienstverband met deze organen is aangegaan met schriftelijke toestemming van de werkgever, of vóór aanvang van de dienstbetrekking door de werknemer aan de werkgever uitdrukkelijk mededeling van het bestaan van een zodanig dienstverband is gedaan.
3. In geval van mobilisatie zal, voor zover dit doenlijk is, geen ontslag worden gegeven en zal in overleg tussen partijen, betrokken bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, een billijke financiële regeling worden getroffen.
4. Indien bij verblijf onder de wapenen of bij het vervullen van burgerlijke dienstplicht de dienstbetrekking wordt voortgezet, zullen zowel de werkgever als de werknemer de verschuldigde pensioenpremies blijven betalen.

Artikel 13a

Arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever is verplicht een collectieve regeling te treffen die voorziet in een aanvulling van de WAO-vervolguitkering tot het niveau van de tijdelijke (WAO-)loondervingsuitkering van de werknemer, zonder voorafgaande keuring of selectie. Op de aanvulling zal een jaarlijkse toeslag worden verleend.
2. Aan de in lid 1 genoemde verplichting kan op de volgende wijze worden voldaan:
 - a. Voor ondernemingen aangesloten bij het Bedrijfstakpensioenfonds voor het Kruideniersbedrijf (BPFK): middels het

invaliditeitspensioen bij het BPFK. Het Bestuur van het BPFK stelt de jaarlijkse toeslag op de aanvulling als bedoeld in lid 1 vast.

- b. Voor ondernemingen die van het BPFK vrijstelling hebben voor het ouderdomspensioen dan wel vrijstelling krijgen voor het invaliditeitspensioen middels een verzekering of pensioenvoorziening.

Deze regeling dient tenminste gelijkwaardig te zijn aan het invaliditeitspensioen bij het BPFK. De op het loon van de werknemer in te houden premie mag niet hoger zijn dan het geval zou zijn bij het invaliditeitspensioen bij het BPFK.

- c. Voor ondernemingen aangesloten bij het Co-op Pensioenfonds: middels een invaliditeitspensioen bij dit pensioenfonds. Deze regeling dient gelijkwaardig te zijn aan het invaliditeitspensioen bij het BPFK, met dien verstande dat het Bestuur van het Co-op Pensioenfonds de jaarlijkse toeslag op de aanvulling als bedoeld in lid 1 vast stelt.

De op het loon van de werknemer in te houden premie mag niet meer bedragen dan 3,35% van het loon waarover WAO-premie is verschuldigd minus de in lid 5 genoemde werkgeversbijdrage. De maximale op het loon van de werknemer in te houden premie is gelijk aan de premie van het invaliditeitspensioen bij het BPFK vermeerderd met 1,05 procentpunt.

- d. Voor ondernemingen die bij een ander Bedrijfspensioenfonds zijn aangesloten dan het BPFK: middels het invaliditeitspensioen bij dit andere Bedrijfspensioenfonds. Indien uit Bedrijfspensioenfonds geen invaliditeitspensioen treft is voor deze ondernemingen het bepaalde in sub e. van dit lid van toepassing.

Voor ondernemingen die van dat andere Bedrijfspensioenfonds vrijstelling hebben voor het ouderdomspensioen dan wel vrijstelling verkrijgen voor het invaliditeitspensioen geldt sub b, naar analogie.

- e. Voor andere ondernemingen dan bedoeld in sub a. tot en met d. van dit lid: middels een verzekering of pensioenvoorziening welke tenminste gelijkwaardig dient te zijn aan het invaliditeitspensioen bij het BPFK.

In afwijking van de jaarlijkse door het Bestuur van het BPFK vast te stellen toeslag, als bedoeld in lid 1, kunnen deze ondernemingen bij de aanvang van de regeling kiezen voor een vaste toeslag op de aanvulling per 1 januari van 2%. De op het loon van de werknemer in te houden premie mag niet meer bedragen dan 3.35% van het loon waarover WAO-premie is verschuldigd minus de in lid 5 genoemde werkgeversbijdrage. De maximale op het loon van de werknemer in te houden premie is gelijk aan de premie van het invaliditeitspensioen bij het BPFK vermeerderd met 1,05 procentpunt.

- 3. Indien de werkgever door middel van een verzekering voldoet aan

Levensmiddelenbedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

de verplichting genoemd in lid 1, is de werknemer verplicht hieraan deel te nemen.

4. De premie voor de in lid 1 bedoelde regeling wordt op het loon van de werknemer ingehouden, met inachtneming van het in de volgende leden bepaalde. De premie wordt uitgedrukt in een percentage van het loon waarover WAO-premie is verschuldigd.
5. Van het volgens lid 4 berekende premiepercentage komt een gedeelte ter grootte van 0,13 procentpunt voor rekening van de werkgever.
6. Dit artikel is niet van toepassing op ondernemingen die een CAO zijn overeengekomen met de werknemersorganisaties waarin dit onderwerp is geregeld.

Artikel 13b

1. De werknemer, die door ziekte of ongeval niet kan werken, laat dit de werkgever op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid zo spoedig mogelijk doch uiterlijk één uur voor aanvang van zijn dienst weten, tenzij de ziekte zich later openbaart.
2.
 - a. De werknemer, die door ziekte of ongeval niet kan werken, is verplicht zich te houden aan de voorschriften, waaronder de medische en lekencontrole alsmede de aanwijzingen tot reïntegratie, die op grond van de wetgeving zijn vastgesteld.
 - b. Indien de werknemer aangeeft dat de arbeidsongeschiktheid haar oorzaak vindt in zwangerschap of bevalling kan de werkgever vaststelling van die relatie door de uitvoeringsorganisatie Sociale zekerheid eisen.
 - c. Indien de werknemer zich niet aan de voorschriften en aanwijzingen houdt kan de werkgever besluiten binnen de wettelijke grenzen (een gedeelte van) het loon niet te betalen. De werkgever moet de werknemer hieromtrent schriftelijk informeren.
3.
 - a. De werkgever zal in afwijking van art. 7:629 van het Burgerlijk Wetboek vanaf de tweede dag van arbeidsongeschiktheid, doch ten hoogste gedurende 52 weken gerekend van de eerste dag van arbeidsongeschiktheid, de werknemer het netto bedrag uitkeren waarop hij bij normale functie-uitoefening aanspraak zou hebben gehad. Een uitkering krachtens de ziekwet wordt hiermee verrekend.
Bij een wisselend aantal gewerkte uren wordt de uitkering vast-

gesteld op basis van het gemiddeld aantal uren dat is gewerkt in de periode van 13 weken voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid. Vakantie en ADV-uren worden met gewerkte uren gelijk gesteld.

- b. Vanaf 1 januari 2002 zal bij de 1e ziekmelding per kalenderjaar geen wachttag worden ingehouden. Ziekmeldingen die op grond van de bepalingen in lid c geen wachttag mogelijk maken, laten de werknemer een nog bestaand recht op „geen wachttag” voor de eerste ziekmelding in het kalenderjaar voortbestaan.
 - c. Geen wachttag wordt ingehouden indien de werknemer arbeidsongeschikt is als gevolg van zwangerschap of bevalling, een overval, een bedrijfsongeval of een chronische ziekte. Of de werknemer aan een chronische ziekte lijdt moet blijken uit een doktersverklaring om recht te verkrijgen op het bepaalde in dit lid. Of de arbeidsongeschiktheid haar oorzaak vindt in zwangerschap of bevalling dient vastgesteld te worden door de verzekeringsarts van de uitvoeringsorganisatie Sociale Zekerheid.
 - d. Indien van de mogelijkheid gebruikt wordt gemaakt een wachttag in te houden, wordt als wachttag beschouwd de eerste dag of deel van de eerste dag die wordt verzuimd wegens arbeidsongeschiktheid.
4. a. Voor de werknemer die na 1 april 2000 arbeidsongeschikt werd, geldt:
- De werknemer, die een uitkering geniet krachtens de WAO/AAW, ontvangt bovenop de aanvulling zoals vermeld in artikel 13a, gedurende maximaal 2 jaar een aanvulling, zodat de werknemer in totaal het volgende percentage van het netto bedrag ontvangt waarop hij bij normale functie-uitoefening aanspraak zou hebben gehad:
- in het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid: 95%
 - in het derde jaar van arbeidsongeschiktheid: 90%.

Deze aanvulling geldt niet:

- voor de werknemer die bij aanvang van zijn arbeidsongeschiktheid nog geen 2 jaar in dienst van werkgever was.
- voor de werknemer die bij de werkgever reeds een volledige aanspraak (in tijd en in omvang) op de aanvulling op de WAO-uitkering heeft genoten.
- voor de heringetreden arbeidsgehandicapte werknemer die na zijn herintreden nog geen 6 jaar in dienst van werkgever was.

Deze aanvulling geldt wel:

- in het geval dat een heringetreden arbeidsgehandicapte werknemer na zijn eerdere arbeidsongeschiktheid (of arbeidsongeschiktheden) niet de volledige aanspraak heeft genoten: voor de resterende tijd en / of omvang.

Levensmiddelenbedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- In het geval dat de nieuwe arbeidsongeschiktheid optreedt na meer dan 6 jaar na herintreden.
- 4. b. Voor de werknemer die voor 1 april 2000 arbeidsongeschikt werd, geldt:
De werknemer, die een uitkering geniet krachtens de WAO/AAW op basis van een arbeidsongeschiktheid van tenminste 80%, ontvangt gedurende maximaal 1 jaar, te weten het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid, bovenop de aanvulling zoals vermeld in artikel 13a, een aanvulling op die uitkering tot 95% van zijn dagloon en, aansluitend op het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid, gedurende maximaal 1 jaar een aanvulling op die uitkering van maximaal 20%. Deze aanvulling wordt slechts verstrekt indien en voor zover het eigen dagloon de bruto uitkering(en), als hiervoor genoemd, per dag overtreft. Onder eigen dagloon wordt hier verstaan het dagloon berekend volgens de Dagloonregelen WAO van de SVR met uitzondering van artikel 13 van die regelen. Bij reïntegratie van de werknemer geldt het bepaalde in lid 4a.
- 4. c. De regeling voor de WAO-aanvulling uit de leden 4a en 4b, geldt ook indien het arbeidscontract inmiddels is ontbonden.
- 5. De in dit artikel bedoelde uitkeringen c.q. aanvullingen zijn niet verschuldigd indien en voor zover:
 - a. aan de werknemer de wettelijke uitkering niet of niet meer wordt toegekend.
 - b. de werknemer terzake van zijn arbeidsongeschiktheid danwel uit hoofde van een door hem overkomen ongeval een vordering tot schadevergoeding tegen derden kan doen gelden; dit geldt tevens voor de aanvulling op grond van het recht op vakantietoeslag. In een zodanig geval zal de werkgever de in dit artikel bedoelde aanvullingen aan de werknemer slechts betalen bij wijze van voorschot op de schadevergoeding.
De werknemer wordt geacht zijn recht op schadevergoeding ten bedrage van het voorschot aan de werkgever te hebben overgedragen en is desverlangd verplicht een hierop betrekking hebbende akte van cessie te tekenen. De werkgever zal het voorschot met de uit te keren schadevergoeding verrekenen.
- 6. Gedurende de arbeidsongeschiktheid van de werknemer blijven de verplichtingen van de werkgever en de werknemer betreffende de te

betalen pensioenpremie(s) onverminderd gehandhaafd, tenzij het pensioenreglement anders bepaalt.

