

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9526

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 09-03-2001, nr. 49

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN GEWIJZIGDE
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 levensmiddelen detaillisten als partijen te ener zijde mede namens FNV Bondgenoten en Dienstenbond CNV als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Levensmiddelenbedrijf, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van gewijzigde bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat de wijziging van 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. Trekt in zijn besluit van 19 december 2000 (Stcrt. 2000, nr. 250), voor zover daarin werd overgegaan tot het algemeen verbindendverklaren van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Levensmiddelenbedrijf, zulks met inachtneming van hetgeen onder V en VI is bepaald;

II. Verklaart algemeen verbindend tot en met 1 april 2001 de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Levensmiddelenbedrijf, eerder algemeen verbindend verklaard bij besluit van 19 december 2000 (Stcrt. 2000, nr. 250), zulks met inachtneming van de volgende wijzigingen en hetgeen onder III, IV, V en VI is bepaald:

Artikel 1 wordt gelezen als volgt:

„Artikel 1

Werkingsfeer

1. Deze overeenkomst geldt, met inachtneming van de in dit artikel en de in artikel 2 genoemde beperkingen, alsmede de beperkingen in werkingsfeer 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 25, 26, 27 en 33 tot met 37.
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 en 24.”

Levensmiddelenbedrijf 2001
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

Artikel 2 wordt gelezen als volgt:

„Artikel 2

Definities

Deze overeenkomst verstaat onder:

- a. winkel: iedere 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 en delicatessen, dierenvoeding, rookwaren, drogmetica, schoonmaak- en 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 levering 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 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 aaneengesloten 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 wordt gelezen als volgt:

„Artikel 3

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, bur-

Levensmiddelenbedrijf 2001
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

gerlijke 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 getekende kopie van de arbeidsovereenkomst indien akkoord.

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 daar-

van 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 partiel leerplichtige werknemer een afzonderlijke arbeidsovereenkomst af te sluiten, regelend de arbeidsduur, een loon naar evenredigheid daarvan, een aangepaste vakantieregeling en het loon over die dagen waarop de betreffende werknemer vrijwillig arbeid verricht.

Arbeidsduur

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 meet-periode 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 afge-

Levensmiddelenbedrijf 2001

Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

wogen. Beslissingen kunnen op zorgvuldigheid worden getoetst door de Vaste Commissie.

Represailles

14. Uitgangspunt is dat werknemers gevaarlijke situaties of overtredingen intern melden bij de OR of de werkgever. 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 zijn overeengekomen alleen in overleg met deze werknemersorganisaties 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 6 wordt gelezen als volgt:

„Artikel 6

Arbeidstijden

2. De normale arbeidsduur bedraagt:
 - a. gemiddeld 40 uur per week berekend per periode van vier aansluitende 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 dagdeelaanduiding 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 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 tevoren 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

Levensmiddelenbedrijf 2001
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

- naar 12 worden teruggebracht zodra dit redelijkerwijs mogelijk is.
- d. Ten aanzien van het werken op avonduren, 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 bezetting van minder dan 11 werknemers, geldt op zaterdag vrijwilligheid vanaf 17.00 uur. Voor de werknemer in dienst voor 1 juni 1996 geldt vrijwilligheid op zaterdag vanaf 18.00 uur.

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 8 wordt gelezen als volgt:

„Artikel 8

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 33⅓%
 - 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 avonduren 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

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%
 - tussen 22.00 en 06.00 uur 50%

Levensmiddelenbedrijf 2001
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

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 distributiecentrum

5. Per de eerste dag van de 1e loonperiode (3 januari) 2000 geldt voor elk in een vriescel gewerkt uur een vriestoeslag van 8% op het uurloon.
6. Per de eerste dag van de 1e loonperiode (3 januari) 2000, geldt voor de chauffeur die niet in een filiaal of kantine kan koffiedrinken en of 's avonds warm eten:
 - een koffievergoeding van f 2,00 per dagdeel (maximaal twee dagdelen);
 - 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.
7. a. Per de eerste dag van de 1e loonperiode (3 januari) 2000, geldt voor de chauffeur met een normale wekelijkse arbeidsduur van 40 uur, 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. De kwaliteit van het rijgedrag wordt vastgesteld door middel van een objectieve analyse van de tachograafgegevens topsnelheid, constant rijgedrag en rempedaalgebruik. Indien op alle drie de criteria een voldoende wordt gescoord, ontvangt de chauffeur de maximale vergoeding. Wordt

