

2007



2008

cao



**collectieve
arbeids-
overeenkomst
voor
personeel**

**van
grootwinkel-
bedrijven
in**

levensmiddelen



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

**VOOR PERSONEEL VAN
GROOTWINKELBEDRIJVEN
IN LEVENSMIDDELEN**

**ZOALS DEZE GELDT VAN
1 APRIL 2007 TOT 1 APRIL 2008**

Inhoud

	blz.
Werkings sfeer	3
Definities	4
Verplichtingen van de werkgever	5
Verplichtingen van de werknemer	8
Verbod op nevenarbeid	8
Arbeidstijden	9
Arbeidsduurverkorting	11
Toeslagen en vergoedingen	12
Werkweek	14
Overwerk	15
Arbeid op zon- en feestdagen	16
Arbeidsongeschiktheid	17
Uitkering bij overlijden	23
Vakantie	23
Vakantietoeslag	24
Tijdsparen	25
Buitengewoon verlof	25
Schorsing	27
Einde dienstverband	28
Functie-indeling en loonschalen	29
Loonaanpassingen	31
Plaatsvervanging	31
Dienstwoning	32
Vakantiewerkers	32
Hulpkrachten	32
Oproepkrachten	32
Vervroegd Uittreden (V.U.T.)	33
Pensioen	35
Kinderopvang	36
Loopbaanonderbreking	37
Vakbondsfaciliteiten	37
Naleving van de CAO	37
Scholing	38
Werkdruk	38
Veiligheid	38
Duur, wijziging en opzegging	39
Protocol I t/m XIV	41
Bijlage 1: Functiewaardering	46
Bijlage 2: Loonschalen	53
Bijlage 3: Enkele normen uit de Arbeidstijdenwet	62
Bijlage 4: Meer dan 12 zaterdagen per jaar werken	63
Bijlage 5: Geweld en agressie Supermarktbranche	64
Bijlage 6: Overgangsbepaling voor aanvulling van de loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid in 2005	74
Bijlage 7: Reglement van de Stichting Kinderopvang Levensmiddelenbedrijf	76
Bijlage 8: Ledenlijst VGL per 1 januari 2004	82

VGL-CAO

1. De Vereniging van Grootwinkelbedrijven in Levensmiddelen (VGL), gevestigd te 's-Gravenhage

ter ene zijde, hierna te noemen de werkgeversorganisatie en

2. a. FNV Bondgenoten, gevestigd te Amsterdam, en
b. CNV Dienstenbond, gevestigd te Hoofddorp

ter andere zijde, hierna te noemen de werknemersorganisaties

hebben de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Werkingsfeer

ARTIKEL 1

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 het betreft arbeidsvoorwaarden die in een andere CAO 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 gelden, in afwijking van het in het eerste lid bepaalde, alle artikelen met uitzondering van 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, 29 en 32 tot en met 38.
4. Voor vakantiewerkers gelden, in afwijking van het in het eerste lid bepaalde, alle artikelen met uitzondering van het bepaalde in de artikelen 7, 8, 12, 15, 16, 18, 21, 22, 23, 24, 28 en 29.
5. De werkgever dient zich er van 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, 13c, 14, 15, 18, 23, 32, 33, 34, 37 en 38) van toepassing zijn als in deze cao geregeld voor een werknemer die bij hem in dienst is.

Definities

ARTIKEL 2

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, koek- en banketartikelen, maaltijden, maaltijdcomponenten, ijs, chocolade en chocoladeproducten, snoep- en zoetwaren, zoutjes, onderleggers en notenbarproducten, delicatessen, diervoeding, 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 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, lid van partij ter ene zijde, met uitzondering van ondernemingen die uitsluitend warenhuizen exploiteren, waaronder worden verstaan winkels waarin overwegend een verscheidenheid van gebruiksartikelen zoals meubelen, textiel en kleding, huishoudelijke artikelen, lederwaren en dergelijke, al dan niet tezamen met levensmiddelen plegen te worden verkocht.
- d. **werknemer:** iedere man of vrouw in dienst van een werkgever met inachtneming van het bepaalde in artikel 1, lid 1.
- e. **normale arbeidsduur:** gemiddeld 40 uur per week berekend over een periode van vier aaneensluitende weken, waarbij deze perioden elkaar niet mogen overlappen.
- f. **werknemer in volledige dienst (fulltimer):** 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 (parttimer):** 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:** iedere werknemer die 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 vier 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 06.00 uur geheel of gedeeltelijk zijn begrepen (Arbeidstijdenwet artikel 1, sub d)

Verplichtingen van de werkgever

ARTIKEL 3

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.
2. De werkgever is verplicht in iedere winkel tenminste een exemplaar van deze CAO ter vrije inzage voor de werknemer neer te leggen en voorts op aanvraag van een werknemer hem een exemplaar van deze CAO te verstrekken.
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.

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.

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 voor zover 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 twee 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, regelend de arbeidsduur, een loon naar evenredigheid daarvan, een aangepaste vakantie-regeling 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 de arbeidsovereenkomst direct aangepast.
 - b. Indien een werknemer gedurende drie achtereenvolgende loonperiodes van vier weken / één maand meer uren heeft gewerkt dan contractueel overeengekomen (inclusief ADV), 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 (indien van toepassing) 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.

Streefnormen

15. 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 Arbo-normen, uitval te voorkomen.

Verplichtingen van de werknemer

ARTIKEL 4

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 stipt 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 dienstverband 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.

Verbod op nevenarbeid

ARTIKEL 5

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.
2. De werkgever zal geen persoon te werk stellen, met een dienstverband van de normale arbeidsduur bij één of meer andere werkgevers.

Arbeidstijden

ARTIKEL 6

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 negen 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 één volle week voor aanvang bekend wordt gemaakt behoudens onvoorziene omstandigheden. Indien voor de werknemer het rooster niet één 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. 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).

5. 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.
6. a. De werknemer kan niet worden verplicht om op de avond van 5 december na 18.00 uur te werken.

In de winkel

- b. De werknemer kan niet worden verplicht om meer dan twee 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.
- c. 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.
- d. 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 kan een afwijkende afspraak worden gemaakt. De werknemer kan op een dergelijke afspraak, voor zover gemaakt na 31 maart 2002, terugkomen met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden, tenzij de afspraak schriftelijk is gemaakt met gebruikmaking van de tekst in bijlage 4. Met de werknemer die vóór 11 oktober 1999 structureel meer dan 12 zaterdagochtenden per jaar heeft gewerkt, kan indien gewenst het aantal zaterdagochtenden naar 12 worden teruggebracht zodra dit redelijkerwijs mogelijk is.
- e. Voor de werknemer in dienst voor 23 juni 1992, met uitzondering van de bedrijfsleider en de werknemer in een winkel 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 kan een afwijkende afspraak worden gemaakt. De werknemer kan op een dergelijke afspraak, voor zover gemaakt na 31 maart 2002, terugkomen met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden, tenzij de afspraak schriftelijk is gemaakt met gebruikmaking van de tekst in bijlage 4. 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 kan niet worden verplicht tot het werken in een nachtdienst.

Arbeidsduurverkorting

ARTIKEL 7

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 uur, 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.
 - d. Arbeidsduurverkorting wordt ofwel ingeroosterd, dan wel aangewend voor tijdsparen conform artikel 17 van de CAO.
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.

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 of vakantiedagen.
4. Bij volledige arbeidsongeschiktheid worden de op te bouwen roostervrije uren geacht direct te zijn opgenomen. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden roostervrije uren naar evenredigheid opgebouwd. Eerder opgebouwde roostervrije uren die volgens het rooster 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 arbeidsduurverkorting 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 5 kan bij de Vaste Commissie ontheffing worden verkregen.

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.

Toeslagen en vergoedingen

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:

<u>Van maandag tot en met vrijdag</u>	
– tussen 20.00 en 21.00 uur	33½%
– tussen 21.00 en 06.00 uur	50%
<u>Zaterdag</u>	
– tussen 18.00 en 24.00 uur	50%
<u>Zondag</u>	
– tussen 00.00 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 zes 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 voor zover 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 drie maanden of drie vierweekse periodes die liggen voor 1 mei 1996, waarbij ziekteverzuim tot de gewerkte uren wordt gerekend.

In het distributiecentrum

3. 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 22.00 uur 25%
 - 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 00.00 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. 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 € 1,00 per dagdeel (maximaal twee dagdelen); per 1 januari 2006 bedraagt deze koffievergoeding € 1,05.
 - op vertoon van een bon een maaltijdvergoeding van € 5,00 per dag, indien de werknemer op een dag meer dan 4,5 uur werkt en na 19.00 uur doorwerkt; vanaf 1 januari 2006 geldt een bedrag van € 5,15.
7. a. Voor de chauffeur met een normale wekelijkse arbeidsduur van 40 uur geldt een bonusregeling 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 € 740,00 bruto per kalenderjaar uitgekeerd. Vanaf 1 januari 2006 is dit bedrag € 755,00; per 1 januari 2007 is dit bedrag € 765,00. 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 € 245,00 (per 1 januari 2006 € 250,00; per

- 1 januari 2007 € 252,00) bruto 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 € 740,00 bruto per kalenderjaar uitgekeerd. Per 1 januari 2006 is dit bedrag € 755,00; per 1 januari 2007 is dit bedrag € 765,00. Bij schade waarvan de schuld bij de chauffeur ligt, wordt op de bonus het schadebedrag met een maximum van € 245,00 (per 1 januari 2006 € 250,00; per 1 januari 2007 € 252,00) 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. Voor de werknemer in volledige en onvolledige dienst die zich beschikbaar moet houden voor werkzaamheden voortvloeiend uit hoofde van zijn 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 € 11,80 bruto naast het loon voor de te werken uren (inclusief de reistijd). Per 1 januari 2006 is dit bedrag € 12,00 en per 1 januari 2007 is dit bedrag € 12,16. De vergoeding bedraagt € 35,40 bruto voor een zaterdag, een zondag of een algemeen erkende feestdag. Per 1 januari 2006 is dit bedrag € 36,00 en per 1 januari 2007 is dit bedrag € 36,50.

Werkweek

ARTIKEL 9

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 zes dagen heeft gewerkt, heeft recht op compensatie van deze dag binnen twee periodes (van vier weken of één maand). Een aaneengesloten werkperiode kan niet langer dan zes dagen duren.

5. De werknemer in volledige dienst die de normale arbeidsduur werkt, kan op zijn verzoek één dag per week korter gaan werken. Dit kan voor de duur van maximaal één jaar voorafgaand aan de VUT, prépensioen- of pensioen-datum. Tegelijkertijd wordt vastgelegd op welke datum de werknemer met de VUT, prépensioen of pensioen zal gaan. Het nieuwe loon bedraagt in dat geval 90 % van het tot dan toe verdiende loon. Op de voor de betrokkene geldende V.U.T.-aanspraken heeft dit geen invloed.

Overwerk

ARTIKEL 10

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 werknemer 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. Indien het overwerk niet binnen vier 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 E tot en met I.

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 vijf 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: drie uur.
 - b. Per week: tien uur.
 - c. Per drie loonperiodes van vier weken: 36 uur.
 - d. Per drie loonperiodes van één maand: 39 uur.

Arbeid op zon- en feestdagen

ARTIKEL 11

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 zes 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.
4. De werknemer kan bij voorrang een vrije dag (vakantie of ADV) opnemen op een voor hem geldende religieuze feestdag, tenzij gewichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

ARTIKEL 12

Vervallen

Arbeidsongeschiktheid

ARTIKEL 13A

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 re-integratie, 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 het UWV 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 voor de werknemer die voor 1 januari 2004 arbeidsongeschikt is geworden ten hoogste gedurende 52 weken gerekend van de eerste dag van arbeidsongeschiktheid, het bruto bedrag uitkeren waarop hij bij normale functie-uitoefening aanspraak zou hebben gehad. Indien door een aanwijzing of veroordeling door het UWV dan wel een vrijwillige afspraak tussen werkgever en werknemer de periode van 52 weken loondoorbetalingsverplichting wordt verlengd blijven de bepalingen in lid 1, lid 2 en lid 3a gedurende die verlenging onverkort van toepassing. Het tijdvak van deze loondoorbetaling zal bij verlenging maximaal 104 weken bedragen. Een uitkering krachtens de ziekwet of de Wet Arbeid en Zorg wordt hiermee verrekend. Bij een wisselend aantal gewerkte uren wordt de uitkering vastgesteld 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. Aan de werknemer die op of na 1 januari 2004 arbeidsongeschikt is geworden, dient de werkgever, vanaf de tweede dag van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer gedurende 52 weken na het intreden van de arbeidsongeschiktheid het bruto bedrag uit te keren waarop de werknemer bij normale functie-uitoefening aanspraak zou hebben gehad. Indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer na deze 52 weken nog voortduurt, bestaat er voor de werkgever ten aanzien van de werknemer gedurende de hierop volgende 52 weken in de periode tot 1 december 2005 (voor periodelonen tot 5 december 2005) een loondoorbetalingverplichting van 80% van het bruto bedrag waarop de werknemer bij normale functie-uitoefening aanspraak zou hebben gehad.

Indien door een aanwijzing of veroordeling van de werkgever door het UWV dan wel een vrijwillige afspraak tussen werkgever en werknemer de periode van 104 weken loondoorbetalingverplichting wordt verlengd, blijven de bepalingen in lid 1, lid 2 en 3b gedurende de verlenging onverkort van toepassing. Met de loondoorbetaling wordt een uitkering krachtens de Ziektewet of de Wet Arbeid en Zorg verrekend. Bij een wisselend aantal gewerkte uren wordt de uitkering vastgesteld 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 gelijkgesteld.

- c. Voor de werknemer die voor 1 januari 2004 arbeidsongeschikt is geworden, geldt met in achtneming van de einden van de perioden van loondoorbetalingsverplichting zoals opgenomen in de leden 3a en 3b van dit artikel, het volgende:

De werknemer, die een uitkering geniet krachtens de WAO, ontvangt boven op de aanvulling zoals vermeld in artikel 13c, gedurende maximaal twee jaar een aanvulling, zodat de werknemer in totaal het volgende percentage van het bruto bedrag ontvangt waarop hij bij normale functie-uitoefening aanspraak zou hebben gehad:

- in het eerste jaar waarin WAO wordt genoten: 95% van het brutoloon,
- in het tweede jaar waarin WAO wordt genoten: 90% van het brutoloon.

Deze aanvulling geldt niet:

- voor de werknemer die bij aanvang van zijn arbeidsongeschiktheid nog geen twee 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 zes 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.
- in het geval dat de nieuwe arbeidsongeschiktheid optreedt na meer dan zes jaar na herintreden.