Artikel 14

Uitkering bij overlijden

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

Artikel 15

Vakantie

1. De werkgever stelt het vakantiejaar voor zijn onderneming vast en geeft nadere regelen voor het opnemen van de vakantie; met name kunnen hierbij regelen worden gesteld ter voorkoming van het bijtellen van vakantiedagen, verkregen in opeenvolgende vakantiejaar, alsmede ten aanzien van het doen samenvallen van de aaneengesloten vakantie met eventueel verplichte sluitingsperioden. Bij een en ander zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met het verlangen van de werknemer. Indien geen vakantiejaar door de werkgever is vastgesteld loopt het vakantiejaar van 1 juli t/m 30 juni.
2. De werknemer heeft bij een normale arbeidsduur recht op 24 werkdagen of 192 uur vakantie met behoud van loon per vakantiejaar. Voor de werknemer, die minder dan de normale arbeidsduur of slechts een deel van een vakantiejaar in dienst van de werkgever is, gelden deze rechten naar evenredigheid.
3. De aaneengesloten vakantie zal zoveel mogelijk in de maanden mei tot en met september worden genoten. De werknemer heeft hierbij in een vakantiejaar recht op een aaneengesloten vakantie van tenminste 3 weken.
4. Een werkgever kan vakantiedagen toekennen als voorschot op nog in het lopende vakantiejaar te verwerven vakantie-rechten. Verrekening van dit voorschot dient aan het einde van het vakantiejaar te geschieden of bij eerder vertrek.
5.
 - a. Voor aanspraak op extra vakantiedagen op grond van diensttijd of leeftijd van de werknemer is zijn situatie bij de aanvang van het vakantiejaar bepalend.
 - b. De diensttijdvakantie bedraagt bij:
25 tot 40 dienstjaren: 3 extra vakantiedagen per vakantiejaar;
40 of meer dienstjaren: 5 extra vakantiedagen per vakantiejaar.

Levensmiddelenbedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- c. De leeftijdsvakantie bedraagt bij een leeftijd van:
50 tot 55 jaar: 1 extra vakantiedag per vakantiejaar;
55 tot 60 jaar: 2 extra vakantiedagen per vakantiejaar;
60 jaar of meer: 4 extra vakantiedagen per vakantiejaar.
 - d. De in b en c genoemde vakantiedagen worden niet bij elkaar opgeteld, het hoogste aantal geldt.
- 6. Een dag, waarop de werknemer arbeidsongeschikt is, geldt niet als vakantiedag wanneer de werkgever het loon doorbetaald zou hebben indien een werknemer geen vakantiedag zou hebben opgenomen.
 - 7. Bij volledige arbeidsongeschiktheid die langer duurt dan zes maanden ontstaat er alleen recht op vakantiedagen gedurende de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid. Bij arbeidsongeschiktheid die haar oorzaak vindt in zwangerschap of bevalling, geldt het voorgaande in dit lid niet.
 - 8. Vervanging van vakantiedagen door uitbetaling van een geldbedrag is slechts geoorloofd bij of in verband met het einde van de dienstbetrekking. Uitbetaling in geld is echter in dit laatste geval verplicht, indien de werknemer dit wenst.

Artikel 16

Vakantiebijslag

- 1. a. Eenmaal per jaar, uiterlijk in de maand mei, zal de werkgever aan de werknemer voor iedere volle kalendermaand dat het dienstverband heeft geduurd en waarvoor nog geen vakantiebijslag werd ontvangen, een vakantiebijslag uitbetalen ter grootte van 1/12 deel van 8% van het voor hem op 1 mei geldende loon, herleid tot jaarloon.
 - b. Ten hoogste een derde deel van deze vakantiebijslag mag desgewenst op een vroeger tijdstip in hetzelfde vakantiejaar worden uitbetaald.
 - c. De werknemer, wiens dienstbetrekking eindigt, ontvangt een vakantiebijslag over elke volle kalendermaand, waarvoor hij nog geen vakantiebijslag heeft genoten.
- 2. Indien gedurende de in lid 1.a bedoelde periode wijziging is opgetreden in de omvang van het dienstverband, wordt, in afwijking van het in lid 1.a bepaalde, vakantiebijslag uitbetaald over het feitelijk in bedoelde periode ontvangen loon.

3. De werknemer heeft ook gedurende de periode, dat hij arbeidsongeschikt is, recht op vakantiebijslag, met dien verstande dat eventuele vakantiebijslag, die uitgekeerd wordt via de sociale verzekeringswetten, in mindering wordt gebracht.

Artikel 17

Tijdsparen

1. De werknemer kan tijd sparen om op een later tijdstip op te nemen voor langdurig verlof. Het te sparen tijdsaldo bedraagt maximaal 6 maanden.
2. Als spaarbronnen kan de werknemer aanwenden:
 - de bovenwettelijke vakantiedagen, dit zijn de dagen boven 20 dagen of 160 uur per jaar.
 - 50% van de ATV-uren (78 uur per jaar bij normale arbeidsduur).
 - Overwerkcompensatie (zie artikel 10 lid 4).
3. Het verlof als bedoeld in lid 1 van dit artikel dient de werknemer zolang van tevoren aan te vragen als de duur van het verlof, evenwel met een minimum van 3 maanden, waarna het verlof in overleg tussen werkgever en werknemer wordt vastgesteld. Een geschil hierover kan worden voorgelegd aan de Vaste Commissie.
4. Bij beëindiging van het dienstverband wordt het resterende tijdsaldo uitbetaald op basis van het dan geldende uurloon.

Artikel 18

Buitengewoon verlof

1. Met uitsluiting van het bepaalde in artikel 7:629b van het Burgerlijk Wetboek wordt voor het deelnemen aan of het bijwonen van de navolgende gebeurtenissen gedurende de vermelde tijd verlof met behoud van loon toegestaan, wanneer de werknemer daarbij anders niet aanwezig kan zijn.
 - a. huwelijk (geregistreerd partnerschap is gelijkgesteld aan het huwelijk):
 - eigen huwelijk met inbegrip van ondertrouw: 3 dagen;
 - huwelijk van eigen, pleeg- of stiefkinderen, ouders en schoonouders, broers en zusters, zwagers en schoonzusters, grootouders en kleinkinderen: 1 dag;
 - 25-, 40- en 50-jarig eigen huwelijksfeest of dat van ouders of schoonouders: 1 dag.
 - b. bevalling
 - bevalling van de echtgenote: 1 dag; vanaf 1 juli 2001: 2 dagen;

Levensmiddelenbedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- c. overlijden
 - overlijden van de echtgenote/echtgenoot, inwonende eigen, pleeg- of stiefkinderen; vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie;
 - overlijden van ouders en schoonouders, niet inwonende eigen, pleeg- of stiefkinderen, schoondochters en schoonzoons gedurende 1 dag alsmede voor het bijwonen van de begrafenis/crematie: 1 dag;
 - overlijden of begrafenis/crematie van grootouders, broers en zusters, zwagers en schoonzusters: 1 dag.
 - d. ziekte
 - ziekte, waarbij levensgevaar aanwezig is, van echtgenote/echtgenoot, eigen, pleeg- of stiefkinderen, ouders en schoonouders, broers en zusters, zwagers en schoonzusters, grootouders en kleinkinderen: een door de werkgever vast te stellen tijd.
 - e. overige
 - noodzakelijk bezoek aan arts, tandarts of polikliniek voor zover niet mogelijk buiten de normale arbeidstijd: een door de werkgever na overleg met de werknemer, vast te stellen tijd en aantal keren;
 - arbeidsverhindering wegens het vervullen van een krachtens de wet opgelegde verplichting, indien en voor zover de vervulling van deze verplichting niet kan geschieden in de vrije tijd: ten hoogste 1 dag;
 - het voltooien van een reeds aangevangen studie uit hoofde van een opleiding van het leerlingstelsel detailhandel met leerovereenkomst en/of de slagersvakopleiding, indien en voor zover de leerling 17 jaar is en er geen wettelijke compensatieregeling ter zake bestaat: 1 dag per week.
 - De werknemer die door een plotselinge gebeurtenis, waarvoor hij zonder uitstel maatregelen moet nemen, geen arbeid kan verrichten, heeft recht op verlof met behoud van salaris voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd. De werknemer meldt de afwezigheid en de verwachte duur daarvan zo spoedig mogelijk. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer bij terugkomst aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit.
2. In de periode van 5 jaar voorafgaande aan zijn pensionering heeft een werknemer eenmaal recht op maximaal 5 dagen verlof met behoud van loon voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op zijn pensionering.

3. Een werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor het bijwonen van vergaderingen van organen en commissies van publiekrechtelijke organen, indien hij van zulk een orgaan of commissie deel uitmaakt.
4. In alle bovengenoemde gevallen dient de werknemer direct de werkgever in kennis te stellen van de noodzaak om van het buitengewoon verlof gebruik te maken.
5. Voor de toepassing van het bepaalde in lid 1, sub a (2e en 3e gedachtenstreepje) t/m d wordt met huwelijk gelijkgesteld duurzame samenlevingsvormen, die van tevoren aan de werkgever kenbaar zijn gemaakt.