- op één criterium niet een voldoende gescoord, dan wordt f 500 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. Bij schade waarvan de schuld bij de chauffeur ligt, wordt op de bonus het schadebedrag met een maximum van f 500,00 bruto per schadegeval in mindering gebracht. Per kalenderjaar kunnen maximaal drie schadegevallen leiden tot vermindering van de bonus. Bij meer dan drie schadegevallen vervalt de bonus.
 - d. Voor de werknemer, die minder dan de normale arbeidsduur of slechts een deel van een kalenderjaar in dienst van de werkgever is, gelden deze rechten naar evenredigheid.
8. Per 1 april 2000 geldt een consignatieregeling 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. Per etmaal ontvangt deze medewerker een vergoeding van f 23,57 naast het loon voor de te werken uren (inclusief de reistijd). De vergoeding bedraagt f 70,71 voor een zaterdag, een zondag of een algemeen erkende feestdag.”

Artikel 22 wordt gelezen als volgt:

„Artikel 22

Loonaanpassingen

- 1. a. Per de 1e dag van de 8e periode (17 juli) 2000 worden de lonen en loonschalen met 1,75% verhoogd.
b. Per de 1e dag van de 1e periode (1 januari) 2001 worden de lonen en loonschalen met 1,85% verhoogd.
c. Per 1 januari 2001 worden de lonen en loonschalen in verband met de WBOL (Wet Bruterij Overhevelingstoeslag Lonen) verhoogd met 1,9% met als maximum f 1745 per jaar
- 2. Bij loonbetalingen per maand kan in afwijking van lid 1 gekozen worden voor loonaanpassing per 1 juli 2000 in plaats van 17 juli 2000
- 3. Per 1 januari 2001 worden de loonschalen voor jeugdigen (15 tot en met 22 jaar) in deze cao verhoogd met 0,9% voor loonschaal 1 en met 1,9% voor de loonschalen 2 tot en met 5.
- 4. Bij de berekening van de aanpassing van de loonschalen in deze cao wordt uitgegaan van de niet afgeronde periodelonen zoals CAO-

Levensmiddelenbedrijf 2001
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

partijen die sinds 1992 bijhouden. Daaruit worden uurlonen berekend en naar boven afgerond op hele centen. Uit de aldus vastgestelde uurlonen worden weekperiode- en maandlonen berekend.

5. De werkgever draagt zorg voor vermelding op de loonstrook van het bruto- en het nettoloon in zowel guldens en euros gedurende de periode 1 juli 2001 tot 1 juli 2002.”

Artikel 35 wordt gelezen als volgt:

„Artikel 35

Scholing

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.”

Artikel 37 wordt gelezen als volgt:

„Artikel 37

Veiligheid

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.”

Bijlage 2 wordt gelezen als volgt:

„BIJLAGE 2

Loonschalen per de 1e dag van de 1e periode 2001 (1januari 2001)

Verhoging:

- 1,9% in verband met de WBOL (art. 22 lid 1c)
- 1,85% loonronde (art. 22 lid 1b)
- verhoging jeugdlonen (15 tot en met 22 jaar) met 0,9% voor functie-groep 1 en 1,9% voor functiegroepen 2 tot en met 5 (art. 22 lid 3)