De regeling voor de WAO-aanvulling uit dit lid geldt ook indien het arbeidscontract geëindigd is gedurende de WAO-periode.

4. De werkgever dient per 1 december 2005 (voor periodelonen per 5 december 2005) aan de werknemer die op of ná 1 januari 2004 arbeidsongeschikt is geworden, gerekend vanaf de tweede dag van de arbeidsongeschiktheid, gedurende 26 weken het bruto bedrag aan loon uit te keren waarop hij bij normale functie-uitoefening aanspraak zou hebben gehad. Indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer na deze 26 weken mocht voortduren, is de werkgever over de hieropvolgende 26 weken jegens de werknemer gehouden 90% van het brutoloon waarop hij bij normale functie-uitoefening recht zou hebben gehad, uit te betalen.

5. De werkgever dient per 1 december 2005 (voor periodelonen per 5 december 2005) gedurende het tweede ziektejaar van de werknemer die op of ná 1 januari 2004 is ziek geworden, 80% van het brutoloon uit te betalen over de uren van arbeidsongeschiktheid. Dit percentage wordt verhoogd naar 90% van het brutoloon indien werknemer zich voldoende inzet om zijn restverdiencapaciteit te benutten en ook daadwerkelijk arbeid verricht. Op het moment dat door de bedrijfsarts/arboarts in het behandelplan wordt bepaald dat de werknemer zijn restverdiencapaciteit absoluut niet kan benutten, ontvangt de werknemer in het tweede ziektejaar 90% van het brutoloon waarop de arbeidsongeschikte werknemer bij normale functie-uitoefening recht zou hebben gehad. Over de uren die de werknemer werkt naast zijn arbeidsongeschiktheid ontvangt hij zijn normale loon.
6. a. Na 104 weken wachttijd zal door het UWV worden bepaald of de werknemer valt onder de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) of onder de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA).

Aanvulling WGA

- b. De werknemer die ná 1 januari 2004 arbeidsongeschikt is geworden en onder de regeling WGA valt, ontvangt, met als voorwaarde dat de werknemer ook daadwerkelijk een WGA-uitkering geniet, in het 3e, 4e tot en met het 5e ziektejaar een aanvulling op de WGA-uitkering van maximaal 5% van zijn brutoloon bepaald op basis van uurloon op moment van intreding ziekte. De regeling voor de aanvulling op de WGA-uitkering geldt ook indien het arbeidscontract is geëindigd gedurende de periode waarin werknemer een uitkering krachtens de WGA ontvangt.

Aanvulling IVA

- c. De werknemer die ná 1 januari 2004 arbeidsongeschikt is geworden en onder de regeling IVA valt, ontvangt in het 3e ziektejaar waarin werknemer een IVA-uitkering geniet, 90% van zijn brutoloon op moment van intreding arbeidsongeschiktheid. In het 4e, 5e, 6e tot en met het 7e ziektejaar ontvangt de werknemer, die in deze jaren ook daadwerkelijk een IVA-uitkering geniet, 80% van zijn brutoloon op moment van intreding ziekte. In afwijking van lid 6a kan de IVA-vaststelling ook in het 1e en 2e ziektejaar plaatsvinden. Indien de IVA-indicatie in het eerste ziektejaar wordt vastgesteld, zal de werkgever aan de werknemer met terugwerkende kracht tot de eerste dag van intreding arbeidsongeschiktheid een aanvulling tot 100% van het brutoloon verlenen tot de aanvang van het tweede ziektejaar. In het tweede jaar wordt dit percentage verlaagd naar 90%. Indien de IVA-indicatie in het tweede ziektejaar geschiedt, zal de werkgever met terugwerkende kracht over het gehele eerste ziektejaar 100% van het brutoloon aan de werknemer uitbetalen en over het gehele tweede ziektejaar 90%. De regeling voor de aanvulling op de IVA-uitkering geldt ook indien het arbeidscontract is geëindigd gedurende de periode waarin werknemer een uitkering krachtens de IVA ontvangt.
- d. Indien de werknemer, die ná 1 januari 2004 arbeidsongeschikt is geworden, na twee ziektejaren voor minder dan 35% arbeidsongeschikt

wordt geacht en als gevolg van arbeidsongeschiktheid geen volledig loon ontvangt, zal hij voor de 3 jaren volgende op het tweede ziektejaar een aanvulling tot maximaal 5% van het dan geldende brutoloon ontvangen, zoals genoten per aanvang ziekte. Deze aanvulling tot maximaal 5% wordt alleen verlaagd op het moment dat de inkomsten van de werknemer uit loon en/of uitkeringen het bedrag aan geld van het volledig brutoloon overschrijden. De regeling van de 5% aanvulling geldt ook indien het arbeidscontract is geëindigd gedurende de periode waarin werknemer deze aanvulling genoot.

Wachtdag

7.
 - a. Bij de eerste ziekmelding per kalenderjaar zal geen wachtdag worden ingehouden. Ziekmeldingen die op grond van de bepalingen in lid 7b geen wachtdag mogelijk maken, laten voor de werknemer een nog bestaand recht op 'geen wachtdag' voor de eerste ziekmelding per kalenderjaar voortbestaan.
 - b. Geen wachtdag 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 het UWV.
 - c. Indien van de mogelijkheid gebruik wordt gemaakt een wachtdag in te houden, wordt als wachtdag beschouwd de eerste dag of deel van de eerste dag die wordt verzuimd wegens arbeidsongeschiktheid.
8. 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 dan wel 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.
9. 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.

10. Om een praktische, werkbare uitvoering te geven aan de invoering van het nieuwe artikel rond loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid, zijn partijen betrokken bij het cao-overleg overeengekomen een overgangsbepaling in te voeren, waarin de loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid voor het jaar 2005 is vastgelegd. Deze overgangsbepaling is opgenomen in bijlage 6.

ARTIKEL 13B

Re-integratie

Bij re-integratie gebaseerd op de Wet verbetering Poortwachter van 1 april 2002 gelden de volgende bepalingen:

1. Primair wordt gezocht naar re-integratie bij de eigen werkgever. In geval van re-integratie bij een andere werkgever (externe re-integratie) dient sprake te zijn van detachering, terugkeergarantie of een arbeidsovereenkomst met een gelijke looptijd.
2. Bij interne re-integratie in een functie met lagere arbeidsvoorwaarden garandeert de werkgever de werknemer, gerekend vanaf de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid voor het eerste jaar een loondoorbetaling van 100% van zijn laatst verdiende loon. Voor het tweede en derde jaar bedraagt deze loondoorbetaling 95% respectievelijk 90%.
3. Bij externe re-integratie in een functie met een lager loon ontvangt de (oud-) werknemer van de (oud-)werkgever, gerekend vanaf de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid voor het eerste jaar een suppletiegarantie van 100% van zijn oude loon, het tweede jaar een suppletiegarantie van 90% en het derde jaar van 80%. De externe re-integratie geschiedt overigens op basis van gelijkwaardige (secundaire) arbeidsvoorwaarden, tenzij tussen de betrokken werkgevers en de werknemer anders is overeengekomen.
4. Indien de werknemer een second opinion aanvraagt, is de werkgever, één keer per kalenderjaar, verplicht het loon gedurende de procedureperiode met een maximum van 4 weken overeenkomstig artikel 13a volledig door te betalen. Indien de werknemer in het gelijk wordt gesteld, behoudt hij het recht op doorbetaling bij een tweede second opinion.

ARTIKEL 13C

WAO-hiaat

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.

Kortom: afgezien van de jaarlijkse toeslag wordt aangevuld tot 70% van het oude loon met een maximum van 70% van het WAO-dagloon.

2. Aan de in lid 1 genoemde verplichting kan op de volgende wijze worden voldaan:
 - a. Voor ondernemingen aangesloten bij het Bedrijfstakpensioenfonds voor het Levensmiddelenbedrijf (BPFL): middels het arbeidsongeschiktheidspensioen.
Het Bestuur van het BPFL stelt de jaarlijkse toeslag op de aanvulling als bedoeld in lid 1 vast.
 - b. Voor ondernemingen die van het BPFL vrijstelling hebben voor het ouderdomspensioen dan wel vrijstelling verkrijgen voor het arbeidsongeschiktheidspensioen: middels een verzekering of pensioenvoorziening.
Deze regeling dient tenminste gelijkwaardig te zijn aan het arbeidsongeschiktheidspensioen bij het BPFL. De op het loon van de werknemer in te houden premie mag niet hoger zijn dan het geval zou zijn bij het arbeidsongeschiktheidspensioen bij het BPFL.
 - c. Voor ondernemingen die bij een ander Bedrijfstakpensioenfonds (BPF) zijn aangesloten dan het BPFL: middels het arbeidsongeschiktheidspensioen bij dit andere BPF. Indien dit BPF geen arbeidsongeschiktheidspensioen treft, is voor deze ondernemingen het bepaalde in sub d. van dit lid van toepassing.
Voor ondernemingen die van dat andere BPF vrijstelling hebben voor het ouderdomspensioen dan wel vrijstelling verkrijgen voor het arbeidsongeschiktheidspensioen geldt sub b. naar analogie.
 - d. Voor andere ondernemingen dan bedoeld in sub a. tot en met c. van dit lid: middels een verzekering of pensioenvoorziening welke tenminste gelijkwaardig dient te zijn aan het arbeidsongeschiktheidspensioen bij het BPFL.
In afwijking van de jaarlijkse door het Bestuur van het BPFL 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 1,2% 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 arbeidsongeschiktheidspensioen bij het BPFL vermeerderd met 1,05 procentpunt en verminderd met de in lid 5 genoemde werkgeversbijdrage.
3. Indien de werkgever door middel van een verzekering voldoet aan 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 0,1 procentpunt voor rekening van de werkgever.

Noot: In samenhang met het ontstaan van dit artikel is wijziging gebracht in de aanvulling op de WAO-uitkering ingevolge artikel 13 a. De hierdoor voor de werkgever optredende besparing is uitgedrukt in een percentage van het loon waarover WAO-premie is verschuldigd.

6. Reeds ingegane WAO-gatuitkeringen worden gecontinueerd. Aanspraken op een WAO-gatuitkering waarvan de ziekte is ingegaan voor 1 januari 2004 zullen worden gehonoreerd.
7. Dit artikel is van toepassing tot 1 januari 2006 en is niet van toepassing op ondernemingen die een CAO zijn overeengekomen met de werknemersorganisaties waarin dit onderwerp is geregeld.

Uitkering bij overlijden

ARTIKEL 14

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.

Vakantie

ARTIKEL 15

1. De werkgever is verplicht om de werknemer ieder jaar in de gelegenheid te stellen om vakantie op te nemen waarop de werknemer op grond van lid 2 van dit artikel recht heeft. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen 2 weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer. Voor de werkgever is het echter ongeacht het bovenstaande toegestaan nadere regelen te stellen 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. 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 drie weken.
4. Een werkgever kan vakantiedagen toekennen als voorschot op nog in het lopende vakantiejaar te verwerven vakantierechten. 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: drie extra vakantiedagen per vakantiejaar;
 - 40 of meer dienstjaren: vijf extra vakantiedagen per vakantiejaar.
 - c. De leeftijdsvakantie bedraagt bij een leeftijd van:
 - 50 tot 55 jaar: één extra vakantiedag per vakantiejaar;
 - 55 tot 60 jaar: twee extra vakantiedagen per vakantiejaar;
 - 60 jaar of meer: vier 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 in de vorige zin van dit lid bepaalde niet.
8. Vervanging van vakantiedagen door uitbetaling van een geldbedrag is slechts geoorloofd bij of in verband met het einde van de dienstverband. Uitbetaling in geld is echter in dit laatste geval verplicht, indien de werknemer dit wenst. De werkgever is verplicht de werknemer de resterende aanspraak op vakantie in dagen of uren te verlenen, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten.

Vakantietoeslag

ARTIKEL 16

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 dienstverband eindigt, ontvangt een vakantiebijslag over elke volle kalendermaand, waarvoor hij nog geen vakantiebijslag heeft genoten.
2. Indien gedurende de in lid 1a bedoelde periode wijziging is opgetreden in de omvang van het dienstverband, wordt, in afwijking van het in lid 1a 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.

Tijdsparen

ARTIKEL 17

1. De werknemer kan tijd sparen om op een later tijdstip op te nemen voor langdurig verlof. Op de gespaarde vrije tijd is de wettelijke verjaringstermijn niet van toepassing. Het te sparen tijdsaldo bedraagt maximaal zes maanden.
2. Voor sparen komen in aanmerking:
 - de bovenwettelijke vakantie, dit zijn (bij de normale arbeidsduur) de vakantierechten boven 20 dagen of 160 uur per jaar.
 - 50% van de ADV-uren ofwel (bij de normale arbeidsduur) 78 uur per jaar.
 - 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 drie 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 de resterende gespaarde vrije tijd uitbetaald op basis van het dan geldende uurloon.

Buitengewoon verlof

ARTIKEL 18

1. Voor het deelnemen aan of het bijwonen van de navolgende gebeurtenissen gedurende de vermelde tijd verlof met behoud van loon wordt 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: drie dagen;
 - huwelijk van eigen, pleeg- of stiefkinderen, ouders en schoonouders, broers en zusters, zwagers en schoonzusters, grootouders en kleinkinderen: één dag;
 - 25-, 40- en 50-jarig eigen huwelijksfeest of dat van ouders of schoonouders: één dag.
- b. bevalling
 - bevalling van de echtgenote: tijdens de bevalling en twee dagen. Een verzoek om aansluitend vakantieverlof op te nemen wordt gehonoreerd.
- 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 één dag alsmede voor het bijwonen van de begrafenis/crematie: één dag;
 - overlijden of begrafenis/crematie van grootouders, broers en zusters, zwagers en schoonzusters: één dag.
- d. 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, therapeut of polikliniek;
 - het als lid van één van de besturende organen of als afgevaardigde bijwonen van de algemene vergaderingen van de contracterende werknemersorganisaties en/of het bijwonen van de door deze werknemersorganisaties georganiseerde cursussen of andere vakbondsactiviteiten: per jaar ten hoogste zes dagen, op voorwaarde dat dit verlof is overeen te brengen met de eisen van een geregelde gang van zaken in het bedrijf tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten; in plaats van zes dagen geldt voor kaderleden in vertegenwoordigende lichamen van vakorganisaties een maximum van zeven dagen.
 - 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 één 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: één dag per week;
 - aan de werknemer, lid van de CAO-commissie of van de sectorraad supermarkten van een bij deze CAO betrokken werknemersorganisatie, wordt kort verzuim met behoud van loon toegestaan voor activiteiten in relatie met de onderhandelingen over deze CAO, tenzij dit leidt tot organisatorische problemen in de onderneming;

- 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. Tenzij in lid 1 van dit artikel anders bepaald is, zijn de bepalingen uit de Wet Arbeid en Zorg van 16 november 2001 van toepassing.
 3. In de periode van vijf jaar voorafgaande aan zijn pensionering heeft een werknemer eenmaal recht op maximaal vijf dagen verlof met behoud van loon voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op zijn pensionering.
 4. Een werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor het bijwonen van vergaderingen van organen en commissies van publiek-rechtelijke organen, indien hij van zulk een orgaan of commissie deel uitmaakt.
 5. 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.
 6. Voor de toepassing van het bepaalde in lid 1, sub a (2e en 3e gedachte-streepje) t/m d wordt met huwelijk gelijkgesteld duurzame samenlevingsvormen, die van tevoren aan de werkgever kenbaar zijn gemaakt.