Artikel 19

Schorsing

1. De werkgever mag in afwijking van artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek een werknemer schorsen met inhouding van loon bij:
 - c. verdenking van een vergrijp, dat een dringende reden tot ontslag als bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek zou kunnen zijn, met een maximum van 4 weken; de inhouding van loon kan maximaal 3 weken duren;
 - d. aanwezigheid van een dringende reden tot ontslag, als bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek, indien de werkgever nog niet tot ontslag wil overgaan, met een maximum van 2 weken.
2. In het lid 1 onder c bedoelde geval zal onmiddellijk een onderzoek worden ingesteld of het vergrijp inderdaad is begaan. Blijkt dit niet het geval te zijn, dan zal het ingehouden loon alsnog worden uitbetaald en zal de werknemer worden gerehabiliteerd.
3. De schorsing dient schriftelijk te worden bevestigd met vermelding van de reden en de duur van de schorsing.

Artikel 20

Einde dienstbetrekking

1. De dienstbetrekking eindigt:
 - a. door opzegging met een daarvoor in acht te nemen opzegtermijn. Indien werkgever of werknemer met de opzegging en/of opzegtermijn niet akkoord gaat, is vooraf toestemming van de Directeur van het RBA nodig.
 - b. zonder opzegging en daarom zonder opzegtermijn:

Levensmiddelenbedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- tijdens een overeengekomen proeftijd van ten hoogste 2 maanden indien de werkgever of de werknemer dit verlangt;
 - bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
 - bij afloop van een niet verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
 - wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek (ontslag op staande voet);
 - krachtens een rechterlijke uitspraak;
 - in andere gevallen waarin geen opzegging is voorgeschreven, zoals bij overlijden van de werknemer.
- 2. a. Opzegging geschiedt bij voorkeur schriftelijk.
b. Opzegging geschiedt tegen het einde van een loonbetalingperiode, tenzij in de onderneming een ander moment bestendig gebruik is.
- 4. Bij ongeschiktheid van de werknemer zal de opzegging eerst geschieden, nadat hij door of namens de werkgever in gebreke is gesteld met mededeling van de termijn, waarbinnen verbetering moet zijn ingetreden.
- 5. De bij de opzegging door de werkgever en de werknemer in acht te nemen opzegtermijn bedraagt:
 - bij maandeloners; tenminste 1 maand;
 - bij periodeloners (4 weken); tenminste 4 weken;
 - bij wekloners; tenminste 1 week, echter met dien verstande, dat voor de hierna genoemden geldt:
 - * werknemers ingedeeld in functiegroep 5,6,7, of 8: tenminste 4 weken;
 - * overige werknemers van 18 jaar en ouder: tenminste 2 weken.
- 6. Los van het hiervoor bepaalde bedraagt de in acht te nemen opzegtermijn bij opzegging:
 - a. door een meerderjarige werknemer:
 - tenminste 1 week per 2 volle dienstjaren na zijn meerderjarigheid met een maximum van 6 weken;
 - b. door de werkgever ten aanzien van een meerderjarige werknemer:
 - tenminste 1 week per vol dienstjaar na diens meerderjarigheid met een maximum van 13 weken;
 - c. door de werkgever ten aanzien van een werknemer van 46 tot 65 jaar:
 - boven het onder b bepaalde voor elk vol dienstjaar na dienst

45ste jaar 1 week extra met een maximum van 13 weken extra.

7. Los van het bepaalde in lid 5 en 6 dient door de werkgever t.a.v. een werknemer van 50 tot 65 jaar met tenminste 1 vol dienstjaar een opzegtermijn van tenminste 3 weken in acht te worden genomen.
8. Bij opheffing, verkoop of overdracht, inkrimping, fusie of reorganisatie zal de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn tenminste 2 weken per vol dienstjaar bedragen met een maximum van 26 weken. Deze opzegtermijn mag verminderd worden met het aantal weken dat ligt tussen de datum van indiening van de ontslagaanvraag bij het RBA en de datum waarop de ontslagvergunning wordt verleend, tenzij het bepaalde in de leden 5, 6 en 7 van dit artikel tot een langere opzegtermijn leidt.

Artikel 21

Functie-indeling

1. De werknemer wordt uitsluitend op grond van de door hem te verrichten werkzaamheden ingedeeld in één van de in lid 9 genoemde functiegroepen.
Voor een nadere uitwerking van de inhoud van een aantal functies wordt verwezen naar bijlage 1, waarin de CBL-functieprofielen zijn opgenomen.
2.
 - a. De werknemer die is ingedeeld in functiegroep 1, wordt uiterlijk 10 maanden na de proeftijd of bij ontbreken van een proeftijd 10 maanden na indiensttreding ingedeeld in functiegroep 2, tenzij de te verrichten werkzaamheden een structurele indeling in functiegroep 1 rechtvaardigen. De werkgever kan overigens, in uitzonderingsgevallen, afwijken van de verplichting de werknemer in functiegroep 2 in te delen indien de werknemer aantoonbaar onvoldoende functioneert. In dat geval zal de werkgever dit grondig gemotiveerd schriftelijk aan de werknemer mededelen.
 - b. Geschillen in sub a. en naar aanleiding van toepassing van de uitzonderingsmogelijkheid, kunnen worden voorgelegd aan de Vaste Commissie (zie artikel 33, Naleving van de CAO).
3.
 - a. Het loon van de werknemer ingedeeld in één van de functiegroepen is ten minste gelijk aan het voor zijn leeftijd, dan wel voor zijn functiejaren, vastgestelde bedrag genoemd in de loonschalen (zie bijlage 2).
 - b. De werknemer die 13 of 14 jaar is, ontvangt per 1 januari 1999 het loon van een 15 jarige.
 - c. In afwijking van het bepaalde in 3a gelden voor langdurig werklozen die via bemiddeling door het RBA indiensttreden voor het

Levensmiddelenbedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

verrichten van eenvoudig werkzaamheden, die volgens de functie-groepindeling structureel in functiegroep 1 ingedeeld moeten worden, voor de duur van maximaal 1 jaar de lonen zoals vermeld in bijlage 2. Onder een langdurig werkeloze wordt verstaan een persoon die langer dan 12 maanden zonder onderbreking als werkloos werkzoekende staat ingeschreven bij de daarvoor ingestelde instantie.

4. a. Behoudens de situatie zoals bedoeld in lid 5 worden aan de werknemer in de functiegroepen 2 t/m 5 die na het bereiken van de 18 jarige leeftijd respectievelijk 1, 2 of 3 jaren in de functiegroep heeft doorgebracht respectievelijk 1, 2 of 3 functie jaren toegekend. Aan de werknemer in de functiegroepen 2 t/m 5 die na het bereiken van de 23-jarige leeftijd respectievelijk 4 of 5 jaren in de functiegroep heeft doorgebracht, waarbij maximaal 3 jaren meetellen die voor het bereiken van de 23-jarige leeftijd in de functiegroep zijn doorgebracht, wordt respectievelijk 4 of 5 functie jaren toegekend.
De toekenning geschiedt steeds per 1 januari van enig jaar. Een onderneming die op structurele basis van de datum van 1 januari wil afwijken is hiertoe na melding bij de Vaste Commissie (artikel 33) gerechtigd. De datum van toekenning mag dan niet later vallen dan 1 april van enig jaar.
- b. De werknemer in de functiegroepen 6 t/m 8 heeft na 5 functie-jaren tenminste aanspraak op het in de loonschalen bij 5 functie-jaren vermelde bedrag.
5. Aan werknemers in de groepen 4 en 5 kan éénmaal de toekenning van een functiejaar worden onthouden indien de werknemer aantoonbaar onvoldoende functioneert. In dat geval zal de werkgever dit grondig gemotiveerd schriftelijk aan de werknemer mededelen. Geschillen inzake en naar aanleiding van toepassing van deze uitzonderingsmogelijkheid, kunnen worden voorgelegd aan de Vaste Commissie.
Indien de werkgever voor een tweede achtereenvolgende maal de toekenning van een functiejaar wil onthouden kan dit uitsluitend na voorafgaande toestemming van de Vaste Commissie (zie artikel 33, Naleving van de CAO).
6. Bij een kortere dan de normale arbeidsduur is het loon naar evenredigheid lager.
7. Betaalperiode: week-, vier-weken- en maandloon

In de loonschalen is steeds het loon per uur, per vier weken en per maand vermeld. Het maandloon is berekend door het bedrag per vier weken te vermenigvuldigen met factor dertien en vijfhonderdste alsmede te delen door factor twaalf (maandloon = periodeloan x 13,05/12).

8. Het is de werkgever toegestaan het loon afhankelijk te stellen van de behaalde omzet, mits het premie- of provisiestelsel zodanig wordt opgesteld, dat, maximaal over een tijdvak van een jaar genomen, gemiddeld de in dit artikel genoemde lonen worden bereikt.

9. Functiegroepen *

Functiegroep 1

Werkzaamheden van eenvoudige aard welke volgens nauwkeurige instructies op aanwijzing en/of onder directe leiding worden verricht.

Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

- (aankomend) vulploegmedewerker
- aankomend kassamedewerker
- aankomend verkoopmedewerker
- aankomend medewerker informatiebalie
- (aankomend) medewerker huishoudelijke dienst
- aankomend administratief medewerker
- (aankomend) magazijn- en/of emballage medewerker
- aankomend orderverzamelaar

Functiegroep 2

Werkzaamheden van minder eenvoudige aard waarvoor een zekere mate van vak- en bedrijfskennis nodig is en die – hoewel onder directe leiding – toch met enige mate van zelfstandigheid worden verricht.

Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

- vulploegmedewerker
- kassamedewerker
- verkoopmedewerker
- medewerker informatiebalie
- medewerker huishoudelijke dienst
- administratief medewerker
- (aankomend) medewerker postagentschap
- magazijn- en/of emballagemedewerker
- orderverzamelaar
- goederencontroleur (kwantitatief)

Functiegroep 3

Levensmiddelenbedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Zelfstandige werkzaamheden waarvoor in ruime mate vak- en bedrijfskennis nodig is en het mede (en bij afwezigheid van de afdelingschef volledig) leiding geven aan enkele medewerkers ingedeeld in de functiegroepen 1 en 2, dan wel zelfstandige werkzaamheden waarvoor specialistische vakkennis en vaardigheid nodig is.

Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

- eerste medewerker kassa
- eerste verkoopmedewerker
- assistent afdelingsmanager
- assistent groepschef
- assistent afdelingschef
- assistent sectorchef
- afdelingschef kleine afdeling
- medewerker postagentschap
- heftruckchauffeur/(orderverzamelaar)
- chauffeur lichte vrachtwagens
- assistent voorman
- assistent productieleider
- assistent magazijnchef
- goederencontroleur (kwalitatief)
- technisch medewerker

Functiegroep 4

Zelfstandige werkzaamheden waarvoor in ruime mate vak- en bedrijfskennis nodig is en het beheer onder gedeeltelijk toezicht, van een afdeling waarin tenminste 3 fulltimeequivalenten (fte's) werkzaam zijn, danwel zelfstandige werkzaamheden waarvoor in ruime mate specialistische vakkennis en vaardigheid nodig is.

Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

- afdelingschef
- afdelingsmanager
- sectorchef
- groepschef
- hoofdkassière
- chauffeur zware vrachtwagens
- voorman
- productieleider
- magazijnchef
- onderhoudsmonteur

Functiegroep 5

Zelfstandige werkzaamheden waarvoor in ruime mate vak- en bedrijfskennis nodig is alsmede het volledige beheer van

- een afdeling waarin tenminste 3 fulltime-equivalenten (fte's) werkzaam zijn, danwel
- een winkel waarin maximaal 5 fulltime-equivalenten (fte's) werkzaam zijn, inclusief de verantwoordelijkheid voor het realiseren van taakstellingen voor zijn afdeling/winkel en de daarbij behorende budgetverantwoordelijkheid.

Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

- afdelingschef
- afdelingsmanager
- sectorchef
- groepschef
- hoofdkassière
- plv. bedrijfsleider
- bedrijfsleider kleine winkel

Functiegroep 6

Het dagelijks volledig leiding geven aan een winkel waarin tenminste 6 doch maximaal 15 fulltime-equivalenten (fte's) werkzaam zijn, inclusief (binnen de door de organisatie gestelde kaders) budgetverantwoordelijkheid voor activiteiten die in en voor de winkel worden verricht, alsmede verantwoordelijkheid voor het behalen van taakstellingen m.b.t. omzet en resultaat.

Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

- bedrijfsleider
- supermarktmanager
- filiaalleider
- bedrijfsbeheerder

Functiegroep 7

Het dagelijks volledig leiding geven aan een winkel waarin tenminste 16 doch maximaal 40 fulltime-equivalenten (fte's) werkzaam zijn, inclusief (binnen de door de organisatie gestelde kaders) budgetverantwoordelijkheid voor activiteiten die in en voor de winkel worden verricht, alsmede verantwoordelijkheid voor het behalen van taakstellingen m.b.t. omzet en resultaat.

Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

- bedrijfsleider
- supermarktmanager
- filiaalleider

Levensmiddelenbedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- bedrijfsbeheerder

Functiegroep 8

Het dagelijks volledig leiding geven aan een winkel waarin tenminste 41 fulltime-equivalenten (fte's) werkzaam zijn, inclusief (binnen de door de organisatie gestelde kaders) budgetverantwoordelijkheid voor activiteiten die in en voor de winkel worden verricht, alsmede verantwoordelijkheid voor het behalen van taakstellingen m.b.t. omzet en resultaat.

Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

- bedrijfsleider
- supermarktmanager
- filiaalleider
- bedrijfsbeheerder

* N.B. Gelet op de werkingssfeer zoals omschreven in artikel 1 lid 1 hebben de mogelijke functiebenamingen uitsluitend betrekking op winkels en distributiecentra.

Artikel 22

Loonaanpassingen

1. a. Per de 1e dag van de 8e periode (16 juli) 2001 worden de lonen en loonschalen met 2,5% verhoogd.
b. Per de 1e dag van de 1e periode 2002 (31 december 2001) worden de lonen en loonschalen met 1,5% verhoogd.
2. Bij loonbetalingen per maand kan in afwijking van lid 1 gekozen worden voor loonaanpassing per 1 augustus 2001 en 1 januari 2002.
3. Bij de berekening van de aanpassing van de loonschalen in deze cao wordt uitgegaan van de niet afgeronde periodelonen zoals CAO-partijen die sinds 1992 bijhouden. Daaruit worden uurlonen berekend en naar boven afgerond op hele centen. Hierbij wordt de op dat moment geldende valuta gehanteerd. Uit de aldus vastgestelde uurlonen worden periode- en maandlonen berekend.
4. De werkgever draagt zorg voor vermelding op de loonstrook van het bruto- en het nettoloon in zowel guldens als euro's gedurende de periode 1 juli 2001 tot 1 juli 2002.

Artikel 23

Plaatsvervang

1. De werknemer, die een hogere functie vervangt, heeft gedurende de tijd van vervanging recht op een toeslag van tenminste 15% van het bedrag bij 0 functie jaren in de schaal waarin de te vervangen functie is ingedeeld; loon plus toeslag mogen echter niet meer bedragen dan het bedrag bij 0 functie jaren in de schaal waarin de te vervangen functie is ingedeeld.
2. Het in lid 1 bepaalde geldt niet:
 - a. bij ambtshalve vervanging;
 - b. bij vervanging tengevolge van vakantie;
 - c. bij vervanging die korter dan 4 weken duurt.

Artikel 24

Dienstwoning

Indien een werknemer een dienstwoning ter beschikking wordt gesteld, mag zijn loon worden verminderd met een bedrag gelijk aan de huurwaarde van de woning, zoals deze waarde voor de toepassing van de desbetreffende bepalingen van de inkomsten/of loonbelasting is vastgesteld. Deze aftrek mag niet meer bedragen dan 15% van zijn loon.

Artikel 25

Vakantiewerkers

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

Artikel 26

Hulpkrachten

Hulpkrachten zullen minimaal twee uur per week te werk worden gesteld.

Artikel 27

Oproepkrachten

1. Oproepkrachten met een 0-urencontract zijn niet verplicht om aan de oproep van de werkgever gehoor te geven.
2. Oproepkrachten ontvangen tenminste het voor hen geldende wettelijk minimum (jeugd)loon, met dien verstande dat dit minimum wordt herleid tot uurloon door deling door 40.

Artikel 30

Kinderopvang

1. De werknemer kan gebruik maken van de kinderopvangregeling, tot zijn kind de basisschoolleeftijd heeft bereikt. De Stichting Uitvoering Kinderopvang (SUK) voert de kinderopvangregeling uit en heeft nadere informatie over de regeling (Tel.nr. 030-2323100).
3. Met ingang van het schooljaar 2001/2002 kan de werknemer naast de in lid 1 genoemde mogelijkheid tevens gebruik maken van de regeling voor buitenschoolse opvang tot zijn kind groep 3 van de basisschool heeft afgerond.
4. De Vaste Commissie kan dispensatie verlenen aan bedrijven die een eigen regeling opzetten die minimaal gelijkwaardig is aan de bedrijfstakregeling.

Artikel 31

Loopbaanonderbreking

De werkgever zal in principe de aanvraag van werknemers in het kader van wet financiering loopbaanonderbreking positief tegemoet treden.

Artikel 33

Naleving van de cao

1. Er bestaat een Vaste Commissie, die de taak heeft om een goede uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst te bevorderen met alle daartoe dienstige middelen, in het bijzonder door het adviseren

van partijen, leden van partijen en andere belanghebbenden inzake alle vragen, rijzende bij de uitvoering van deze CAO of uitvoering van de individuele arbeidsovereenkomsten, waarop deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is.

2. De Vaste Commissie zal mede tot taak hebben het verlenen van ontheffingen van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De ontheffing kan onder beperkingen worden verleend; aan de ontheffing kunnen voorwaarden en voorschriften worden verbonden.
3. De samenstelling en werkwijze van de Vaste Commissie is geregeld in een reglement. De Vaste Commissie is paritair samengesteld.
4. Het secretariaat van de Vaste Commissie is gevestigd bij het CBL, postbus 262, 2260 AG Leidschendam.

Artikel 35

Scholing

1. Werknemers worden jaarlijks geïnformeerd over opleidingsmogelijkheden en opleidingsfaciliteiten in de branche (CBL-Opleidingenhuis, MBO-BBL). Indien een aanvraag van een werknemer door de werkgever wordt afgewezen, zal dit (desgewenst schriftelijk) worden gemotiveerd.
2. Als de werkgever of werknemer daar behoefte aan heeft, vindt een functioneringsgesprek plaats waarbij opleidingen aan de orde komt. Afspraken over opleidingen worden schriftelijk vastgelegd.

Artikel 36

Werkdruk

1. Een pilot met het werkdruginstrument van het Hoofdbedrijfsschap Detailhandel wordt in de volgende aantallen vestigingen uitgevoerd:
 - Vakcentrumleden: 8
 - Coöp: 2Bij de keus van de vestigingen wordt een goede spreiding nagestreefd en wordt, daar waar een ondernemingsraad bestaat, in overleg met deze ondernemingsraad gemaakt.
2. Uiterlijk 1 september 2001 rapporteren de bedrijven over de resultaten aan het Georganiseerd Overleg Levensmiddelen.

Artikel 37

Veiligheid

1. De werkgever is verplicht om iedere werknemer op de hoogte te stellen van de veiligheidsrisico's en de veiligheidsafspraken die gelden binnen het bedrijf.
In iedere winkel zal minimaal aan de punten 1 tot en met 7 en 12 tot en met 22 van de monitorlist „Geweld en Agressie Supermarktbranche” (zie bijlage 4) worden voldaan. Per 1 januari 2001 zal in iedere winkel tevens aan de punten 8 tot en met 10 van deze monitorlist worden voldaan tenzij in dat jaar een winkel wordt vernieuwd of verbouwd. Indien in 2001 verbouwing van de winkel of nieuwbouw plaatsvindt, is automatisch dispensatie verleend tot aan de datum van de gereedkoming van de verbouwing of vernieuwing. Indien overigens het voldoen aan de punten 8 tot en met 10 van de monitorlist onoverkomelijke problemen oplevert, dan bestaat de mogelijkheid om dispensatie aan te vragen bij de Vaste Commissie.
2. Iedere werknemer in de winkel krijgt bij in dienst treden een veiligheidsinstructie, eventueel in de vorm van de CD-Rom „Oog voor veiligheid”. Indien na 6 maanden een werknemer geen veiligheidstraining heeft gekregen heeft hij het recht zich voor een „basistraining Omgaan met Geweld en Agressie in de detailhandel” in te schrijven. De kosten komen voor rekening van de werkgever en de cursustijd wordt beschouwd als werktijd.