LOONSCHALEN PER WEEK

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd/functiej.								
15	214,00							
16	246,80	300,80						
17	282,00	338,00						
18	318,80	376,80	384,00	518,40				
19	372,40	418,00	426,40	572,00				
20	433,60	486,40	496,40	625,60	787,60			
21	504,40	562,40	573,60	696,80	812,80			
22	585,60	649,20	662,40	768,80	836,80			
23/0	682,80	731,20	746,00	800,00	845,60	938,00	1076,80	1216,00
1		741,60	756,40	815,20	864,00			
2		752,00	766,80	830,80	882,40			
3		762,40	777,20	846,40	901,20			
4		772,80	787,60	861,60	919,20			
5		783,20	798,00	876,80	938,00	1031,60	1184,40	1337,20

Levensmiddelenbedrijf 2001
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

LOONSCHALEN PER 4 WEKEN

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd/functiej.								
15	856,00							
16	987,20	1203,20						
17	1128,00	1352,00						
18	1275,20	1507,20	1536,00	2073,60				
19	1489,60	1672,00	1705,60	2288,00				
20	1734,40	1945,60	1985,60	2502,40	3150,40			
21	2017,60	2249,60	2294,40	2787,20	3251,20			
22	2342,40	2596,80	2649,60	3075,20	3347,20			
23/0	2731,20	2924,80	2984,00	3200,00	3382,40	3752,00	4307,20	4864,00
1		2966,40	3025,60	3260,80	3456,00			
2		3008,00	3067,20	3323,20	3529,60			
3		3049,60	3108,80	3385,60	3604,80			
4		3091,20	3150,40	3446,40	3676,80			
5		3132,80	3192,00	3507,20	3752,00	4126,40	4737,60	5348,80

LOONSCHALEN PER MAAND

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd/functiej.								
15	930,90							
16	1073,58	1308,48						
17	1226,70	1470,30						
18	1386,78	1639,08	1670,40	2255,04				
19	1619,94	1818,30	1854,84	2488,20				
20	1886,16	2115,84	2159,34	2721,36	3426,06			
21	2194,14	2446,44	2495,16	3031,08	3535,68			
22	2547,36	2824,02	2881,44	3344,28	3640,08			
23/0	2970,18	3180,72	3245,10	3480,00	3678,36	4080,30	4684,08	5289,60
1		3225,96	3290,34	3546,12	3758,40			
2		3271,20	3335,58	3613,98	3838,44			
3		3316,44	3380,82	3681,84	3920,22			
4		3361,68	3426,06	3747,96	3998,52			
5		3406,92	3471,30	3814,08	4080,30	4487,46	5152,14	5816,82

LOONSCHALEN PER UUR

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd/functiej.								
15	5,35							
16	6,17	7,52						
17	7,05	8,45						
18	7,97	9,42	9,60	12,96				
19	9,31	10,45	10,66	14,30				
20	10,84	12,16	12,41	15,64	19,69			
21	12,61	14,06	14,34	17,42	20,32			
22	14,64	16,23	16,56	19,22	20,92			
23/0	17,07	18,28	18,65	20,00	21,14	23,45	26,92	30,40
1		18,54	18,91	20,38	21,60			
2		18,80	19,17	20,77	22,06			
3		19,06	19,43	21,16	22,53			
4		19,32	19,69	21,54	22,98			
5		19,58	19,95	21,92	23,45	25,79	29,61	33,43"

Levensmiddelenbedrijf 2001
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

Bijlage 2B wordt gelezen als volgt:

„BIJLAGE 2B

**INSTROOM-LONEN VOOR LANGDURIG WERKLOZEN (zie
art. 20 lid 3c)**

Groep Leeftijd/functiej.	Per Uur	Per Week	Per 4 Weken	Per Maand
15	5,01	200,40	801,60	871,74
16	5,77	230,80	923,20	1003,98
17	6,60	264,00	1056,00	1148,40
18	7,52	300,80	1203,20	1308,48
19	8,74	349,60	1398,40	1520,76
20	10,20	408,00	1632,00	1774,80
21	11,94	477,60	1910,40	2077,56
22	13,92	556,80	2227,20	2422,08
23+	16,24	649,60	2598,40	2825,76”

III. 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 II 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.

IV. Indien en voor zover de onder II opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

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

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

's-Gravenhage, 6 maart 2001

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

C. J. Meerhof.