Schorsing

ARTIKEL 19

1. De werkgever mag in afwijking van artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek een werknemer schorsen met inhouding van loon bij:
 - a. gebleken gemis aan ijver en plichtsbetrachting, met een maximum van twee dagen;
 - b. het zich niet houden aan het bepaalde in de artikelen 4 en 5, lid 1, met een maximum van twee dagen;
 - c. 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 twee weken;
 - d. verdenking van een vergriep, dat een dringende reden tot ontslag als bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek zou kunnen zijn, met een maximum van vier weken; de inhouding van loon kan maximaal drie weken duren.
2. In het lid 1 onder d bedoelde geval zal onmiddellijk een onderzoek worden ingesteld of het vergriep 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.

Einde dienstverband

ARTIKEL 20

1. Het dienstverband 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 Juridische Zaken van het CWI nodig.
 - b. zonder opzegging en daarom zonder opzegtermijn:
 - tijdens een overeengekomen proeftijd van ten hoogste twee maanden indien de werkgever of de werknemer dit verlangt;
 - bij het ingaan van het ouderdomspensioen (65 jaar);
 - bij afloop van een arbeidsovereenkomst die is aangegaan 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 loonbetalingsperiode, tenzij in de onderneming een ander moment bestendig gebruik is.
3. Opzegging mag niet plaatsvinden als gevolg van het enkele feit, dat de werknemer als kaderlid van een van de werknemersorganisaties, partij bij deze CAO, staat ingeschreven. Bij voorgenomen ontslag van een werknemer die als kaderlid van één van de werknemersorganisaties bekend is gemaakt bij het bedrijf, zal vooraf melding met opgave van redenen van ontslag aan en indien gewenst overleg met de betreffende werknemersorganisatie plaatsvinden.
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 maandloners; tenminste één maand;
 - bij periodelonen (vier weken); tenminste vier weken;

- bij weekloners; tenminste één week, echter met dien verstande, dat voor de hierna genoemden geldt:
 - werknemers ingedeeld in functiegroep E tot en met I: tenminste vier weken;
 - overige werknemers van 18 jaar en ouder: tenminste twee weken.
6. Los van het hiervoor bepaalde bedraagt de in acht te nemen opzegtermijn bij opzegging:
 - a. door een meerderjarige werknemer:
 - tenminste één week per twee volle dienstjaren na zijn meerderjarigheid met een maximum van zes weken;
 - b. door de werkgever ten aanzien van een meerderjarige werknemer:
 - tenminste één 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 diens 45ste jaar één 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 één vol dienstjaar een opzegtermijn van tenminste drie 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 twee 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 CWI 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.

Functie-indeling en loonschalen

ARTIKEL 21

1. a. De werknemer wordt uitsluitend op grond van de door hem te verrichten werkzaamheden ingedeeld in één van de functiegroepen van het referentiefunctieraster dat is opgenomen in bijlage 1.
Voor een nadere uitwerking van functiewaardering wordt verwezen naar het handboek functiewaardering dat onderdeel uitmaakt van de CAO.
- b. Indien bij wijziging van de functiegroep als gevolg van inschaling conform het functiewaarderingssysteem per 1 april 2003 het feitelijke loon (inclusief eventuele persoonlijke toeslagen) lager dan of gelijk is aan het minimum van de schaal, vindt inschaling plaats op het minimum van de schaal. Indien het feitelijk loon hoger is dan het minimum van de schaal, doch lager dan het maximum van de schaal, vindt inschaling plaats op het feitelijk loon. Indien het feitelijk loon hoger is dan het maximum van de schaal, vindt inschaling plaats op het maximum van de schaal. Het feitelijke loon mag hierdoor niet verminderd worden.

2. De werknemer kan beroep aantekenen tegen de indelingsbeslissing. De beroepsprocedure is opgenomen in het handboek functiewaardering.
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 het loon van een 15-jarige.
 - c. In afwijking van het bepaalde in 3a gelden voor langdurig werklozen die via bemiddeling door het Centrum voor Werk en Inkomen indiensttreden voor het verrichten van eenvoudige werkzaamheden, die volgens de functiegroepindeling structureel in functiegroep A ingedeeld moeten worden, voor de duur van maximaal één jaar de lonen zoals vermeld in bijlage 2. Onder een langdurig werkloze 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 B t/m E die na het bereiken van de 18-jarige leeftijd respectievelijk één, twee of drie jaren in de functiegroep heeft doorgebracht, respectievelijk één, twee of drie functiejaren toegekend. Aan de werknemer in de functiegroepen B tot en met E die na het bereiken van de 23-jarige leeftijd respectievelijk vier of vijf jaren in de functiegroep heeft doorgebracht, waarbij maximaal drie jaren meetellen die voor het bereiken van de 23-jarige leeftijd in de functiegroep zijn doorgebracht, wordt respectievelijk vier of vijf functiejaren 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 toepassing van sub a van dit lid wordt, voor zover het de functiejaren betreft voor de werknemer jonger dan 23 jaar, geleidelijk ingevoerd vanaf 1 januari 2001. Vanaf deze datum worden de functiejaren opgebouwd. Per 1 januari 2002 wordt één functiejaar toegekend aan een werknemer die één of meer jaren in de functiegroep heeft doorgebracht. Op 1 januari 2003 worden twee functiejaren toegekend aan de werknemer die twee of meer jaren in de functiegroep heeft doorgebracht. Op 1 januari 2004 worden drie functiejaren toegekend aan de werknemer die drie of meer jaren in de functiegroep heeft doorgebracht.
 - c. De werknemer in de functiegroepen F t/m I heeft na vijf functiejaren tenminste aanspraak op het in de loonschalen bij vijf functiejaren vermelde bedrag.
5. Aan de werknemer in de groepen D en E 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.

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. Per 1 januari 2007 zal de loonschaal van groep C exact tussen groep B en D worden geplaatst.

Loonaanpassingen

ARTIKEL 22

1.
 - a. per de 1e dag van de 9e periode 2007 (13 augustus 2007) worden de lonen en loonschalen verhoogd met 2%.
 - b. per de 1e dag van de 13e periode 2007 (3 december 2007) worden de lonen en loonschalen verhoogd met 1%.
2. Bij loonbetalingen per maand geldt in afwijking van lid 1 de loonaanpassing per 1 augustus 2007 en per 1 januari 2008.
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. Uit de aldus vastgestelde uurlonen worden periode- en maandlonen berekend.

Plaatsvervanging

ARTIKEL 23

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 vier weken duurt.

Dienstwoning

ARTIKEL 24

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- en/of loonbelasting is vastgesteld. Deze aftrek mag niet meer bedragen dan 15% van zijn loon.

Vakantiewerkers

ARTIKEL 25

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.

Noot: zie artikel 1 lid 4

* Artikel 7:634 van het Burgerlijk Wetboek resp. artikel 15 van de Wet Minimumloon en Minimum Vakantiebijslag.

Hulpkrachten

ARTIKEL 26

Hulpkrachten zullen minimaal twee uur per week te werk worden gesteld en betaald, met uitzondering van de gevallen waarin de Wet Flexibiliteit en Zekerheid anders voorschrijft.

Oproepkrachten

ARTIKEL 27

1. Oproepkrachten met een nulurencontract 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.

Noot: zie artikel 1 lid 3

Vervroegd uittreden (V.U.T.)

ARTIKEL 28

1. Omdat per 1 januari 2004 bij het Bedrijfstakpensioenfonds voor het Levensmiddelenbedrijf een prepensioenregeling is ingevoerd met een pensioenrichtdatum van 62 jaar, zou de VUT-gerechtigde leeftijd in de periode 2004 tot 2014 geleidelijk verhoogd worden. Omdat per 1 januari 2006 de prepensioenregeling beperkt wordt tot de werknemers die op 31 december 2004 55 jaar of ouder zijn, wordt de VUT-gerechtigde leeftijd in de periode 2006 tot 2010 geleidelijk verhoogd tot 60 jaar en zeven maanden. De voorwaarden voor een uitkering, de hoogte daarvan en andere bepalingen zoals de premie, zijn vastgelegd in de VUT-cao en het reglement van de VUT-stichting.

Na 2010 worden geen VUT-uitkeringen meer toegekend. Indien een werknemer voldoet aan de voorwaarden voor VUT maar niet uittreedt voor 1 januari 2011, dan is formeel de VUT-uitkering toegekend voor 1 januari 2011. De beoogde pensioeneringsleeftijd wordt geleidelijk verhoogd naar 62 jaar en vier maanden. Voor de voorwaarden wordt verwezen naar de van toepassing zijnde pensioenregeling.

De aan de VUT-regeling verbonden kosten worden in principe door de werkgevers en werknemers gedragen. De totale VUT-premie bedraagt per 1 januari 2004 1,68% van het premieplichtig loon. De werkgevers betalen 1,05%, terwijl de werknemers 0,63% betalen. Deze bijdrage wordt door de werkgever op de periodieke loonbetalingen ingehouden.

2. Het in dit artikel bepaalde is niet van toepassing op bij de VGL aangesloten ondernemingen, die met de werknemersorganisaties, partij bij deze CAO, een overeenkomst hebben gesloten, waarbij een regeling voor vervroegde uittreding voor werknemers, vallende onder deze CAO, in het leven is geroepen.
3. Ingeval een werknemer aan deze regeling wenst deel te nemen, dient hij bij de werkgever tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum een aanvraag in. Tevens dient de werknemer bij de werkgever het dienstverband op te zeggen tegen dezelfde datum, waarbij de opzegtermijnen, genoemd in artikel 20, in acht moeten worden genomen.
Bij onderlinge overeenstemming tussen werkgever en werknemer kan een kortere opzegtermijn in acht worden genomen.
De werknemer kan in geen geval deelnemer aan de regeling worden voordat het dienstverband is verbroken.

De werkgever zal er zorg voor dragen, dat de deelnemer aan de regeling een uitkering ontvangt volgens het gestelde in lid 5 van dit artikel.
De werkgever kan het doen van de uitkering in eigen beheer nemen, al of niet in de vorm van een stichting, ofwel hij kan de verplichting tot het doen van de uitkering overdragen aan de Stichting Vervroegd Uittreden Levensmiddelenbedrijf.

Ingeval de werkgever uitvoering van de vervroegde uittredingsregeling overdraagt aan deze stichting, zal de VUT-CAO voor het Levensmiddelenbedrijf in de plaats treden van het bepaalde in de volgende leden van dit artikel.

4. Om aan de regeling te kunnen deelnemen, moet de werknemer voldoen aan de volgende voorwaarden:
 - a. de werknemer moet, voorafgaande aan de datum, waarop hij van deze regeling gebruik gaat maken, een aaneengesloten dienstverband van tenminste 10 jaar hebben gehad met zijn laatste werkgever en/of andere werkgevers in het levensmiddelenbedrijf;
 - b. de werknemer mag niet arbeidsongeschikt zijn en op grond daarvan loondoorbetaling ontvangen dan wel een volledige uitkering genieten op grond van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (W.A.O.) of de Werkloosheidswet (W.W.) of de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA);
 - c. de werknemer mag niet onder een afvloeiings- of non-activiteitsregeling vallen;
 - d. de werknemer is verplicht tot zijn 65e verjaardag niet in dienstbetrekking te zullen treden.

5.
 - a. De in lid 3 bedoelde uitkering zal 80% bedragen van het laatstgenoten loon als bedoeld in artikel 2, sub I van deze CAO, vermeerderd met de gemiddeld gedurende het laatste jaar uitbetaalde overwerkvergoedingen, indien althans van overwerk sprake is geweest.
Daarenboven zal een vakantietoeslag van 8% van de uitkering worden uitgekeerd, welke éénmaal per jaar, uiterlijk in de maand juni zal worden uitbetaald.
 - b. Over het loon, dat uitgaat boven het coördinatieloon Wfsv, vindt geen uitkering plaats.
 - c. Bovendien zal de naar netto omgerekende uitkering maximaal 90% bedragen van het laatste door de werknemer verdiende nettoloon, maar de uitkering zal tenminste gelijk zijn aan het netto wettelijk minimumloon.
 - d. De uitkering zal in dezelfde termijnen worden gedaan, waarin ook het loon pleegde te worden uitbetaald.
De eerste uitkering zal geschieden tegen het einde van de eerste periode van vier weken of van een maand van deelneming.
 - e. Op de uitkering zal worden ingehouden:
 - loonbelasting,
 - de premies volksverzekeringen,
 - de werknemersbijdrage aan het pensioenfonds,
 - het werknemersaandeel in de premie ziekenfonds of collectieve ziektekostenverzekering, indien van toepassing,

- eventuele op grond van toekomstige wetsbepalingen verplicht gestelde inhoudingen.
 - f. Door de werkgever zullen worden voldaan:
 - het werkgeversaandeel in de premie ziekenfonds of collectieve ziekte-kostenverzekering, indien van toepassing,
 - het werkgeversaandeel in de pensioenpremie,
 - eventuele overlijdensuitkeringen, zoals omschreven in artikel 14 van deze CAO.
 - g. De pensioenrechten van de deelnemende uitkeringsgerechtigde zullen op gelijke wijze worden opgebouwd c.q. gehandhaafd als wanneer de uitkeringsgerechtigde het dienstverband zou hebben voortgezet.
 - h. De uitkeringen op grond van de vervroegde uittredingsregeling zullen dezelfde algemene verhogingen ondergaan als de lonen op grond van de CAO.
6. Niettegenstaande het in lid 7 bepaalde, behoudt deze regeling te allen tijde haar geldigheid ten opzichte van degenen, die op het moment van beëindiging van deze regeling reeds een uitkering genieten. In dit geval zal de regeling worden voortgezet tot de 65e verjaardag van degenen, die deelnemer waren op het moment van beëindiging.
7. Omdat per 1 januari 2004 bij het Bedrijfstakpensioenfonds voor het Levensmiddelenbedrijf (tot die datum genaamd Bedrijfspensioenfonds voor het Kruideniersbedrijf) een prepensioenregeling is ingevoerd met een richtdatum van 62 jaar, wordt de VUT-gerechtigde leeftijd in de periode 2004 tot en met 2014 geleidelijk verhoogd. De VUT-regeling voorziet tevens in een aanvulling op het prepensioen dat opgebouwd wordt bij het Bedrijfstakpensioenfonds voor het Levensmiddelenbedrijf. De hierbij geldende voorwaarden zijn vastgelegd in het reglement van de Stichting Vervroegd Uittreden Levensmiddelenbedrijf.
8. De VUT-regeling heeft een looptijd tot en met 31 december 2010.