Artikel 38

Duur, wijziging en opzegging der overeenkomst

4. Rechtens geldende bepalingen, welke voor de werknemer gunstiger zijn dan het bepaalde in deze overeenkomst, behouden hun kracht.

BIJLAGE 1

CBL FUNCTIEPROFIELEN

Onderstaand vindt u een korte samenvatting van de functieprofielen die door het CBL zijn vastgesteld. Tevens wordt het gewenste opleidingsniveau weergegeven.

Voor een uitgebreid overzicht van de taken en de daaraan gekoppelde opleidingen kunnen het Handboek Functieprofielen en de Opleidingsmatrix Levensmiddelenhandel worden geraadpleegd.

*** Functieprofiel verkoopmedewerker (m/v)**

De volgende aspecten behoren tot het doel van de functie van de verkoopmedewerker:

Onder toezicht van de afdelingschef:

- Bedienen en/of verkopen aan klanten op vriendelijke en dienstverlenende wijze,
- Verzorgen (vullen en presenteren) van toegewezen artikelgroepen.

De volgende aspecten behoren tot de verantwoordelijkheden c.q. taken van de verkoopmedewerker:

- Goederenverzorging, -behandeling en presentatie,
- Handhaving kwaliteit (code) & hygiëne,
- Bedienen van klanten.

Voor de functie van verkoopmedewerker is een (voor-) opleidingsniveau gewenst van LBO/MAVO.

*** Functieprofiel caissière (m/v)**

De volgende aspecten behoren tot het doel van de functie van de caissière:

- Afhandelen, afrekenen en registreren van goederen,
- Juiste verwerking van geld- en goederenstroom,
- Klantvriendelijke en zorgvuldige werkwijze.

De volgende aspecten behoren tot de verantwoordelijkheden c.q. taken van de caissière:

- Zorgvuldige afhandeling, afrekenen en registratie van artikelen,
- Kennis van prijzen en prijswijzigingen,
- Persoonlijke- en bedrijfshygiëne,
- Geld en goederen (kasverschil, voldoende geld in kassa),
- Klantvriendelijk handelen.

Voor de functie van kassière is een (voor)opleidingsniveau gewenst van LBO/MAVO.

Levensmiddelenbedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

*** Functieprofiel assistent afdelingschef (m/v)**

De volgende aspecten behoren tot het doel van de functie van de assistent afdelingschef:

- Ondersteuning afdelingschef,
- Vervanging afdelingschef,
- Uitvoering van werkzaamheden, opgedragen door de afdelingschef,
- Onder deelverantwoordelijkheid laten functioneren van (een deel van) de afdeling,
- Optimaliseren van het afdelingsapparaat.

De volgende aspecten behoren tot de verantwoordelijkheden c.q. taken van de assistent afdelingschef:

- Goederenbehandeling,
- Bestelling binnen (week)planning,
- Handhaving kwaliteit (code) & hygiëne,
- Begeleiden van personeel,
- Afdelingsbeheer,
- Klantgericht denken en handelen.

Voor de functie van assistent afdelingschef is voor een (voor)opleidingsniveau gewenst van LBO/MAVO/MBO.

*** Functieprofiel afdelingschef kruidenierswaar (m/v)**

De volgende aspecten behoren tot het doel van de functie van de afdelingschef kruidenierswaar:

- Realiseren van afdelingsdoelstellingen,
- Vertalen van beleid binnen de afdeling,
- Begeleiden en beheren van werkzaamheden binnen de afdeling,
- Rendementsbijdrage leveren aan de totale winkel.

De volgende aspecten behoren tot de verantwoordelijkheden c.q. taken van de afdelingschef kruidenierswaar:

- Personeelsbegeleiding, -coaching en -training,
- Dienstverlening naar klanten toe,
- Realiseren van afdelingsdoelstellingen (brutowinst, produktiviteit, kwaliteit, bestellen, kosten),
- Functioneren van medewerkers,
- Beheer en bestelling van toegewezen artikelgroep(en).

De verantwoordelijkheden hebben alleen betrekking op de afdeling waar de afdelingschef kruidenierswaar werkzaam is.

Voor de functie van afdelingschef kruidenierswaar is een (voor)-opleidingsniveau gewenst van HAVO/MBO/MAVO.

*** Functieprofiel afdelingschef vers (m/v)**

De volgende aspecten behoren tot het doel van de functie van de afdelingschef vers:

- Realiseren van afdelingsdoelen en -budgetten,
- Vertalen van beleid binnen de afdeling,
- Zodanig doen functioneren van de afdeling, dat de omzet en de marge gestimuleerd wordt,
- Coördineren van en toezicht houden op werkzaamheden binnen de afdeling.

De volgende aspecten behoren tot de verantwoordelijkheden c.q. taken van de afdelingschef vers:

- Personeelsbegeleiding, -coaching en -training,
- Realiseren van afdelingsdoelstellingen (bruto-winst, produktiviteit, kwaliteit, bestellen, kosten),
- Functioneren van medewerkers,
- Beheer van de afdeling.

De verantwoordelijkheden hebben alleen betrekking op de afdeling waar de afdelingschef vers werkzaam is.

Voor de functie van de afdelingschef vers is een (voor)-opleidingsniveau gewenst van MAVO/MBO/LBO.

*** Functieprofiel afdelingschef kassa (m/v)**

Het doel van de functie van de afdelingschef kassa is:

Het coördineren van en toezicht houden op de werkzaamheden met betrekking tot de kassagroep, binnen de gestelde doelen ten aanzien van loonkosten en andere beïnvloedbare kosten, rekening houdend met formule uitgangspunten.

De volgende aspecten behoren tot de verantwoordelijkheden c.q. taken van de afdelingschef kassa:

- Geld- en goederenbehandeling,
- Klachtenbehandeling,
- Begeleiden en opleiden van personeel,
- Leiding geven aan personeel,
- Dag- en weekplanning opstellen in samenhang met de afgesproken omzet per uur,
- Kassa-administratie.

De verantwoordelijkheden hebben alleen betrekking op de kassa-afdeling en het kassapersoneel.

Levensmiddelenbedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Voor de functie van afdelingschef kassa is een (voor-)opleidingsniveau gewenst van MBO/MAVO/LBO.

*** Functieprofiel plaatsvervangend bedrijfsleider (m/v)**

De functie van plaatsvervangend bedrijfsleider wordt bekleed door een afdelingschef. Bij afwezigheid van de bedrijfsleider heeft deze afdelingschef – als plaatsvervangend bedrijfsleider – de dagelijkse leiding over de winkel.

Het doel van de functie van de plaatsvervangend bedrijfsleider is:
Het ondersteunen van de bedrijfsleider bij de taken en – indien nodig – zodanig vervangen dat een ongestoorde voortgang van lopende zaken is gegarandeerd.

De plaatsvervangend bedrijfsleider is verantwoordelijk voor lopende zaken/dagelijkse gang van zaken tijdens de afwezigheid van de bedrijfsleider.

Voor de functie van plaatsvervangend bedrijfsleider is een (voor-)opleidingsniveau gewenst van HAVO/MBO/MAVO.

*** Functieprofiel bedrijfsleider (m/v)**

Tot doel van de functie van de bedrijfsleider behoren:

- Het zodanig uitvoering geven aan het beheer en de exploitatie van het filiaal dat wordt voldaan aan de gestelde omzet- en kostendoelen binnen de gegeven formule-uitgangspunten.
- Het hele reilen en zeilen van een filiaal op zich nemen: totale eindverantwoordelijkheid.

De volgende aspecten behoren tot de verantwoordelijkheden c.q. taken van de bedrijfsleider:

- Uitvoeren van het centraal geformuleerde beleid,
- Operationele aspecten ten aanzien van:
 - commercie
 - personeel
 - winkelorganisatie en -planning
 - beheer
 - controle en preventie
 - informatie & communicatie
 - opleiding en begeleiding.

De bedrijfsleider is verantwoordelijk voor het behalen van de begrote omzet, met de begrote uren, binnen het raam van toegestane, meetbare verliezen.

Voor de functie van bedrijfsleider is een (voor)opleidingsniveau gewenst van MBO/HAVO/HEAO.

Levensmiddelenbedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 2

LOONSCHALEN

LOONSCHALEN PER 4 WEKEN

PER 16-07-2001 (8e Periode) (verhoogd met 2,5%) in guldens

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd/ functie.								
15	876,80							
16	1011,20	1233,60						
17	1156,80	1385,60						
18	1307,20	1544,00	1574,40	2124,80				
19	1528,00	1713,60	1748,80	2345,60				
20	1777,60	1995,20	2035,20	2564,80	3228,80			
21	2068,80	2305,60	2352,00	2857,60	3331,20			
22	2401,60	2662,40	2715,20	3152,00	3430,40			
23/0	2800,00	2998,40	3059,20	3280,00	3465,60	3846,40	4414,40	4985,60
1		3041,60	3102,40	3342,40	3542,40			
2		3083,20	3144,00	3406,40	3617,60			
3		3126,40	3187,20	3470,40	3694,40			
4		3169,60	3230,40	3532,80	3769,60			
5		3209,60	3272,00	3595,20	3846,40	4228,80	4856,00	5483,20

LOONSCHALEN PER MAAND

PER 16-07-2001 (8e Periode) (verhoogd met 2,5%) in guldens

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd/ functie.								
15	953,52							
16	1099,68	1341,54						
17	1258,02	1506,84						
18	1421,58	1679,10	1712,16	2310,72				
19	1661,70	1863,54	1901,82	2550,84				
20	1933,14	2169,78	2213,28	2789,22	3511,32			

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
21	2249,82	2507,34	2557,80	3107,64	3622,68			
22	2611,74	2895,36	2952,78	3427,80	3730,56			
23/0	3045,00	3260,76	3326,88	3567,00	3768,84	4182,96	4800,66	5421,84
1		3307,74	3373,86	3634,86	3852,36			
2		3352,98	3419,10	3704,46	3934,14			
3		3399,96	3466,08	3774,06	4017,66			
4		3446,94	3513,06	3841,92	4099,44			
5		3490,44	3558,30	3909,78	4182,96	4598,82	5280,90	5962,98