Pensioen

ARTIKEL 29

1. De werknemer, die de leeftijd van 22 jaar heeft bereikt, heeft recht op ouderdomspensioen en restant opgebouwd prepensioen, zijn weduwe op weduwepensioen en zijn partner op partnerpensioen overeenkomstig de bepalingen van de desbetreffende afzonderlijke regelingen.
2. De op 1 januari 1945 reeds bestaande pensioenregelingen zullen ongewijzigd kunnen worden gehandhaafd, mits zij voldoen aan de richtlijnen, hierboven uiteengezet, dan wel in het algemeen minstens even gunstig zijn, zulks ter beoordeling van partijen.

3. Met ingang van 1 januari 2006 is de pensioenregeling opnieuw gewijzigd om zo te voldoen aan de VPL wetgeving. Voor werknemers die op 1 januari 2005 de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt geldt de regeling van na 1 januari 2004. Voor werknemers geboren na 1 januari 1950 en voor alle (nieuwe) werknemers die deelnemer zijn per 31 december 2005 en geboren op of na 1 januari 1950 en alle nieuwe werknemers in dienst op of na 1 januari 2006 geldt een nieuwe regeling. In de nieuwe regeling is gekozen voor een versleepvariant waarbij een hoger ouderdomspensioen wordt opgebouwd waardoor eerder stoppen met werken nog steeds mogelijk blijft.
4. Werknemers hebben recht op een overgangmaatregel wanneer zij voor 1 januari 2004 in dienst waren van de werkgever en onder de BPF-L regeling vielen. Deze overgangmaatregel houdt in dat in maximaal 15 jaar of zoveel eerder als de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt, voorwaardelijk een extra pensioen wordt opgebouwd en gefinancierd. Na 15 jaar is deze overgangmaatregel afgefinancierd en komt deze regeling te vervallen. Op basis van deze overgangsregeling kunnen werknemers in maximaal 15 jaar een hoger pensioen opbouwen waardoor eerder stoppen met werken door vervroeging van het ouderdomspensioen mogelijk wordt.
5. De aard van de pensioenregeling wordt geregeld via de verplichtstelling van BPF-L. Dit betekent onder andere dat voor de vrijgestelde regelingen sprake moet zijn van gelijkwaardigheid aan de BPF-L-regeling. De VGL heeft leden die een gedispenseerde regeling uitvoeren, die niet aan de verplichtstelling en derhalve aan de gelijkwaardigheid van de BPF-L regeling hoeven te voldoen.
6. Partijen zijn een Kader VPL-afspraken Levensmiddelen overeengekomen, waarin uitgangspunten betreffende toekomstige kosten en inhoud van de pensioenregeling zijn vastgelegd, waarbij wordt uitgegaan van het huidige kostenniveau voor zowel de werkgever als de werknemer. In het kader zijn zaken vastgelegd over indexatiebeleid, invoering nFTK, gevolgen invoering nieuwe pensioenwet, het kostenniveau, rechten van werknemers en uittredingsleeftijden.

Kinderopvang

ARTIKEL 30

1. De werknemer kan gebruik maken van de kinderopvangregeling, tot zijn kind groep 4 van de basisschool heeft afgerond. KINTENT B.V. voert de kinderopvangregeling uit en heeft nadere informatie over de regeling (telefoonnummer 030-2323100). Meer informatie is ook te vinden op de websites www.kintent.nl en www.supermarkt.nl.
2. De premie voor de kinderopvangregeling bedraagt 0,2% van het premieplichting jaarloon ten laste van de werkgever.
3. De Vaste Commissie kan dispensatie verlenen aan bedrijven met een eigen regeling die minimaal gelijkwaardig is aan de bedrijfstakregeling.

4. Jaarlijks dient het beschikbare budget gereserveerd te worden ten behoeve van kinderopvang. Indien in enig jaar een deel van het budget niet gebruikt wordt, blijft het gereserveerd voor dit doel. De afwikkeling en overboeking van de gelden uit de Stichting Kinderopvang Levensmiddelenbedrijf dient eveneens voor dit doel te worden aangewend.
5. Partijen voeren nader overleg over de wijze waarop beschikbare middelen, uitgaven, saldi en aantal kindplaatsen wordt gerapporteerd.

Loopbaanonderbreking

ARTIKEL 31

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

Vakbondsfaciliteiten

ARTIKEL 32

Ieder lid van één van de werknemersorganisaties kan gebruik maken van de publicatieborden in zijn vestiging voor mededelingen van zijn organisatie na overleg met de leiding van de vestiging.

Naleving van de CAO

ARTIKEL 33

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 34

1. Naast de mogelijkheden genoemd in artikel 33 (de Vaste Commissie) kunnen vakorganisaties, zonder namen van aanbrengrers te noemen, structurele problemen inzake toepassing van de CAO bij een bedrijf melden bij de werkgeversorganisatie waar de betreffende werkgever is aangesloten. De werkgeversorganisatie zal de betreffende werkgever benaderen en, indien de CAO inderdaad onvoldoende wordt nageleefd, de naleving bevorderen. Per geval wordt aan de betreffende vakorganisatie teruggerapporteerd.
2. De werkgever moet – indien één van de werknemersorganisaties daarom verzoekt – de onder artikel 3 lid 4 en 6 vermelde afspraken in de arbeids-overeenkomst aannemelijk maken.

Scholing

ARTIKEL 35

1. De werknemer wordt jaarlijks geïnformeerd over opleidingsmogelijkheden en opleidingsfaciliteiten in de branche (CBL-Opleidingenhuis, MBO-BBL). Hier-voor zullen werknemers worden gewezen op de website www.supermarkt.nl die hiervoor is ingericht. 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 komen. Afspraken over opleidingen worden schriftelijk vastgelegd.

Werkdruk

ARTIKEL 36

Het onderwerp werkdruk maakt onderdeel uit van de Risico Inventarisatie & Evaluatie. Voor dit onderdeel geldt de CBL-RI&E als standaard.

Veiligheid

ARTIKEL 37

1. a. De werkgever is verplicht om iedere werknemer op de hoogte te stellen van de veiligheidsrisico's en de veiligheidsafspraken die gelden binnen het bedrijf. De werknemer wordt jaarlijks geïnformeerd over het veiligheids-protocol in het bedrijf, inclusief beschikbare cursussen, websites en informatiemateriaal.

In iedere winkel zal minimaal aan de punten 1 tot en met 10 en 12 tot en met 22 van de monitorlist “Geweld en Agressie Supermarktbranche” (zie bijlage 5) worden voldaan.

- b. Plaatsing van een camerasysteem verdient aanbeveling indien de winkel-situatie daarom vraagt. De afweging of dit het geval is, is een kwalitatieve afweging waarbij het veiligheidsbeleid in de winkel, de incidenten- en overvalhistorie, ligging van de winkel en de veiligheidsbeleving van de werknemers in de winkel in onderlinge samenhang moeten worden beoordeeld. Een toelichting op deze overwegingen is opgenomen in bijlage 5.
 - c. De werkgever is verplicht tot plaatsing van een camerasysteem conform de specificatie opgenomen in bijlage 5 over te gaan indien in de afgelopen 2 jaar tweemaal een overval – conform de definitie van de KLPD (Korps Landelijke Politie Diensten) – heeft plaatsgevonden. Hierbij wordt onder overval verstaan het met geweld of onder bedreiging van geweld, weg-nemen of afpersen van enig goed, gepleegd tegen personen die zich in een afgeschermd ruimte bevinden of op een gepland/georganiseerd waarde transport, of de poging daartoe.
2. Iedere werknemer in de winkel krijgt bij in dienst treden een veiligheids-instructie, eventueel in de vorm van de CD-Rom “Oog voor veiligheid”. Indien na zes 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.
 3. De werkgever stelt veiligheid jaarlijks in brede zin aan de orde in het overleg met werknemers (OR, werkoverleg, PVT)

Duur, wijziging en opzegging

ARTIKEL 38

1. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de periode 1 april 2007 tot 1 april 2008.
2. Zij is niet van toepassing op de werknemer van wie de betrekking eindigt voordat deze overeenkomst door de bevoegde autoriteiten is geregistreerd.
3. Overigens verliezen met ingang van de inwerkingtreding van deze overeenkomst vroegere overeenkomsten, voor zover deze bepalingen bevatten, welke voor de werknemer ongunstiger zijn dan het bepaalde in deze overeenkomst, hun kracht.
4. Rechtens geldende bepalingen, welke voor de werknemer gunstiger zijn dan het bepaalde in deze overeenkomst, behouden hun kracht.

5. Indien geen der partijen uiterlijk drie maanden voor het tijdstip, waarop deze overeenkomst eindigt, aan de andere partij schriftelijk heeft te kennen gegeven, dat zij beëindiging van of wijziging in deze overeenkomst wenst, zal deze geacht worden telkens voor één jaar stilzwijgend en ongewijzigd te zijn verlengd.
6. In geval van buitengewoon ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen zijn zowel partijen te ener zijde als partijen te andere zijde gerechtigd tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in de overeenkomst aan de orde te stellen. Partijen zijn in dat geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.
7. Indien het rechtstreekse overleg tussen partijen tot overeenstemming leidt, treedt de in dit overleg overeengekomen regeling in de plaats van de voorheen geldende regeling met ingang van de datum, waarop de bevoegde autoriteiten deze nieuwe regeling hebben geregistreerd.

Protocol I

Zelfbedieningswarenhuizen

Voor het personeel werkzaam in zelfbedieningswarenhuizen, welke eigendom zijn van de leden van de bij het Georganiseerd Overleg in de Levensmiddelenbranche betrokken werkgeversorganisaties, gelden tenminste de bepalingen, zoals vastgesteld in deze CAO.

Hiervan zijn voorlopig uitgezonderd de bedrijfsleiders, op voorwaarde dat met hen een schriftelijke overeenkomst over lonen en andere arbeidsvoorwaarden bestaat.

Protocol II

Werkgelegenheid

Partijen bij deze CAO zijn van oordeel, dat de werkgelegenheid voor de werknemers, vallend onder de werkings sfeer van deze CAO, een zaak is van gemeenschappelijk belang.

Met het doel om elkander zo goed mogelijk op de hoogte te houden van de ontwikkeling van de werkgelegenheid komen partijen het volgende overeen:

1. Wanneer één van de partijen hiertoe de wens te kennen geeft, doch tenminste eenmaal per jaar, zal een gezamenlijke bespreking worden georganiseerd, waarbij aan de hand van de beschikbare gegevens van gedachten zal worden gewisseld over de economische toestand en de economische vooruitzichten van de bedrijfstak.
Hierbij zal in het bijzonder aandacht worden geschonken aan de werkgelegenheid.
2. Onverminderd het bepaalde in de fusiegedragsregels van de Sociaal-Economische Raad en de Wet op de ondernemingsraden zal, voor zover hieraan belangrijke consequenties zijn verbonden voor de VGL-CAO, aan de werknemersorganisaties tijdig mededeling worden gedaan van opheffing, verkoop en/of reorganisatie van bedrijfsonderdelen van ondernemingen, aangesloten bij de VGL, een en ander voor zover de VGL-CAO op het personeel, werkzaam in deze bedrijfsonderdelen, van toepassing is.
Onder belangrijke consequenties wordt verstaan ontslag, afvloeiing of verlaging in functiegroep (demotie) van tenminste 25 personen gelijktijdig. De bedoelde mededeling kan, naar keuze van de betrokken onderneming, rechtstreeks aan de werknemersorganisaties worden gedaan of met tussenkomst van het Secretariaat van de VGL. Hierna kan, indien dit gewenst wordt, overleg plaatsvinden.
De door de onderneming ter beschikking gestelde informatie zal – desgewenst – onder geheimhouding worden behandeld. In dat geval zal het naar buiten brengen van de informatie slechts geschieden na instemming van de betrokken onderneming. Om een goede gang van zaken zoveel mogelijk te waarborgen beveelt de VGL aan haar leden aan om zo mogelijk de volgende procedureregels in acht te nemen.

- a. **Tijdigheid van de mededeling.**
De mededeling dient op een zodanig tijdstip te worden gedaan, dat alvorens wordt overgegaan tot uitvoering van het voornemen tot opheffing, verkoop en/of reorganisatie zinvol overleg mogelijk is. Zinvol overleg zal in ieder geval de mogelijkheid voor de werknemersorganisaties tot raadpleging van hun leden moeten insluiten (voor zover deze raadpleging niet strijdig is met een eventueel overeengekomen geheimhouding).
- b. **Inhoud van de mededeling.**
De mededeling zal aan de werknemersorganisaties inzicht moeten geven in de omvang en de plaats ervan alsmede de te verwachten effecten op de rechtspositie van de betrokken werknemers en op de werkgelegenheid bij de betrokken onderneming.
- c. **Advies door de werknemersorganisaties.**
Indien de werknemersorganisaties dit noodzakelijk achten, zullen zij in de gelegenheid worden gesteld om over de eerdergenoemde activiteiten een advies uit te brengen. Wanneer van dit advies wordt afgeweken zal indien mogelijk aan de werknemersorganisaties uitleg gegeven worden over de redenen van deze afwijking.
De betrokken onderneming behoeft met de uitvoering van de door haar voorgenomen activiteiten niet te wachten op een eventueel advies van de zijde van de werknemersorganisaties, indien dit in verband met een goede bedrijfsvoering niet mogelijk is.
Een en ander laat echter onverlet het bepaalde in artikel 20, lid 8 van de VGL-CAO (collectief ontslag pas mogelijk na overleg over verder te treffen regelingen).
Indien een onderneming een afzonderlijke werkgelegenheidsovereenkomst met de werknemersorganisaties heeft afgesloten, zal uitsluitend die overeenkomst van toepassing zijn.

Protocol III

Toepassing van de CAO

Partijen zullen een actief beleid voeren ter bevordering van een correcte toepassing van deze CAO door hun leden op alle niveaus in de bedrijven. Dit gebeurt onder meer door het geven van voorlichting en uitleg.