LOONSCHALEN PER UUR
PER 16-07-2001 (8e Periode) (verhoogd met 2,5%) in guldens

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd/ functie].								
15	5,48							
16	6,32	7,71						
17	7,23	8,66						
18	8,17	9,65	9,84	13,28				
19	9,55	10,71	10,93	14,66				
20	11,11	12,47	12,72	16,03	20,18			
21	12,93	14,41	14,7	17,86	20,82			
22	15,01	16,64	16,97	19,7	21,44			
23/0	17,5	18,74	19,12	20,5	21,66	24,04	27,59	31,16
1		19,01	19,39	20,89	22,14			
2		19,27	19,65	21,29	22,61			
3		19,54	19,92	21,69	23,09			
4		19,81	20,19	22,08	23,56			
5		20,06	20,45	22,47	24,04	26,43	30,35	34,27

CAO LEVENSMIDDELELENBEDRIJF EN VGL

Levensmiddelenbedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 2B

**INSTROOMLONEN VOOR LANGDURIG WERKLOZEN (zie
art. 20 lid 3c)**

PER 16-07-2001 (8e Periode) (verhoogd met 2,5%) in guldens

Groep					
Leeftijd/ functie.	Per Uur	Per	Per 4 Week	Per Weken	Maand
15	5,09	203,60	814,40	885,66	
16	5,86	234,40	937,60	1019,64	
17	6,70	268,00	1072,00	1165,80	
18	7,64	305,60	1222,40	1329,36	
19	8,87	354,80	1419,20	1543,38	
20	10,36	414,40	1657,60	1802,64	
21	12,13	485,20	1940,80	2110,62	
22	14,15	566,00	2264,00	2462,10	
23+	16,64	665,60	2662,40	2895,36	

LOONSCHALEN PER 4 WEKEN

PER 16-07-2001 (8e Periode) (verhoogd met 2,5%) in euro's

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd/ functie.								
15	397,87							
16	458,86	559,78						
17	524,93	628,76						
18	593,18	700,64	714,43	964,19				
19	693,38	777,60	793,57	1064,39				
20	806,64	905,38	923,53	1163,86	1465,17			
21	938,78	1046,24	1067,29	1296,72	1511,63			
22	1089,80	1208,14	1232,10	1430,32	1556,65			
23/0	1270,58	1360,61	1388,20	1488,40	1572,62	1745,42	2003,17	2262,37
1		1380,22	1407,81	1516,71	1607,47			

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
2		1399,10	1426,68	1545,76	1641,60			
3		1418,70	1446,29	1574,80	1676,45			
4		1438,30	1465,89	1603,11	1710,57			
5		1456,45	1484,77	1631,43	1745,42	1918,95	2203,56	2488,17

LOONSCHALEN PER MAAND

PER 16-07-2001 (8e Periode) (verhoogd met 2,5%) in euro's

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd/ functie.								
15	432,69							
16	499,01	608,76						
17	570,86	683,77						
18	645,08	761,94	776,94	1048,56				
19	754,05	845,64	863,01	1157,52				
20	877,22	984,60	1004,34	1265,69	1593,37			
21	1020,92	1137,78	1160,68	1410,19	1643,90			
22	1185,16	1313,86	1339,91	1555,47	1692,85			
23/0	1381,76	1479,67	1509,67	1618,63	1710,23	1898,14	2178,44	2460,32
1		1500,99	1530,99	1649,43	1748,12			
2		1521,52	1551,52	1681,01	1785,23			
3		1542,83	1572,84	1712,59	1823,13			
4		1564,15	1594,16	1743,39	1860,24			
5		1583,89	1614,69	1774,18	1898,14	2086,85	2396,37	2705,88

LOONSCHALEN PER UUR

PER 16-07-2001 (8e Periode) (verhoogd met 2,5%) in euro's

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd/ functie.								
15	2,49							
16	2,87	3,50						
17	3,28	3,93						
18	3,71	4,38	4,47	6,03				
19	4,33	4,86	4,96	6,65				
20	5,04	5,66	5,77	7,27	9,16			
21	5,87	6,54	6,67	8,10	9,45			

Levensmiddelenbedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
22	6,81	7,55	7,70	8,94	9,73			
23/0	7,94	8,50	8,68	9,30	9,83	10,91	12,52	14,14
1		8,63	8,80	9,48	10,05			
2		8,74	8,92	9,66	10,26			
3		8,87	9,04	9,84	10,48			
4		8,99	9,16	10,02	10,69			
5		9,10	9,28	10,20	10,91	11,99	13,77	15,55

CAO LEVENSMIDDELENBEDRIJF EN VGL

BIJLAGE 2B

INSTROOMLONEN VOOR LANGDURIG WERKLOZEN (zie art. 20 lid 3c)

PER 16-07-2001 (8e Periode) (verhoogd met 2,5%) in euro's

Groep				
Leeftijd/ functie.	Per Uur	Per Week	Per 4 Weken	Per Maand
15	2,31	92,39	369,56	401,89
16	2,66	106,37	425,46	462,69
17	3,04	121,61	486,45	529,02
18	3,47	138,68	554,70	603,24
19	4,03	161,00	644,00	700,36
20	4,70	188,05	752,19	818,00
21	5,50	220,17	880,70	957,76
22	6,42	256,84	1027,36	1117,25
23+	7,55	302,04	1208,14	1313,86

LOONSCHALEN PER 4 WEKEN

PER 31-12-2001 (1e Periode 2002) (verhoogd met 1,5%, in euro's)

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd/ functie.								
15	404,80							
16	465,60	568,00						
17	532,80	638,40						
18	603,20	712,00	724,80	979,20				
19/0	704,00	790,40	806,40	1080,00				
1		800,00	816,00	1100,80				
20/0	819,20	918,40	937,60	1182,40	1488,00			
1		932,80	950,40	1203,20	1518,40			
2		945,60	963,20	1225,60	1550,40			
21/0	953,60	1062,40	1083,20	1316,80	1534,40			
1		1076,80	1097,60	1340,80	1568,00			
2		1091,20	1112,00	1364,80	1600,00			
3		1107,20	1128,00	1390,40	1632,00			
22/0	1107,20	1225,60	1251,20	1452,80	1580,80			
1		1243,20	1267,20	1480,00	1614,40			

Levensmiddelenbedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
2		1260,80	1284,80	1505,60	1646,40			
3		1278,40	1302,40	1532,80	1680,00			
23/0	1289,60	1380,80	1409,60	1510,40	1596,80	1771,20	2033,60	2296,00
1		1401,60	1428,80	1540,80	1632,00			
2		1420,80	1448,00	1569,60	1667,20			
3		1440,00	1468,80	1598,40	1702,40			
4		1459,20	1488,00	1627,20	1736,00			
5		1478,40	1507,20	1656,00	1771,20	1948,80	2236,80	2526,40

LOONSCHALEN PER MAAND
PER 31-12-2001 (1e Periode 2002) (verhoogd met 1,5%, in euro's)

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd/ functie.								
15	440,22							
16	506,34	617,70						
17	579,42	694,26						
18	655,98	774,30	788,22	1064,88				
19/0	765,60	859,56	876,96	1174,50				
1		870,00	887,40	1197,12				
20/0	890,88	998,76	1019,64	1285,86	1618,20			
1		1014,42	1033,56	1308,48	1651,26			
2		1028,34	1047,48	1332,84	1686,06			
21/0	1037,04	1155,36	1177,98	1432,02	1668,66			
1		1171,02	1193,64	1458,12	1705,20			
2		1186,68	1209,30	1484,22	1740,00			
3		1204,08	1226,70	1512,06	1774,80			
22/0	1204,08	1332,84	1360,68	1579,92	1719,12			
1		1351,98	1378,08	1609,50	1755,66			
2		1371,12	1397,22	1637,34	1790,46			
3		1390,26	1416,36	1666,92	1827,00			
23/0	1402,44	1501,62	1532,94	1642,56	1736,52	1926,18	2211,54	2496,90
1		1524,24	1553,82	1675,62	1774,80			
2		1545,12	1574,70	1706,94	1813,08			
3		1566,00	1597,32	1738,26	1851,36			
4		1586,88	1618,20	1769,58	1887,90			

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
5		1607,76	1639,08	1800,90	1926,18	2119,32	2432,52	2747,46

LOONSCHALEN PER UUR
PER 31-12-2001 (1e Periode 2002) (verhoogd met 1,5%, in euro's)

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd/ functie.								
15	2,53							
16	2,91	3,55						
17	3,33	3,99						
18	3,77	4,45	4,53	6,12				
19/0	4,40	4,94	5,04	6,75				
1		5,00	5,10	6,88				
20/0	5,12	5,74	5,86	7,39	9,30			
1		5,83	5,94	7,52	9,49			
2		5,91	6,02	7,66	9,69			
21/0	5,96	6,64	6,77	8,23	9,59			
1		6,73	6,86	8,38	9,80			
2		6,82	6,95	8,53	10,00			
3		6,92	7,05	8,69	10,20			
22/0	6,92	7,66	7,82	9,08	9,88			
1		7,77	7,92	9,25	10,09			
2		7,88	8,03	9,41	10,29			
3		7,99	8,14	9,58	10,50			
23/0	8,06	8,63	8,81	9,44	9,98	11,07	12,71	14,35
1		8,76	8,93	9,63	10,20			
2		8,88	9,05	9,81	10,42			
3		9	9,18	9,99	10,64			
4		9,12	9,3	10,17	10,85			
5		9,24	9,42	10,35	11,07	12,18	13,98	15,79

CAO LEVENSMIDDELENBEDRIJF EN VGL

Levensmiddelenbedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 2B

**INSTROOMLONEN VOOR LANGDURIG WERKLOZEN (zie
art. 20 lid 3c)**

PER 31-12-2001 (1e Periode 2002) (verhoogd met 1,5%, in euro's)