Protocol IV

Toekomstige werkingssfeer CAO

1. Partijen zullen er naar streven, dat alle werknemers in een supermarkt van de in artikel 1 genoemde ondernemingen onder de werkingssfeer van de CAO komen te vallen.
2. Overleg wordt gevoerd over de integratie van arbeidsvoorwaarden van slagerijpersoneel.

Protocol V

Ongewenste intimiteiten

Partijen verplichten zich tot het voeren van een beleid dat het vóórkomen van ongewenste intimiteiten in de werkorganisatie bestrijdt. Aan alle werknemers zal door partijen te kennen worden gegeven dat ongewenste intimiteiten niet getolereerd worden.

Protocol VI

Positie van vrouwen

De instroom van vrouwen in de bedrijfstak zal worden gestimuleerd. De doorstroom van vrouwen naar die functies waar sprake is van een onevenwichtige situatie zal worden bevorderd.

Protocol VII

Wervingsbeleid

Bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming dienen de werknemers van deze onderneming eerst in de gelegenheid te worden gesteld daarnaar te solliciteren.

Indien vacatures niet binnen de eigen onderneming kunnen worden vervuld, zal bij voorrang het Centrum voor Werk en Inkomen worden ingeschakeld.

Protocol VIII

Dienstplicht

Indien in Nederland de actieve dienstplicht wordt heringevoerd, zal de tekst van artikel 12 in de CAO die gold van 1 april 2002 tot 1 april 2003 opnieuw worden opgenomen in de CAO.

Protocol IX

Daglicht

Daglicht is van belang voor het functioneren van werknemers. Werkplekken waar daglicht toetreedt of zichtbaar is hebben derhalve een duidelijke voorkeur.

Protocol X

Veiligheid

1. CAO-partijen maken een brochure over CAO-afspraken inzake veiligheid in het kader van bewustwording van de winkelvloer. Over de financiering dienen partijen nog nader overleg te plegen. Als primaire mogelijkheid voor de financiering zullen partijen het bewustwordingsproces als brancheproject in de HBD Projectgroep Veiligheid inbrengen.
2. CAO-partijen zullen met de Arbeidsinspectie overleg plegen over kwesties inzake veiligheid en geweld en de Arbeidsinspectie helpen door het verstrekken van informatie om inspecties te verbeteren.
3. De werkgever onderschrijft beleidsmatig de aanwezigheid van een bevoegd en gekwalificeerde medewerker tijdens opening van de winkel.

Protocol XI

Wet Arbeid en Zorg en Wet Verbetering Poortwachter

1. Het bepaalde in de Wet Arbeid en Zorg, en het bepaalde in de Wet Verbetering Poortwachter geldt met inachtneming van de in deze CAO expliciet vermelde aanvullingen en wijzigingen tot 1 april 2004.
2. Gedurende de looptijd van de CAO wordt een brochure uitgewerkt die kan dienstdoen als logboek bij ziekte en/of arbeidsongeschiktheid.

Protocol XII

Bevorderen naleving CAO door verbetering CAO-tekst

CAO-partijen zullen de structuur van de Vaste Commissie bespreken om de effectiviteit en efficiency te verbeteren. Voor de Vaste Commissie zullen structurele overlegmomenten vooraf worden vastgelegd.

CAO-partijen stellen een paritaire werkgroep in met als opdracht:

- de bekendheid van de CAO bij werknemers inclusief winkelmanagement te vergroten;
- de CAO beter toegankelijk te maken en een begrijpelijker structuur aan te brengen;
- werknemers inclusief winkelmanagement beter te informeren over de hoofdlijnen en speerpunten van de CAO;
- de communicatie over de CAO beter af te stemmen.

Bij voorkeur wordt maximaal gebruik gemaakt van nieuwe media (website).

Protocol XIII

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Op bedrijfstakniveau zullen CAO-partijen nader overleg voeren over leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Protocol XIV

VUT Pensioen Levensloop

In het kader van de noodzakelijke ombouw van de pensioenregelingen als gevolg van invoering van VPL, zullen partijen nader overleg voeren. De uitgangspunten voor de ombouw zijn vastgelegd in de Kaderafspraken VPL-Levensmiddelen.

Bijlage 1 Functiewaardering

Supermarkten

FUNCTIE-GROEP/ ORBA-SCORE	FUNCTIEBENAMING
I <i>210 - 234,5</i>	Bedrijfsleider II
H <i>185 - 209,5</i>	Bedrijfsleider III
G <i>160 - 184,5</i>	Bedrijfsleider IV
F <i>135- 159,5</i>	Assistent BL I Bedrijfsleider V
E <i>110 - 134,5</i>	Afdelingschef B Assistent BL II
D <i>85 - 109,5</i>	Afdelingschef A Afdelingsverantwoordelijke Winkelassistent
C <i>60 - 84,5</i>	1e Verkoopmedewerker 1e Kassamedewerker Gespecialiseerd Verkoopmedewerker
B <i>40 - 59,5</i>	Verkoopmedewerker Kassamedewerker
A <i>0 - 39,5</i>	Aankomend Verkoopmedewerker Vulploegmedewerker Aankomend Kassamedewerker

Speciaalzaken

FUNCTIE-GROEP/ ORBA-SCORE	FUNCTIEBENAMING
I 210 - 234,5	
H 185 - 209,5	
G 160 - 184,5	05.01 Bedrijfsleider Speciaalzaak
F 135- 159,5	
E 110 - 134,5	05.02 Assistent Bedrijfsleider Speciaalzaak
D 85 - 109,5	
C 60 - 84,5	05.03 1e Verkoopmedewerker Speciaalzaak 05.07 Productiekok Speciaalzaak
B 40 - 59,5	05.04 Verkoopmedewerker Speciaalzaak
A 0 - 39,5	05.05 Aank. Verkoopmedewerker Speciaalzaak 05.06 Vulploegmedewerker Speciaalzaak

Distributiecentra

FUNCTIE-GROEP/ ORBA-SCORE	Goederen Ontvangst	Opslag/ Intern transport	Order- verzamelen	Emballage/ ITH Retouren	Expediëring	Fysieke Distributie	Staf/ diversen	Interne Dienst
I 210 - 234,5								
H 185 - 209,5					06.40 Teamleider Transport			
G 160 - 184,5							06.60 Teamleider Servicebureau	
F 135- 159,5								
E 110 - 134,5								06.70 Teamleider Huish. Dienst
D 85 - 109,5	09.01 Allround magazijn medewerker	09.01 Allround magazijn medewerker	09.01 Allround magazijn medewerker	09.01 Allround magazijn medewerker	09.01 Allround magazijn medewerker	06.51 Vracht- wagen- chauffeur	06.62 Kwal. Controleur vers/ AGF	06.75 Chef Bedrijfsrest. /Kantine
C 60 - 84,5	06.02 Medew. Goederen ontvangst 06.04 Admin. Medewerker	06.12 Heftruck chauffeur	06.22 HTC/ Orderverzamel. 06.23 Meew. Voorman Order- verzamelen		06.42 Expeditie medewerker		06.61 Kwal. Controleur KW	
B 40 - 59,5		06.11 Medew. Opslag/intern transport	06.21 Order- verzamelaar		06.41 Medew. Uitgaande goederen			06.73 Medew. Bedrijfsrest/ Kantine 06.71 Medew. Schoonmaak/ onderhoud 06.72 Medew. Kantine/ schoonmaak
A 0 - 39,5		06.13 Medew. Goedersort./ opslag	06.33 Medew Emballage 06.34 Rol- container- opbouwer					06.74 Schoonmaker

Procedure van bezwaar en beroep

Algemeen

1. De werknemer heeft onder een aantal voorwaarden het recht om bezwaar te maken en daarna beroep aan te tekenen tegen een door zijn werkgever genomen (her-) indelingsbesluit.
2. De bezwaar- en beroepsprocedure is zowel van toepassing op de werknemer die lid is van een werknemersorganisatie als op de werknemer die daar niet bij is aangesloten.
3. Als een werkgever de (her-)indeling weigert, kan de werknemer hem aanspreken op het niet naleven van de CAO.
4. Voordat het indelingsbesluit getoetst kan worden door een bevoegde rechterlijke instantie moet de bezwaar- en daar waar van toepassing de beroepsprocedure volledig zijn doorlopen.
5. De werknemer kan zich laten bijstaan in een persoonlijk gesprek of bij de procedure door een door hem aan te wijzen persoon.

Bezwaarprocedure

Bezwaartermijn

6. De werknemer kan binnen zes weken na bekendmaking van het indelingsbesluit schriftelijk en gemotiveerd bezwaar aan tekenen bij de werkgever. Doet de werknemer dit niet binnen zes weken dan wordt het indelingsbesluit definitief.

Bezwaargronden

7. Bezwaar is alleen mogelijk onder de volgende voorwaarden:
 - a. De werknemer is het niet eens met de opgestelde functiebeschrijving.
 - b. De werknemer is het niet eens met de afwijking ten opzichte van de referentiefunctie.
 - c. De werknemer is het niet eens met de waardering en/of de indeling van de functie.
 - d. De werkgever heeft het indelingsformulier en indien vereist, het vragenformulier niet volledig ingevuld en/of uitgereikt.

Bezwaarprocedure

- 8.1. De werkgever geeft binnen 4 weken na ontvangst van het bezwaarschrift schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer door of de oorspronkelijke indeling wordt gehandhaafd of gewijzigd.
- 8.2. De werkgever kan één keer een uitstel krijgen van 4 weken. De werkgever moet zo spoedig mogelijk, in ieder geval voor het verstrijken van de hiervoor genoemde termijn, schriftelijk aan de werknemer mededeling doen van de duur van dit uitstel.
- 8.3. Overschrijding van de in dit artikel genoemde termijnen wordt beschouwd

als het handhaven van de oorspronkelijke indelingsbeslissing; de werknemer heeft vervolgens het recht om in beroep te gaan.

Kosten

9. Eventuele kosten die voor de werkgever en de werknemer verbonden zijn aan de bezwaarprocedure, komen niet voor vergoeding in aanmerking. Deze regel geldt voor beide partijen.
10. Indien de werknemer na de bekendmaking van de beslissing op het bezwaar, niet binnen zes weken beroep aantekent bij de centrale beroepscommissie, geldt het (gewijzigd) indelingsbesluit als definitief.

Beroepsprocedure

Algemeen

11. Beroep is alleen mogelijk nadat de bezwaarprocedure volledig is doorlopen, dan wel sprake is van een weigering tot indeling als bedoeld in artikel 2.

Beroepstermijn en -instantie

12. Het beroepschrift moet binnen zes weken na de beslissing op het bezwaar, gemotiveerd binnen zijn bij het secretariaat van de centrale beroepscommissie (p/a CBL, Postbus 262, 2260 AG Leidschendam).

Samenstelling en werkwijze centrale beroepscommissie

- 13.1. De centrale beroepscommissie bestaat uit vier leden en vier plaatsvervangend leden. De werknemersorganisaties en de werkgeversorganisatie benoemen elk twee leden en twee plaatsvervangend leden.
- 13.2. De leden worden voorgedragen door de werkgeversorganisatie en de werknemersorganisaties voor een periode van twee jaar. In ieder geval voor zolang zij werkzaam blijven bij de betreffende organisatie. De leden kunnen ook onmiddellijk worden herbenoemd.

Beroepsgronden

14. Beroep is alleen mogelijk onder de volgende voorwaarden:
 - a. Er bestaat een schriftelijke overeenstemming over de beschreven functie. Indien geen schriftelijke overeenstemming bestaat over de beschreven functie is sprake van een niet voor beroep vatbaar arbeidsgeschil.
 - b. De werknemer is van mening dat de beschreven functie onjuist is gewaardeerd en daardoor tot een ander indelingsbesluit had moeten leiden.

Inhoud beroepschrift

- 15.1. Bij het indienen van het beroep moeten de volgende stukken worden bijgevoegd:
 - Het indelingsbesluit

- Het door werkgever en werknemer ondertekende vragenformulier functie-onderzoek
- Het bezwaarschrift
- De beslissing op het bezwaar

Indien de werknemer niet in het bezit is van één van deze stukken, hoeft het niet te worden meegezonden, echter daarvan moet dan wel de reden worden vermeld. In het beroepschrift moet de reden van het beroep, de naam, het adres en de vestigingsplaatsgegevens van de betrokken werkgever worden vermeld. Indien aan één of meerdere van deze vereisten niet is voldaan, kan de centrale beroepscommissie geen inhoudelijke uitspraak doen.

- 15.2. De werknemer kan bij het indienen van het beroepschrift schriftelijk het verzoek doen het advies van de centrale commissie bindend te doen zijn.

Beroepsprocedure

- 16.1. De centrale beroepscommissie zal vervolgens het beroepschrift binnen vier weken doorsturen aan de werkgever, met het verzoek schriftelijk tegenargumenten te geven en de eventueel ontbrekende stukken toe te sturen.
- 16.2. Indien de werknemer heeft verzocht het advies bindend te doen zijn, zal aan de werkgever worden gevraagd of hij schriftelijk wil doorgeven of hij daar wel of niet mee akkoord gaat.
- 16.3. Binnen vier weken na dagtekening van het schriftelijk verzoek door de centrale beroepscommissie, moet de werkgever tegenargumenten geven en de gevraagde ontbrekende stukken mee te sturen. Een kopie van die brief zal binnen vier weken na ontvangst ter kennisneming worden doorgezonden aan de werknemer. Tenzij anders wordt aangegeven kan daarop door de werknemer niet meer worden gereageerd.
- 16.4. Indien de werkgever niet tijdig reageert en/of de gevraagde stukken niet meestuurt, kan de centrale beroepscommissie daaruit de gevolgen trekken die uiteindelijk bepalend kunnen zijn.
- 16.5. De commissie bepaalt per situatie de ontvankelijkheid. Indien het om een indelingsgeschil gaat, kan de commissie advies inroepen van één of meer functiewaarderingsdeskundigen van de werknemers- of de werkgeversorganisatie. De centrale beroepscommissie kan besluiten de werkgever en de werknemer op te roepen voor een hoorzitting en/of de situatie ter plaatse te bekijken.

De uitspraak

- 17.1. De centrale beroepscommissie doet uiterlijk binnen 12 weken na het verstrijken van de in artikel 16.3 genoemde termijn gemotiveerd uitspraak. De centrale beroepscommissie mag deze termijn maximaal tweemaal met een periode van 12 weken verlengen. De verlenging moet dan wel schriftelijk worden bevestigd.

- 17.2. Als de oorzaak van het beroep (mede) gebaseerd is op een meningsverschil over de beschreven functie kan de centrale beroepscommissie besluiten het beroepschrift af te wijzen. Het betreft dan geen zuiver indelingsverschil, waardoor de centrale beroepscommissie niet bevoegd is een uitspraak te doen. De centrale beroepscommissie zal bij een dergelijke afwijzing duidelijk aangeven wat de reden daarvoor is.
- 17.3. De uitspraak betreft een zwaarwegend deskundigenadvies voor zowel de werknemer die aangesloten is bij een werknemersorganisatie als de werknemer die daar niet bij aangesloten is. Dit advies is bindend indien de werknemer en de werkgever dat vooraf hebben bepaald.

De kosten

- 18.1 Voor het advies van deskundigen kunnen kosten in rekening worden gebracht. Deze kosten zullen in eerste instantie door de VGL worden gedragen.
- 18.2. De centrale beroepscommissie geeft bij de uitspraak tevens een beslissing over de kostenverdeling. Indien de werknemer in overwegende mate in het gelijk wordt gesteld wordt aan de werkgever een bedrag van € 300,- als tegemoetkoming in de kosten van de behandeling van het beroepschrift in rekening gebracht.

Bijlage 2

LOONSCHALEN per 9^e periode 2007
(13 augustus 2007)

PER WEEK

Groep Leeftijd/ functie.	A	B	C	D	E	F	G	H	I
15	112,80								
16	130,00	158,40							
17	148,40	178,00							
18	168,00	198,40	235,60	272,80					
19/0	196,40	220,00	260,80	301,20					
/1		223,20	265,20	306,80					
20/0	228,40	256,40	292,80	329,60	414,80				
/1		260,00	297,60	335,60	423,60				
/2		263,60	302,40	341,60	432,00				
21/0	265,60	296,00	331,60	367,20	428,00				
/1		300,40	337,20	374,00	436,80				
/2		304,40	342,40	380,80	446,00				
/3		308,40	348,00	387,60	454,80				
22/0	308,40	342,00	373,60	404,80	440,80				
/1		346,80	379,60	412,40	450,00				
/2		351,60	385,60	420,00	459,20				
/3		356,40	392,00	427,20	468,40				
23/0	359,60	385,20	403,20	421,20	445,20	494,80	567,20	650,80	746,40
/1		390,80	410,00	429,20	455,20				
/2		396,00	416,80	437,60	464,80				
/3		401,60	423,60	445,60	474,40				
/4		407,20	430,40	453,60	484,00				
/5		412,40	437,20	462,00	494,00	548,80	629,60	722,00	828,00

LOONSCHALEN per 9^e periode 2007
(13 augustus 2007)

PER 4 WEKEN

Groep Leeftijd/ functiej.	A	B	C	D	E	F	G	H	I
15	451,20								
16	520,00	633,60							
17	593,60	712,00							
18	672,00	793,60	942,40	1091,20					
19/0	785,60	880,00	1043,20	1204,80					
/1		892,80	1060,80	1227,20					
20/0	913,60	1025,60	1171,20	1318,40	1659,20				
/1		1040,00	1190,40	1342,40	1694,40				
/2		1054,40	1209,60	1366,40	1728,00				
21/0	1062,40	1184,00	1326,40	1468,80	1712,00				
/1		1201,60	1348,80	1496,00	1747,20				
/2		1217,60	1369,60	1523,20	1784,00				
/3		1233,60	1392,00	1550,40	1819,20				
22/0	1233,60	1368,00	1494,40	1619,20	1763,20				
/1		1387,20	1518,40	1649,60	1800,00				
/2		1406,40	1542,40	1680,00	1836,80				
/3		1425,60	1568,00	1708,80	1873,60				
23/0	1438,40	1540,80	1612,80	1684,80	1780,80	1979,20	2268,80	2603,20	2985,60
/1		1563,20	1640,00	1716,80	1820,80				
/2		1584,00	1667,20	1750,40	1859,20				
/3		1606,40	1694,40	1782,40	1897,60				
/4		1628,80	1721,60	1814,40	1936,00				
/5		1649,60	1748,80	1848,00	1976,00	2195,20	2518,40	2888,00	3312,00

LOONSCHALEN per 9^e periode 2007
(13 augustus 2007)

PER MAAND

Groep Leeftijd/ functie.	A	B	C	D	E	F	G	H	I
15	490,68								
16	565,50	689,04							
17	645,54	774,30							
18	730,80	863,04	1024,86	1186,68					
19/0	854,34	957,00	1134,48	1310,22					
/1		970,92	1153,62	1334,58					
20/0	993,54	1115,34	1273,68	1433,76	1804,38				
/1		1131,00	1294,56	1459,86	1842,66				
/2		1146,66	1315,44	1485,96	1879,20				
21/0	1155,36	1287,60	1442,46	1597,32	1861,80				
/1		1306,74	1466,82	1626,90	1900,08				
/2		1324,14	1489,44	1656,48	1940,10				
/3		1341,54	1513,80	1686,06	1978,38				
22/0	1341,54	1487,70	1625,16	1760,88	1917,48				
/1		1508,58	1651,26	1793,94	1957,50				
/2		1529,46	1677,36	1827,00	1997,52				
/3		1550,34	1705,20	1858,32	2037,54				
23/0	1564,26	1675,62	1753,92	1832,22	1936,62	2152,38	2467,32	2830,98	3246,84
/1		1699,98	1783,50	1867,02	1980,12				
/2		1722,60	1813,08	1903,56	2021,88				
/3		1746,96	1842,66	1938,36	2063,64				
/4		1771,32	1872,24	1973,16	2105,40				
/5		1793,94	1901,82	2009,70	2148,90	2387,28	2738,76	3140,70	3601,80

LOONSCHALEN per 9^e periode 2007
(13 augustus 2007)

PER UUR

Groep Leeftijd/ functie.	A	B	C	D	E	F	G	H	I
15	2,82								
16	3,25	3,96							
17	3,71	4,45							
18	4,20	4,96	5,89	6,82					
19/0	4,91	5,50	6,52	7,53					
/1		5,58	6,63	7,67					
20/0	5,71	6,41	7,32	8,24	10,37				
/1		6,50	7,44	8,39	10,59				
/2		6,59	7,56	8,54	10,80				
21/0	6,64	7,40	8,29	9,18	10,70				
/1		7,51	8,43	9,35	10,92				
/2		7,61	8,56	9,52	11,15				
/3		7,71	8,70	9,69	11,37				
22/0	7,71	8,55	9,34	10,12	11,02				
/1		8,67	9,49	10,31	11,25				
/2		8,79	9,64	10,50	11,48				
/3		8,91	9,80	10,68	11,71				
23/0	8,99	9,63	10,08	10,53	11,13	12,37	14,18	16,27	18,66
/1		9,77	10,25	10,73	11,38				
/2		9,90	10,42	10,94	11,62				
/3		10,04	10,59	11,14	11,86				
/4		10,18	10,76	11,34	12,10				
/5		10,31	10,93	11,55	12,35	13,72	15,74	18,05	20,70

LOONSCHALEN per 13^e periode 2007
(3 december 2007)

PER WEEK

Groep Leeftijd/ functie.	A	B	C	D	E	F	G	H	I
15	114,00								
16	131,20	160,00							
17	150,00	180,00							
18	169,60	200,40	238,00	275,60					
19/0	198,40	222,40	263,20	304,40					
/1		225,60	267,60	310,00					
20/0	230,40	258,80	296,00	332,80	418,80				
/1		262,40	300,80	338,80	427,60				
/2		266,00	305,60	345,20	436,40				
21/0	268,40	299,20	334,80	370,80	432,40				
/1		303,20	340,40	377,60	441,20				
/2		307,60	346,00	384,40	450,40				
/3		311,60	351,60	391,20	459,60				
22/0	311,60	345,20	377,20	408,80	445,20				
/1		350,00	383,20	416,40	454,40				
/2		354,80	389,60	424,00	463,60				
/3		360,00	395,60	431,60	473,20				
23/0	363,20	388,80	407,20	425,60	449,60	499,60	572,80	657,20	753,60
/1		394,40	414,00	433,60	459,60				
/2		400,00	421,20	442,00	469,20				
/3		405,60	428,00	450,40	479,20				
/4		411,20	434,80	458,40	488,80				
/5		416,40	441,60	466,40	498,80	554,40	635,60	729,20	836,40

LOONSCHALEN per 13^e periode 2007
(3 december 2007)

PER 4 WEKEN

Groep Leeftijd/ functiej.	A	B	C	D	E	F	G	H	I
15	456,00								
16	524,80	640,00							
17	600,00	720,00							
18	678,40	801,60	952,00	1102,40					
19/0	793,60	889,60	1052,80	1217,60					
/1		902,40	1070,40	1240,00					
20/0	921,60	1035,20	1184,00	1331,20	1675,20				
/1		1049,60	1203,20	1355,20	1710,40				
/2		1064,00	1222,40	1380,80	1745,60				
21/0	1073,60	1196,80	1339,20	1483,20	1729,60				
/1		1212,80	1361,60	1510,40	1764,80				
/2		1230,40	1384,00	1537,60	1801,60				
/3		1246,40	1406,40	1564,80	1838,40				
22/0	1246,40	1380,80	1508,80	1635,20	1780,80				
/1		1400,00	1532,80	1665,60	1817,60				
/2		1419,20	1558,40	1696,00	1854,40				
/3		1440,00	1582,40	1726,40	1892,80				
23/0	1452,80	1555,20	1628,80	1702,40	1798,40	1998,40	2291,20	2628,80	3014,40
/1		1577,60	1656,00	1734,40	1838,40				
/2		1600,00	1684,80	1768,00	1876,80				
/3		1622,40	1712,00	1801,60	1916,80				
/4		1644,80	1739,20	1833,60	1955,20				
/5		1665,60	1766,40	1865,60	1995,20	2217,60	2542,40	2916,80	3345,60

LOONSCHALEN per 13^e periode 2007
(3 december 2007)

PER MAAND

Groep Leeftijd/ functiej.	A	B	C	D	E	F	G	H	I
15	495,90								
16	570,72	696,00							
17	652,50	783,00							
18	737,76	871,74	1035,30	1198,86					
19/0	863,04	967,44	1144,92	1324,14					
/1		981,36	1164,06	1348,50					
20/0	1002,24	1125,78	1287,60	1447,68	1821,78				
/1		1141,44	1308,48	1473,78	1860,06				
/2		1157,10	1329,36	1501,62	1898,34				
21/0	1167,54	1301,52	1456,38	1612,98	1880,94				
/1		1318,92	1480,74	1642,56	1919,22				
/2		1338,06	1505,10	1672,14	1959,24				
/3		1355,46	1529,46	1701,72	1999,26				
22/0	1355,46	1501,62	1640,82	1778,28	1936,62				
/1		1522,50	1666,92	1811,34	1976,64				
/2		1543,38	1694,76	1844,40	2016,66				
/3		1566,00	1720,86	1877,46	2058,42				
23/0	1579,92	1691,28	1771,32	1851,36	1955,76	2173,26	2491,68	2858,82	3278,16
/1		1715,64	1800,90	1886,16	1999,26				
/2		1740,00	1832,22	1922,70	2041,02				
/3		1764,36	1861,80	1959,24	2084,52				
/4		1788,72	1891,38	1994,04	2126,28				
/5		1811,34	1920,96	2028,84	2169,78	2411,64	2764,86	3172,02	3638,34

LOONSCHALEN per 13^e periode 2007
(3 december 2007)

PER UUR

Groep Leeftijd/ functiej.	A	B	C	D	E	F	G	H	I
15	2,85								
16	3,28	4,00							
17	3,75	4,50							
18	4,24	5,01	5,95	6,89					
19/0	4,96	5,56	6,58	7,61					
/1		5,64	6,69	7,75					
20/0	5,76	6,47	7,40	8,32	10,47				
/1		6,56	7,52	8,47	10,69				
/2		6,65	7,64	8,63	10,91				
21/0	6,71	7,48	8,37	9,27	10,81				
/1		7,58	8,51	9,44	11,03				
/2		7,69	8,65	9,61	11,26				
/3		7,79	8,79	9,78	11,49				
22/0	7,79	8,63	9,43	10,22	11,13				
/1		8,75	9,58	10,41	11,36				
/2		8,87	9,74	10,60	11,59				
/3		9,00	9,89	10,79	11,83				
23/0	9,08	9,72	10,18	10,64	11,24	12,49	14,32	16,43	18,84
/1		9,86	10,35	10,84	11,49				
/2		10,00	10,53	11,05	11,73				
/3		10,14	10,70	11,26	11,98				
/4		10,28	10,87	11,46	12,22				
/5		10,41	11,04	11,66	12,47	13,86	15,89	18,23	20,91

Bijlage 2b

INSTROOM-LONEN VOOR LANGDURIG WERKLOZEN (zie art. 21 lid 3c) per 9^e periode 2007 (13 augustus 2007)

Groep Leeftijd/ functieij.	per uur	per week	per 4 weken	per maand
15	2,61	104,40	417,60	454,14
16	3,01	120,40	481,60	523,74
17	3,44	137,60	550,40	598,56
18	3,93	157,20	628,80	683,82
19	4,56	182,40	729,60	793,44
20	5,32	212,80	851,20	925,68
21	6,23	249,20	996,80	1084,02
22	7,27	290,80	1163,20	1264,98
23+	8,55	342,00	1368,00	1487,70

INSTROOM-LONEN VOOR LANGDURIG WERKLOZEN (zie art. 21 lid 3c) per 13^e periode 2007 (3 december 2007)

Groep Leeftijd/ functieij.	per uur	per week	per 4 weken	per maand
15	2,64	105,60	422,40	459,36
16	3,04	121,60	486,40	528,96
17	3,48	139,20	556,80	605,52
18	3,96	158,40	633,60	689,04
19	4,60	184,00	736,00	800,40
20	5,37	214,80	859,20	934,38
21	6,29	251,60	1006,40	1094,46
22	7,34	293,60	1174,40	1277,16
23+	8,63	345,20	1380,80	1501,62

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.

	<i>werknemers van 18 jaar en ouder</i>	<i>werknemers 16 of 17 jaar</i>
<u>Minimale dagelijkse rusttijden</u>	11 uren per 24 uren	12 uren per 24 uren
<u>Maximum arbeidstijden (structureel)</u>		
– arbeidstijd per dienst	9 uur	9 uur
– arbeidstijd per week	45 uur	45 uur
– arbeidstijd per 4 weken	gemiddeld 45 uren per week (180 uren)	gemiddeld 40 uren per week (160 uren)
– arbeidstijd per 13 weken	gemiddeld 40 uren per week (520 uren)	
<u>Minimum pauze (tijdruimte van minimaal ¼ uur)*</u>		
– arbeidstijd per dienst > 4½ uur		½ uur aaneengesloten
– arbeidstijd per dienst > 5½ uur	½ uur aaneengesloten	
– arbeidstijd per dienst > 8 uur	¾ uur, waarvan ½ uur aaneengesloten	¾ uur, waarvan ½ uur aaneengesloten
– arbeidstijd per dienst > 10 uur	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.