Groep				
Leeftijd/ functie.	Per Uur	Per Week	Per 4 Weken	Per Maand
15	2,34	93,60	374,40	407,16
16	2,70	108,00	432,00	469,80
17	3,09	123,60	494,40	537,66
18	3,52	140,80	563,20	612,48
19	4,09	163,60	654,40	711,66
20	4,77	190,80	763,20	829,98
21	5,59	223,60	894,40	972,66
22	6,52	260,80	1043,20	1134,48
23+	7,67	306,80	1227,20	1334,58

LOONSCHALEN PER 4 WEKEN

PER 31-12-2001 (1e Periode 2002) (verhoogd met 1,5%, in guldens)

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd/ functie.								
15	892,06							
16	1026,05	1251,71						
17	1174,14	1406,85						
18	1329,28	1569,04	1597,25	2157,87				
19/0	1551,41	1741,81	1777,07	2380,01				
1		1762,97	1798,23	2425,84				
20/0	1805,28	2023,89	2066,20	2605,67	3279,12			
1		2055,62	2094,41	2651,50	3346,11			
2		2083,83	2122,61	2700,87	3416,63			
21/0	2101,46	2341,22	2387,06	2901,85	3381,37			

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
1		2372,95	2418,79	2954,73	3455,42			
2		2404,69	2450,53	3007,62	3525,94			
3		2439,95	2485,78	3064,04	3596,45			
22/0	2439,95	2700,87	2757,28	3201,55	3483,62			
1		2739,65	2792,54	3261,49	3557,67			
2		2778,44	2831,33	3317,91	3628,19			
3		2817,22	2870,11	3377,85	3702,23			
23/0	2841,90	3042,88	3106,35	3328,48	3518,88	3903,21	4481,46	5059,72
1		3088,72	3148,66	3395,48	3596,45			
2		3131,03	3190,97	3458,94	3674,03			
3		3173,34	3236,81	3522,41	3751,60			
4		3215,65	3279,12	3585,88	3825,64			
5		3257,96	3321,43	3649,34	3903,21	4294,59	4929,26	5567,45

LOONSCHALEN PER MAAND
PER 31-12-2001 (1e Periode 2002) (verhoogd met 1,5%, in guldens)

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd/ functieij.								
15	970,12							
16	1115,83	1361,23						
17	1276,87	1529,95						
18	1445,59	1706,33	1737,01	2346,69				
19/0	1687,16	1894,22	1932,57	2588,26				
1		1917,23	1955,57	2638,11				
20/0	1963,24	2200,98	2246,99	2833,66	3566,04			
1		2235,49	2277,67	2883,51	3638,90			
2		2266,16	2308,34	2937,19	3715,59			
21/0	2285,34	2546,08	2595,93	3155,76	3677,24			
1		2580,59	2630,44	3213,27	3757,77			
2		2615,10	2664,95	3270,79	3834,46			
3		2653,44	2703,29	3332,14	3911,14			
22/0	2653,44	2937,19	2998,54	3481,69	3788,44			
1		2979,37	3036,89	3546,87	3868,97			
2		3021,55	3079,07	3608,22	3945,65			
3		3063,73	3121,25	3673,41	4026,18			
23/0	3090,57	3309,14	3378,16	3619,73	3826,79	4244,74	4873,59	5502,44
1		3358,98	3424,17	3692,58	3911,14			
2		3405,00	3470,18	3761,60	3995,50			
3		3451,01	3520,03	3830,62	4079,86			
4		3497,02	3566,04	3899,64	4160,38			

Levensmiddelenbedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
5		3543,04	3612,06	3968,66	4244,74	4670,37	5360,57	6054,61

LOONSCHALEN PER UUR
PER 31-12-2001 (1e Periode 2002) (verhoogd met 1,5%, in guldens)

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd/ functie.								
15	5,58							
16	6,41	7,82						
17	7,34	8,79						
18	8,31	9,81	9,98	13,49				
19/0	9,70	10,89	11,11	14,88				
1		11,02	11,24	15,16				
20/0	11,28	12,65	12,91	16,29	20,49			
1		12,85	13,09	16,57	20,91			
2		13,02	13,27	16,88	21,35			
21/0	13,13	14,63	14,92	18,14	21,13			
1		14,83	15,12	18,47	21,60			
2		15,03	15,32	18,80	22,04			
3		15,25	15,54	19,15	22,48			
22/0	15,25	16,88	17,23	20,01	21,77			
1		17,12	17,45	20,38	22,24			
2		17,37	17,70	20,74	22,68			
3		17,61	17,94	21,11	23,14			
23/0	17,76	19,02	19,41	20,80	21,99	24,40	28,01	31,62
1		19,30	19,68	21,22	22,48			
2		19,57	19,94	21,62	22,96			
3		19,83	20,23	22,02	23,45			
4		20,10	20,49	22,41	23,91			
5		20,36	20,76	22,81	24,40	26,84	30,81	34,80

CAO LEVENSMIDDELENBEDRIJF EN VGL

BIJLAGE 2B

INSTROOMLONEN VOOR LANGDURIG WERKLOZEN (zie art. 20 lid 3c)

PER 31-12-2001 (1e Periode 2002) (verhoogd met 1,5%, in guldens)

Groep				
Leeftijd/ functie.	Per Uur	Per Week	Per 4 Weken	Per Maand
15	2,34	93,60	374,40	407,16
16	2,70	108,00	432,00	469,80
17	3,09	123,60	494,40	537,66
18	3,52	140,80	563,20	612,48
19	4,09	163,60	654,40	711,66
20	4,77	190,80	763,20	829,98
21	5,59	223,60	894,40	972,66
22	6,52	260,80	1043,20	1134,48
23+	7,67	306,80	1227,20	1334,58

Levensmiddelenbedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 3

Enkele normen uit de Arbeidstijdenwet

Dit schema geeft een overzicht van een selectie van de voor supermarkten meest relevante normen in de Arbeidstijdenwet. Meer informatie kan worden opgevraagd bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie voorlichting, telefoon: 0800-9051 of bij één van de partijen van deze CAO.

	werknemers 16 of 17 jaar	werknemers van 18 jaar en ouder
Minimale dagelijkse rusttijden		11 uur per 24 uur12 uur per 24 uur
Maximum arbeidstijden (structureel)		
-	arbeidstijd per dienst	9 uur
-	arbeidstijd per week	45 uur
-	arbeidstijd per 4 weken	gemiddeld 40 uur per week (160 uur)
-	arbeidstijd per 13 weken	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
Pauze (tijdruimte van minimaal ¼ uur)*		
-	arbeidstijd per dienst > 4½ uur	½ uur
-	arbeidstijd per dienst > 5½ uur	½ uur
-	arbeidstijd per dienst >8 uur	¾ uur, waarvan ½ uur
-	arbeidstijd per dienst >10 uur	aaneengesloten 1 uur, waarvan ½ uur aaneengesloten

* een pauze korter dan 15 minuten is voor rekening van de werkgever.

Bovengenoemde normen zijn volgens de standaardregeling van de Arbeidstijdenwet. Naast de standaardregeling kent de Arbeidstijdenwet ook een overlegregeling die ruimere normen stelt. Er zal tussentijds overleg plaatsvinden indien één van de partijen op één of meer elementen de overlegregeling wil toepassen.

Levensmiddelenbedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 4

Monitorlist Geweld & Agressie Supermarktbranche

	Aan voldaan?	
	ja	nee
Zichtbare maatregelen		
1. Is er een – schriftelijk – veiligheidsplan op bedrijfs/ filiaalniveau?	o	o
2. Is de checklist, behorend bij het CBL Veiligheidsplan, ingevuld en aanwezig?	o	o
3. Is er een sleutelplan?	o	o
4. Is er een lijst van belangrijke telefoonnummers?	o	o
5. Is er een afgescheiden ruimte waarin de kas kan worden opgemaakt? Is deze ruimte beveiligd?	o	o
6. Worden getroffen veiligheidsmaatregelen gecommuniceerd?	o	o
7. Zijn de checkouts voorzien van een afroomvoorziening?	o	o
Opties zichtbare maatregelen:		
8. Is het bedrijf voorzien van een stil-overval-alarm?	o	o
9. Is de kluis voorzien van tijdvertraging?	o	o
10. Is de kluis voorzien van „gedwongen openingsdetectie”?	o	o
11. Wordt gebruik gemaakt van video-observatie?	o	o
Organisatorische en personele maatregelen		
12. Is de winkel overzichtelijk ingericht?	o	o
13. Vindt het waardetransport door een professioneel waarde- transportbedrijf plaats? Zo nee, vindt het dan plaats tijdens de openingsuren van de bank, door twee personen en met de nodige overige voorzorgsmaatregelen?	o	o
14. Is er sprake van toegangsregulering bij de personeels- en leveranciersingang?	o	o
15. Is er een sluitronde?	o	o
16. Is er een openings- en sluitprocedure?	o	o
17. Is er een afroominstructie?	o	o
18. Is „groot geld” door de technische voorzieningen en organisatorische maatregelen voor buitenstaanders on- of moeilijk bereikbaar?		
- tijdens openingsuren	o	o
- buiten openingsuren	o	o

	ja	nee
19. Is een werknemer in de vestiging nadrukkelijk belast met toezicht op naleving van de veiligheidsprocedures en onderhoud van de veiligheidsmiddelen?	☐	☐
20. Is er instructie geweest met betrekking tot hoe te handelen bij overvallen en winkeldiefstal? Kent het personeel de richtlijnen daarvoor?	☐	☐
21. Is agressie en geweld een onderwerp dat met regelmaat terugkeert op de agenda bij personeelsbesprekingen?	☐	☐
22. Zijn de „10 gouden regels” uit het CBL Veiligheidsplan bekend bij het personeel?	☐	☐

Bij deze monitorlist hoort een toelichting die is op te vragen bij het CBL in Leidschendam (telefoon: 070-3376200) of bij één van de partijen van deze CAO.

CBL-veiligheidsplan

Om het alsmaar stijgende aantal overvallen op supermarkten een halt toe te roepen heeft het Centraal Bureau Levensmiddelenhandel met steun van het Projectteam Overvalcriminaliteit het CBL-veiligheidsplan opgesteld. Op grond van dit plan zullen supermarkten extra worden beveiligd. In iedere supermarkt dient bijvoorbeeld een kluis met tijdvertraging aanwezig te zijn. Ook een stil-alarm behoort tot de te treffen maatregelen. Geld tellen moet gebeuren in een beveiligde telruimte. Strakke regels voor het personeel maken eveneens deel uit van het plan tegen overvalcriminaliteit. Zelfstandig ondernemers die het plan nog niet in bezit hebben, kunnen het opvragen bij Het Vakcentrum Levensmiddelen, Blekerijlaan 1, 3447 GR te Woerden, telefoon 0348 419771. Het veiligheidsplan is verder verkrijgbaar bij het CBL, postbus 262, 2260 AG in Leidschendam. telefoon 070 -3376200.

Om een veilige situatie in de winkels te krijgen is het van essentieel belang dat een ieder zich bewust is van de risico's. Daarom is onderstaande checklist in het plan opgenomen. De checklist behandelt de verschillende risicomomenten en brengt eventuele tekortkomingen in kaart.

A. STATUS EN DIREKTE OMGEVING VAN DE SUPERMARKT

01. Geografisch risico (voor indeling zie CBL-veiligheidsplan).
 - hoog
 - verhoogd
 - neutraal
02. Hoeveel personeelsleden zijn minimaal gelijktijd in het bedrijf aanwezig?

Levensmiddelenbedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

03. Hoeveel personeelsleden zijn maximaal gelijktijd in het bedrijf aanwezig?
04. Is uw supermarkt gevestigd in een overdekt winkelcentrum?
- ja
 - nee
05. Zo ja, wordt dit winkelcentrum 's nachts afgesloten?
- ja
 - nee
06. Is uw bedrijf gevestigd in een winkelstraat of winkelgebied?
- ja
 - nee
07. Houden zich in de directe omgeving van uw supermarkt drugsdealers en junks op?
- ja
 - nee
08. Heeft u last van (rondhangende) jeugd?
- ja
 - nee
09. Zijn er in het gebied waar uw supermarkt gevestigd is afspraken gemaakt over het toezicht door politie, stadswacht of bewakingsdienst?
- ja
 - nee
10. Hebben passanten een goed zicht op datgene wat zich in supermarkt afspeelt?
- ja
 - nee
11. Zijn er veel woningen in de omgeving van uw supermarkt?
- ja
 - nee
12. Hebben de woningen uitzicht op de supermarkt?
- ja
 - nee

B. OVERIGE VORMEN VAN CRIMINALITEIT

01. Heeft u last van winkeldiefstal door klanten?
- ja
 - nee
02. Kunt u de derving van deze winkeldiefstal aangeven in een percentage van de omzet op jaarbasis (in bruto-verkoopwaarde)?
- ja
 - nee
03. Is dit percentage
- sterk stijgend
 - stijgend
 - neutraal
 - dalend
04. Kunt u aangeven in welke mate u agressief klantengedrag ervaart?
- hoog
 - neutraal
 - laag
05. Hoe vaak is er in de afgelopen vijf jaar in uw supermarkt ingebroken?

C. RISICOBEWUSTZIJN

01. Is uw supermarkt al eens slachtoffer geworden van een overval?
- ja
 - nee
02. Zo ja, hoeveel keer?
03. Bespreekt u het onderwerp veiligheid met uw personeel?
- 1 x per jaar
 - 1 x per half jaar
 - 1 x per maand
 - 1 x per week
04. Is binnen uw supermarkt iemand specifiek belast met veiligheid?
- ja
 - nee
05. Zo ja, is deze persoon hiervoor opgeleid?
- ja
 - nee
06. Bestaat er binnen uw supermarkt een apart ontruimingsplan?

Levensmiddelenbedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- ja
 - nee
07. Wordt er tijdens het inwerken van nieuw personeel ook aandacht besteed aan aspecten van veiligheid?
- ja
 - nee
08. Zo ja, op welk wijze?
- cursus
 - gesprek
 - schriftelijke richtlijnen
09. Is aan de buitenzijde van uw supermarkt duidelijk kenbaar gemaakt dat beveiligingsmaatregelen zijn getroffen?
- ja
 - nee
10. Controleert u de naleving van beveiligingsmaatregelen door uw personeel?
- ja
 - nee
11. Spreken de personeelsleden elkaar onderling aan op hun veiligheids-gedrag?
- ja
 - nee
12. Zijn er binnen uw supermarkt maatregelen getroffen om slachtoffers van een overval adequaat hulp en begeleiding te bieden?
- ja
 - nee
13. Heeft u in- of extern een praktisch trainingsprogramma voor uw kaderleden?
- ja
 - nee

D1. AFROMEN VAN KASGELD

01. Roomt u het kasgeld af?
- ja
 - nee

02. Zo ja, op basis van welke indicatie?
- tijd
 - maximaal aanwezig bedrag
 - personeelsswissel check-out
03. Waar bergt u groot geld op:
- in de kassalade tussen het wisselgeld;
 - in een speciale voorziening in de kassalade;
 - in een externe voorziening.

D2. TELLEN VAN KASGELD

01. Wordt het kasgeld tijdens openingsuren geteld?
- ja
 - nee
02. Wordt het kasgeld in een afgesloten ruimte geteld, niet zichtbaar voor het publiek?
- ja
 - nee
03. Staan de instructies en procedures voor het tellen van geld op schrift?
- ja
 - nee
04. Zijn daartoe bevoegde personeelsleden bekend met de procedures en instructies voor het tellen van geld?
- ja
 - nee
05. Zijn een aantal basisprincipes hiervan bekend bij alle personeelsleden?
- ja
 - nee

D3. BEWAREN VAN KASGELD

01. Is er een aparte kluisruimte?
- ja
 - nee
02. Is er een kluis met tijdslot en/of openingsvertraging aanwezig?
- ja
 - nee
03. Zo ja, is zichtbaar dat de kluis (nog) niet geopend kan worden?
- ja

Levensmiddelenbedrijf 2001/2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- nee

04. Is er een kluis zonder tijdslot of openingsvertraging aanwezig?

- ja
- nee

05. Zijn er afspraken over het openen en afsluiten van de kluis?

- ja
- nee

06. Kan er ongemerkt alarm worden geslagen bij gedwongen kluis-opening?

- ja
- nee

07. Weten alle personeelsleden waar de kluis staat?

- ja
- nee

D4. GELDTRANSPORT

01. Hoe transporteert u geld?

- in eigen beheer
- via een professioneel geldtransportbedrijf

02. Laat u de dagopbrengst normaal gesproken na sluitingstijd achter in uw bedrijf?

- ja
- nee

03. Indien u in eigen beheer geldtransport verzorgt wanneer doet u dat?

- tijdens openingsuren
- buiten openingsuren
- op wisselende tijden

04. Heeft u maatregelen getroffen voor een veilig eigen geldtransport?

- ja
- nee

E. TOEGANG

01. Heeft u één gecombineerde in- en uitgang voor klanten?

- ja

- nee
- 02. Is de afstand van de toegangsdeuren tot de dichtstbij zijnde check-out
 - < 5m
 - > 5 – < 10m
 - > 10m
- 03. Is er een aparte in- en uitgang voor het personeel?
 - ja
 - nee
- 04. Zo ja, is in die toegangsdeur een voorziening aangebracht, waardoor een goed zicht bestaat op hetgeen buiten het pand gebeurt?
 - ja
 - nee
- 05. Wordt de in- en uitgang voor het personeel automatisch gesloten en vergrendeld?
 - ja
 - nee
- 06. Zijn de niet-publieke ruimten vanuit de supermarkt vrij toegankelijk?
 - ja
 - nee
- 07. Heeft u een aparte leverancierstoegang met bijbehorende veiligheids-procedure?
 - ja
 - nee
- 08. Heeft u buitenverlichting bij de personeels- en leveranciersingang?
 - ja
 - nee

F. OPENEN EN SLUITEN

- 01. Zijn er binnen uw bedrijf afspraken voor het beheer van sleutels?
 - ja
 - nee
- 02. Past u speciale procedures toe bij het openen van uw bedrijf?
 - ja
 - nee
- 03. Past u speciale procedures toe bij het sluiten van uw bedrijf?
 - ja
 - nee

G. SAMENWERKEN MET ANDEREN

01. Heeft u afspraken gemaakt met omliggende bedrijven over het bieden van onderlinge hulp wanneer er problemen zijn met klanten of winkeldieven?
- ja
 - nee
02. Neemt u deel aan een winkeliers- of ondernemersvereniging?
- ja
 - nee
03. Staat bij deze vereniging het onderwerp veiligheid regelmatig op de agenda?
- ja
 - nee

H. TECHNISCHE VOORZIENING/ALARMERING

01. Past u een inbraaksignaleringssysteem toe?
- ja
 - nee
02. Is dit voorzien van gedwongen openingsdetectie?
- ja
 - nee
03. Zo ja, is dit systeem aangesloten op een alarmcentrale?
- ja
 - nee
04. Zo ja, is de kluisruimte daarop aangesloten?
- ja
 - nee
05. Is het alarmnummer 112 op de telefoons geplakt?
- ja
 - nee
06. Heeft u samen met collega-ondernemers een onderling elektronisch waarschuwingssysteem (burenoproepsysteem)?
- ja
 - nee

07. Is er een stil-overvalalarm?

- ja
- nee

08. Heeft elke check-out een intercom?

- ja
- nee

I. AANVULLENDE MAATREGELEN

01. Past u camera-observatie toe?

- ja
- nee

02. Zo ja, met welk doel?

- preventief t.a.v. winkeldiefstal
- toegangscontrole
- controle personeel
- preventie overvalcriminaliteit

03. Zo ja, is de camera-opstelling

- vast
- flexibel

04. Zo ja, worden de opgenomen beelden permanent weergegeven door één of meer monitoren?

- ja
- nee

05. Zo ja, worden de opgenomen beelden vastgelegd?

- ja
- nee

06. Zo ja, wordt het systeem goed onderhouden?

- ja
- nee

07. Beschikt u over een camera- of fotosysteem dat beelden vastlegt op het moment dat een overval plaatsvindt?

- ja
- nee

08. Heeft u nog andere voorzieningen c.q. maatregelen getroffen dan hiervoor genoemd en zo ja, welke (bijvoorbeeld buizenpost, cash air)?

- ja
- nee

Levensmiddelenbedrijf 2001/2002
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. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Staatscourant en heeft geen terugwerkende kracht.

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

's-Gravenhage, 27 juli 2001

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

C. J. Meerhof.