Bijlage 4

Meer dan 12 zaterdagen per jaar werken

Indien werkgever en werknemer schriftelijk overeenkomen dat meer dan 12 zaterdagen per jaar (winkel) dan wel 1 zaterdag per 4 weken (distributiecentrum) wordt gewerkt en daarbij gebruik maken van onderstaande tekst, kan de werknemer hierop slechts met instemming van de werkgever terugkomen.

“Artikel 6 lid 4 c van de CAO bepaalt dat de werknemer niet kan worden verplicht meer dan 12 zaterdagen per jaar (winkel) dan wel 1 zaterdag per 4 weken (distributiecentrum) te werken. Op vrijwillige basis mag een afspraak gemaakt worden tussen werkgever en werknemer om meer zaterdagen te werken. Gebruik makend van die mogelijkheid komen werkgever en werknemer overeen dat de werknemer zaterdagen per jaar werkt.”

Voor de afspraak geldt onverminderd het overigens in artikel 6 lid 3 bepaalde.

Bijlage 5

Monitorlist Geweld & Agressie Supermarktbranche

<u>Zichtbare maatregelen</u>	Aan voldaan?	
	ja	nee
1. Is er een - schriftelijk - veiligheidsplan op bedrijfs/filiaalniveau?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Is de checklist, behorend bij het CBL Veiligheidsplan, ingevuld en aanwezig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Is er een sleutelplan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Is er een lijst van belangrijke telefoonnummers?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Is er een afgescheiden ruimte waarin de kas kan worden opgemaakt? Is deze ruimte beveiligd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Worden getroffen veiligheidsmaatregelen gecommuniceerd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Zijn de checkouts voorzien van een afroomb voorziening?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>Opties zichtbare maatregelen:</u>		
8. Is het bedrijf voorzien van een stil-overval-alarm?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Is de kluis voorzien van tijdvertraging?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Is de kluis voorzien van "gedwongen openingsdetectie"?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Wordt gebruik gemaakt van video-observatie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>Organisatorische en personele maatregelen</u>		
12. Is de winkel overzichtelijk ingericht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Is er sprake van toegangsregulering bij de personeels- en leveranciersingang?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 15. Is er een sluitronde? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. Is er een openings- en sluitprocedure? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. Is er een afrooinstructie? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. Is "groot geld" door de technische voorzieningen en organisatorische maatregelen voor buitenstaanders on- of moeilijk bereikbaar? | | |
| - tijdens openingsuren | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - buiten openingsuren | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. Is een werknemer in de vestiging nadrukkelijk belast met toezicht op naleving van de veiligheidsprocedures en onderhoud van de veiligheidsmiddelen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. Is er instructie geweest met betrekking tot hoe te handelen bij overvallen en winkeldiefstal? Kent het personeel de richtlijnen daarvoor? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21. Is agressie en geweld een onderwerp dat met regelmaat terugkeert op de agenda bij personeelsbesprekingen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. Zijn de "10 gouden regels" uit het CBL Veiligheidsplan bekend bij het personeel? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

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.

Specificatie video-observatie (CCTV) systeem binnen CAO verplichting

Doelstelling

De toepassing van een CCTV systeem in een supermarkt kent twee doelstellingen. Op de eerste plaats moet de zichtbare aanwezigheid van een CCTV systeem een preventieve werking hebben. Op de tweede plaats kan het systeem als doel hebben het herkenbaar in beeld brengen van personen die zich schuldig maken aan strafbare feiten.

Kleurencamera's

De camera's die gericht zijn naar buiten, zijn voorzien van tegenlichtcompensatie. Alle camera's zijn voorzien van een auto-iris objectief en beschikken over minimaal 400 beeldlijnen (horizontaal). Indien de verlichting van het in beeld te brengen object onvoldoende is voor identificatiedoeleinden dient deze te worden geoptimaliseerd.

Digitale opnametechniek

De beelden van alle camera's worden met behulp van digitale techniek opgeslagen. De opslagcapaciteit is voldoende om de beelden minimaal één week op te slaan. Alle beelden worden verwerkt met behulp van multiplexertechnologie.

Opstelling camera's

Er worden camera's geïnstalleerd op de volgende locaties;

- Klantenentree
- Magazijn- of goederenontvangstdeur
- Personeelstoegang
- Kluisruimte

Publieksmonitor

Nabij de ingang van de verkoopruimte wordt een kleurenpublieksmonitor geïnstalleerd. Op deze monitor wordt het beeld gepresenteerd van de camera gericht op de klantenentree.

Opstelling centrale apparatuur

Nabij het opslagmedium is een werkmonitor aanwezig. Het opslagmedium is zodanig opgesteld en/of uitgevoerd dat deze niet bediend kan worden door onbevoegden.

Het opslagmedium dient te zijn voorzien van een output om opgenomen beelden te kunnen exporteren (b.v. afdrukken, cd-rom, VCR etc.)

Overwegingen voor plaatsing van een camerasysteem

1. **Uitvoering preventief overvalbeleid:**
 - is een overvalpreventieplan aanwezig?
 - worden deze maatregelen nageleefd?
2. **Personeel voldoende opgeleid/ingetraind:**
 - BHV kwantitatief op niveau? (zie RI&E - 1 bhv-er op 50 aanwezige personen)
 - hebben kaderleden een winkelcriminaliteitscursus gevolgd?
 - hebben medewerkers winkelcriminaliteitscursus gevolgd?
(kan ook gebruik van CD-rom 'oog voor veiligheid' zijn)
3. **Gevoel van onveiligheid bij de medewerkers:**
 - inventariseren met behulp van hulplijst, verkrijgbaar bij het CBL.
4. **Personele bezetting doorgaans tijdens openingstijden:**
 - kwantiteit, de minimale bezetting
 - is van deze bezetting – doorgaans – 50% man?
 - is van deze bezetting – doorgaans – 50% ouder dan 18 jaar?
 - is – doorgaans – ten minste een kaderlid aanwezig?
5. **Klantenstroom:**
 - vast klantenbestand: relatief grootste deel

6. **Incident historie (van afgelopen jaar):**
- ernstige incidenten
 - *geweld/agressie/bedreiging*
 - fysiek geweld zonder wapen
 - verbaal geweld/intimidatie (eigen waardering)
 - lichamelijk letsel
 - met wapen(s)
 - *kassagreep zonder wapens*
 - *geconstateerde winkeldiefstal*
 - *overlast*
 - drank- en drugsverslaafden
 - vernieling
 - samenscholing/hangplek
 - schooljeugd
 - baldadigheid
7. **Overvalhistorie (inclusief gewapende kassagrepen):**
- over de afgelopen drie jaar
 - eigen vestiging
 - directe omgeving/buurt/winkelcentrum of straat
 - over afgelopen jaar:
8. **Openingstijden:**
- afwijkende openings- en sluitingstijden t.o.v. overige winkels in de omgeving
 - aanlevertijden buiten winkelopenstelling
9. **Locatie:**
- afgelegen
 - alleenstaand
 - einde winkelcentrum/winkelstraat
 - eenvoudige vluchtroute
 - beperkt overzicht door openbaar groen
 - in woonwijk:
 - overdekt winkelcentrum
 - solitaire vestiging
 - in combinatie met bedrijven
 - beveiliging
 - bewaking door particulier beveiligingsbedrijf op risicomomenten
 - buurt
 - is er in de buurt een extra veiligheidsrisico (drank- en drugsoverlast, hangplekken)
10. **Geografische ligging van de vestiging:**
- randstad: Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht
 - andere grote stad
 - overige plaatsen

CBL-veiligheidsplan

Om het aantal overvallen op supermarkten een halt toe te roepen heeft het Centraal Bureau Levensmiddelenhandel het CBL-veiligheidsplan opgesteld. Op grond van dit plan worden supermarkten extra beveiligd. In iedere supermarkt dient bijvoorbeeld een kluis met tijdvertraging aanwezig te zijn. Ook een stilalarm 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. Het veiligheidsplan is verkrijgbaar bij het CBL, postbus 262, 2260 AG in Leidschendam, e-mail: info@cbl.nl.

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 directe omgeving van de supermarkt

Geografisch risico

- hoog (voornamelijk de grote steden in de randstad)
- verhoogd (de resterende gebieden in Noord- en Zuid-Holland en Noord-Brabant)
- neutraal (rest van Nederland)

Hoeveel personeelsleden zijn minimaal gelijktijdig in het bedrijf aanwezig?

Hoeveel personeelsleden zijn maximaal gelijktijdig in het bedrijf aanwezig?

Is uw supermarkt gevestigd in een overdekt winkelcentrum?

- ja
- nee

Zo ja, wordt dit winkelcentrum 's nachts afgesloten?

- ja
- nee

Is uw bedrijf gevestigd in een winkelstraat of winkelcentrum?

- ja
- nee

Houden zich, met regelmaat, in de directe omgeving van uw supermarkt drugsdealers en junks op?

- ja
- nee

Heeft u last van (rondhangende) jeugd?

- ja
- nee

Hebben passanten een goed zicht op datgene wat zich in de supermarkt afspeelt?

- ja
- nee

Zijn er veel woningen in de omgeving van uw supermarkt?

- ja
- nee

Hebben de woningen uitzicht op de supermarkt?

- ja
- nee

B Vormen van criminaliteit

Heeft u last van winkeldiefstal door klanten?

- ja
- nee

Kunt u de winkeldiefstal door klanten aangeven in een percentage van de omzet op jaarbasis (in brutoverkoopwaarde)?

- ja
- nee

Is dit percentage:

- sterk stijgend
- stijgend
- neutraal
- dalend

Kunt u aangeven in welke mate u agressief klantengedrag ervaart?

- hoog
- neutraal
- laag

Hoe vaak is er in de afgelopen vijf jaar in uw supermarkt ingebroken?

Is uw supermarkt al eens slachtoffer geworden van een overval?

- ja
- nee

Zo ja, hoeveel keer?

Zijn er binnen uw supermarkt maatregelen getroffen om slachtoffers van een overval adequaat hulp en begeleiding te bieden?

- ja
- nee

C Risicobewustzijn

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

Is binnen uw supermarkt iemand specifiek belast met veiligheid?

- ja
- nee

Zo ja, is deze persoon hiervoor opgeleid?

- ja
- nee

Bestaat er binnen uw supermarkt een apart ontruimingsplan?

- ja
- nee

Wordt er tijdens het inwerken van nieuw personeel ook aandacht besteed aan aspecten van veiligheid?

- ja
- nee

Zo ja, op welke wijze?

- cursus
- gesprek
- schriftelijk
- richtlijnen

Is aan de buitenzijde van uw supermarkt duidelijk kenbaar gemaakt dat beveiligingsmaatregelen zijn getroffen?

- ja
- nee

Controleert u de naleving van beveiligingsmaatregelen door uw personeel?

- ja
- nee

Spreken de personeelsleden elkaar onderling aan op hun veiligheids-gedrag?

- ja
- nee

Heeft u in- of extern een praktisch trainingsprogramma voor uw kaderleden?

- ja
- nee

D1 Afroemen van kassageld

Roomt u het kasgeld af?

- ja
- nee

Zo ja, op basis van welke indicatie?

- tijd
- maximaal aanwezig
- bepaald bedrag
- personeelwissel
- check-out

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 kassageld

Wordt het kasgeld tijdens openingsuren geteld?

- ja
- nee

Wordt het kasgeld in een afgesloten ruimte geteld, niet zichtbaar voor het publiek?

- ja
- nee

Staan de instructies en procedures voor het tellen van geld op schrift?

- ja
- nee

Zijn de daartoe bevoegde personeelsleden bekend met de procedures en instructies voor het tellen van geld?

- ja
- nee

Is een aantal basisprincipes hiervan bekend bij alle personeelsleden?

- ja
- nee

D3 Bewaren van kassageld

Is er een aparte kluisruimte?

- ja
- nee

Is er een kluis met tijdslot en/of openingsvertraging aanwezig?

- ja
- nee

Zo ja, is zichtbaar dat de kluis (nog) niet geopend kan worden. (Bijv. d.m.v. een sticker)?

- ja
- nee

Is er een kluis zonder tijdslot of openingsvertraging aanwezig?

- ja
- nee

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

- ja
- nee

Kan er ongemerkt alarm worden geslagen bij gedwongen kluisopening?

- ja
- nee

Weten alle personeelsleden waar de kluis staat?

- ja
- nee

D4 Geldtransport

Hoe transporteert u geld?

- in eigen beheer (wordt sterk afgeraden)
- via een professioneel geldtransportbedrijf

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

- ja
- nee

Indien u in eigen beheer het geldtransport verzorgt, wanneer doet u dat?

- tijdens openingsuren
- buiten openingsuren
- op wisselende tijden

Heeft u maatregelen getroffen voor een veilig eigen geldtransport?

- ja
- nee

Zo ja, welke?

- minimaal 2 personen
- wisselende personen
- wisselende tijden
- wisselende routes
- alleen storten tijdens openingsuren van de bank

E Toegang

Heeft u één gecombineerde in- en uitgang voor klanten?

- ja
- nee

Wat is de afstand van de toegangsdeuren tot de dichtstbijzijnde check-out?

- < 5 m
- > 5 m
- < 10 m
- > 10 m

Is er een aparte in- en uitgang voor het personeel?

- ja
- nee

Zo ja, is in die toegangsdeur een voorziening aangebracht waardoor een goed zicht bestaat op hetgeen buiten het pand gebeurt (bijv. doorkijkraam/deurspion)?

- ja
- nee

Wordt de in- en uitgang voor het personeel automatisch gesloten en vergrendeld?

- ja
- nee

Zijn de niet-publieke ruimten vanuit de supermarkt vrij toegankelijk?

- ja
- nee

Heeft u een aparte leveranciers-toegang met bijbehorende veiligheidsprocedure?

- ja
- nee

Heeft u buitenverlichting bij de personeels- en leveranciersingang?

- ja
- nee

Zijn er binnen uw bedrijf afspraken gemaakt voor het beheer van sleutels?

- ja
- nee

F Openen en sluiten

Past u speciale procedures toe bij het openen van uw bedrijf?

- ja
- nee

Past u speciale procedures toe bij het sluiten van uw bedrijf?

- ja
- nee

G Samenwerken met anderen

Zijn er in het gebied waar uw supermarkt gevestigd is afspraken gemaakt over toezicht door politie, stadswacht of bewakingsdienst?

- ja
- nee

Heeft u afspraken gemaakt met omliggende bedrijven over het bieden van onderlinge hulp wanneer er problemen zijn met klanten of winkeldieven?

- ja
- nee

Neemt u deel aan een winkeliers- of ondernemersvereniging?

- ja
- nee

Staat bij deze vereniging het onderwerp veiligheid regelmatig op de agenda?

- ja
- nee

H Technische voorzieningen/alarmering

Past u een inbraaksignalerings-systeem toe?

- ja
- nee

Is dit voorzien van gedwongen openingsdetectie?

- ja
- nee

Zo ja, is dit systeem aangesloten op een alarmcentrale?

- ja
- nee

Zo ja, is men bekend met de procedures die hierbij horen?

- ja
- nee

Zo ja, is de kluisruimte daarop aangesloten?

- ja
- nee

Is het alarmnummer 112 op de telefoons geplakt?

- ja
- nee

Heeft u samen met collega-ondernemers een onderling elektronisch waarschuwingssysteem (burenooproepsysteem)?

- ja
- nee

Is er een stil-overvalalarm?

- ja
- nee

Weet men ook wanneer men er gebruik van moet maken?

- ja
- nee

Heeft elke check-out een intercom?

- ja
- nee

Past u camera-observatie toe?

- ja
- nee

Zo ja, met welk doel?

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

Zo ja, is de cameraopstelling

- vast
- flexibel

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

- ja
- nee

Zo ja, worden de opgenomen beelden vastgelegd?

- ja
- nee

Zo ja, wordt het systeem goed
onderhouden?

- ja
- nee

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

- ja
- nee

Heeft u nog andere voorzieningen c.q.
maatregelen getroffen dan hiervoor
genoemd (bijvoorbeeld buizenpost)?

- ja
- nee

Zo ja, welke?

Bijlage 6

Overgangsbepaling voor aanvulling van de loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid in 2005

Partijen betrokken bij het overleg over de CAO levensmiddelenbedrijf en de CAO voor personeel van grootwinkelbedrijven in levensmiddelen, te weten

- de Vereniging van Grootwinkelbedrijven in Levensmiddelen VGL;
- Vakcentrum, beroepsorganisatie van levensmiddelendetaillisten;
- De Nederlandse Vereniging van Coöperatieve Werkgevers;
- FNV Bondgenoten;
- CNV Dienstenbond.

spreken ten aanzien van de invoering van de afspraken rond aanvulling van het loon bij arbeidsongeschiktheid af dat de afspraken die hierover zijn gemaakt in het CAO-onderhandelingsresultaat d.d. 17 juni 2005 met betrekking tot de terugwerkende kracht in 2005 zullen worden gerespecteerd.

Om een praktische werkbare uitvoering te geven aan de gemaakte afspraken, zijn partijen overeengekomen om de gemaakte CAO-afspraken over aanvulling op de loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid voor het jaar 2005 als volgt vorm te geven:

- De bestaande afspraken rond de aanvulling tijdens arbeidsongeschiktheid uit de VGL-CAO 2003-2004 blijven gelden voor werknemers die voor of op 31 december 2003 arbeidsongeschikt zijn geworden en recht hebben op een WAO-uitkering. Eventuele aanvullingen bij uitloop van WAO zullen door werkgevers worden uitgevoerd.
- De afspraken zoals vastgelegd in het onderhandelingsresultaat van 17 juni 2005 zullen worden vertaald naar een nieuw CAO-artikel 13. Daarin wordt aansluiting gezocht bij de invoering van de Wet WIA die op 29 december 2005 van kracht zal worden.
- In de periode tussen uitvoering van de nieuwe CAO-afspraken (1 januari 2006) en de afloop van de oude afspraken komt er een overgangsbepaling waarmee wordt beoogd dat medewerkers die arbeidsongeschikt zijn geworden op of na 1 januari 2004 en die in het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid 70% van hun loon hebben ontvangen, een aanvulling krijgen op dit loon, een en ander zoals bedoeld in de afspraken van 17 juni 2005. Uitgangspunt hierbij is dat er in het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid sprake is van een loondoorbetaling tot 100% van het laatstverdiende brutoloon. Die aanvulling in het tweede jaar bedraagt 10% van het brutoloon en wordt door de werkgever toegekend met terugwerkende kracht tot 1 januari 2005. De totale loondoorbetaling in het tweede jaar van arbeidsongeschikt is 80% van zijn laatstverdiende brutoloon. De totale aanspraak van de medewerker gerekend over een volle periode van twee jaar arbeidsongeschiktheid bedraagt dan 180% van het brutoloon. Voor medewerkers die in 2005 niet de gehele periode van het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid volmaken gelden de afspraken naar rato.

- Indien de werknemer gedurende deze twee jaar arbeidsongeschiktheid daadwerkelijk arbeid heeft verricht, ontvangt hij over zijn gewerkte uren in 2005 zijn normale brutoloon. De afspraken over de aanvulling van het brutoloon gedurende twee jaar arbeidsongeschiktheid hebben dus alleen betrekking op het loon over de ziekte-uren. Daardoor is het mogelijk dat de werknemer recht heeft op een hogere loon(door)betaling dan 180% van het brutoloon.
- Werkgevers zullen de aanvulling uitbetalen in 2005 en uiterlijk verwerken in de salarisstrook over de laatste periode.
- De verlaging van de loondoorbetaling na 26 weken in het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid van 100% naar 90% van het laatstverdiende brutoloon zal ingaan op 1 december 2005 (voor periodelonen op 5 december 2005).
- Deze gemaakte uitvoeringsafspraken hebben het karakter van aanvullende CAO-afspraken waarop door betrokkenen een geldig beroep kan worden gedaan.
- Bij verschil van mening over de mate van arbeidsongeschiktheid zal een onafhankelijke bedrijfsarts of Arbo-arts een gemotiveerd oordeel vellen. Partijen kunnen een beroep doen op het UWV voor een second opinion (deskundigheidsoordeel). Het oordeel van het UWV is in die situatie bindend.
- De werkgever dient desgewenst mee te werken aan een gefundeerd verzoek om informatie te verstrekken ten einde na te gaan of de uitvoering conform bovenstaande afspraken heeft plaatsgevonden.

Aldus overeengekomen te Leidschendam op 12 december 2005,

VGL

De Nederlandse Vereniging van Coöperatieve Werkgevers

Vakcentrum, beroepsorganisatie van levensmiddelendetailisten

FNV Bondgenoten

CNV Dienstenbond

Bijlage 7

REGLEMENT VAN DE STICHTING KINDEROPVANG LEVENSMIDDELENBEDRIJF

Artikel 1

Begripsbepalingen

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de begripsbepalingen omschreven in artikel 2 van de statuten. Voorts wordt in dit reglement verstaan onder:

1. *premieplichtig loon*: het loon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering (Stb. 1966, 64), met uitzondering van uitkeringen en verstrekkingen ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Werkloosheidswet en hierop door de werkgever verstrekte aanvullingen.
Het loon dat meer heeft bedragen dan het maximum premieloon als bedoeld in de Coördinatiewet Sociale Verzekering op jaarbasis, blijft buiten aanmerking. Indien de dienstbetrekking een deel van een kalenderjaar betreft, wordt dit maximum premieloon vermenigvuldigd met een breuk, waarvan de teller gelijk is aan het aantal kalenderdagen dat de dienstbetrekking heeft geduurd en waarvan de noemer gelijk is aan het aantal kalenderdagen in het desbetreffende kalenderjaar.
2. *kind*: een kind dat groep 4 van de basisschool nog niet heeft afgerond;
3. *ouder*: een werknemer is ouder van een kind indien:
 - sprake is van een familierechtelijke betrekking tussen het kind en de werknemer én de werknemer de verzorging van het kind op zich genomen heeft;
 - geen sprake is van een familierechtelijke betrekking tussen het kind en de werknemer, maar de werknemer het kind verzorgt; het kind wordt geacht door de werknemer te worden verzorgd als werknemer en kind, blijkens een uittreksel uit het bevolkingsregister, op hetzelfde adres wonen en de werknemer duurzaam het onderhoud en de opvoeding van het kind op zich heeft genomen;
4. *Kintent*: de Stichting Kintent, gevestigd te Utrecht;
5. *kindplaatsvoorziening*:
 - kinderopvang in kinderdagverblijven, die voldoen aan een door de desbetreffende gemeente opgestelde verordening of, bij gebreke daarvan, voldoen aan de door het bestuur gestelde kwaliteitsnormen;
 - gastouderopvang via een gastouderbureau;
 - buitenschoolse opvang voor kinderen tot en met groep 4 van de basisschool.

Artikel 2

Premie

1. De hoogte van de bijdrage als bedoeld in artikel 5 lid 1 sub a en b van de statuten, is een voor elk jaar door het bestuur vast te stellen percentage van het premieplichtig loon van alle werknemers, in acht nemende het bepaalde in artikel 17 van de statuten.
Deze premie is tot 1 januari 2002 vastgesteld op 0,15% en ingaande 1 januari 2002 op 0,2%.
Voor het jaar 2005 geldt dat de premie terstond en gelijk in december opeisbaar wordt. Deze premie bedraagt 0,2% van het premieplichtig loon van alle werknemers in de onderneming in 2005.
De werkgever is verplicht deze premie aan de Stichting te voldoen.
2. De premie wordt geheven op basis van door de werkgever voor iedere werknemer verstrekte loonopgaven. Na verwerking van de loonopgaven en het vaststellen van de eindafrekening over het voorgaande kalenderjaar stelt het fonds per werkgever de bij wijze van voorschot voor het lopende kalenderjaar verschuldigde premie vast. De werkgever wordt geïnformeerd over het bepaalde voorschot. Het voorschot kan op verzoek van de werkgever worden gewijzigd. Het voorschot wordt gewijzigd als de loonsom voor het desbetreffende kalenderjaar meer dan 10% afwijkt van de loonsom waarover het voorschot is berekend. Het fonds deelt het te betalen bedrag van de voorschotpremie en de termijn waarbinnen de betaling dient te geschieden, schriftelijk aan de werkgever mee.
3. Na verwerking van de loonopgaven over het kalenderjaar stelt het fonds per werknemer de definitieve premie over dat kalenderjaar vast. Per werkgever wordt de eindafrekening opgemaakt. De bij wijze van voorschot betaalde premies worden verrekend met de totaal verschuldigde definitieve premies.
4. Over het verschil tussen de bij wijze van voorschot betaalde premies en de definitief verschuldigde premies wordt rente verrekend over de periode tussen het eind van het desbetreffende kalenderjaar en de datum van de eindafrekening. Deze rente is gelijk aan de depositorente Euribor voor zes maanden, zoals die geldt op 1 januari na het kalenderjaar waarover afgerekend wordt.
5. Betaling van de premie vindt plaats in gelijke kwartaaltermijnen, waarbij het vervallen bedrag steeds op de eerste van het desbetreffende kwartaal in het bezit van de administrateur dient te zijn. In afwijking van het voorgaande wordt een vordering in haar geheel opeisbaar, indien de werkgever ten aanzien van de betaling van een van de termijnen in gebreke is.
Voor werkgevers die dit wensen kan betaling van de premie ook plaatsvinden in gelijke maandtermijnen, die steeds vervallen per de eerste van de maand, mits die werkgevers de administrateur machtigen tot maandelijkse afschrijving van de vervallen termijnen van hun rekening over te gaan. Het in de vorige volzin bepaalde vervalt, indien op de rekening van de

werkgever niet voldoende saldo aanwezig is om de afschrijving te realiseren, zodat het bepaalde in de eerste en tweede volzin van dit lid ten aanzien van die werkgever weer van toepassing is.

6. De werkgever, die nalaat de premie binnen de gestelde termijn te betalen, is voor elke maand verzuim rente verschuldigd ter hoogte van de alsdan geldende wettelijke rente, bedoeld in artikel 6:119 BW, tenzij het bestuur daarvan geheel of gedeeltelijk ontheffing verleent.
7. Voorts zijn in geval van nalatigheid aan de Stichting verschuldigd alle kosten die door de Stichting zijn gemaakt ter invordering van niet tijdig betaalde premies en van de rente bedoeld in het vierde lid.

Artikel 3

Realisering doelstelling

De Stichting realiseert het in artikel 4 van de statuten genoemde doel door het leveren van een financiële bijdrage in de kosten van een kindplaatsvoorziening op de wijze zoals omschreven in dit reglement.

Artikel 4

Begroting

Het bestuur stelt jaarlijks een begroting van inkomsten en uitgaven van de Stichting vast, welke voor de bij de Stichting betrokken werkgevers en werknemers beschikbaar moet zijn.

De begroting omvat:

- a. de inkomsten als bedoeld in artikel 5 lid 1 van de statuten;
- b. de uitgaven als bedoeld in artikel 5 lid 3 van de statuten, waarbij:
 1. de uitgaven als bedoeld in artikel 5 lid 3 onder a worden gespecificeerd overeenkomstig de in artikel 4 van de statuten genoemde bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten
 2. de beheerskosten van de stichting als bedoeld in artikel 5 lid 3 onder b worden gespecificeerd naar kosten van administratie en bestuur en eventueel andere kosten.

Artikel 5

Uitvoering kinderopvangregeling

De uitvoering van deze regeling is opgedragen aan:

- a. Kintent voor wat betreft het verzorgen van de financiële bijdragen in de kosten van een kindplaatsvoorziening;
- b. de administrateur voor wat betreft het verzorgen van de financiële bijdragen in de kosten van Kintent.

Artikel 6

Kwaliteitsnormen

Bij gebreke van een door de desbetreffende gemeente opgestelde verordening zal het bestuur voor de kwaliteitsnormen waaraan een kindplaats moet voldoen, de kwaliteitsnormen conform het advies van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten als richtlijn hanteren.

Artikel 7

Wijze van aanvragen van een bijdrage

De ouder dient de aanvraag voor een bijdrage in de kosten van kinderopvang in bij Kintent. Het daartoe strekkende inschrijfformulier is verkrijgbaar bij Kintent.

Artikel 8

Voorwaarden

Met inachtneming van artikel 9 lid 3, komt een ouder in aanmerking voor een bijdrage in de kosten van een kindplaats uit het kinderopvangfonds, indien aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

1. De aanvraag heeft betrekking op kinderen in opvang in kinderdagverblijven (0 tot 4 jarigen), gastouderopvang (tot en met groep 4 van de basisschool) en buitenschoolse opvang (tot en met groep 4 van de basisschool).
2. Een bijdrage wordt slechts verstrekt indien de aanvragende ouder:
 - a. in een dienstbetrekking werkzaam is waarop de CAO voor het Levensmiddelenbedrijf inzake Kinderopvang van toepassing is, tenzij vrijstelling is verleend krachtens artikel 17 van de statuten;
 - b. in een dienstbetrekking werkzaam is waarop de CAO voor winkelpersoneel van grootwinkelbedrijven in levensmiddelen van toepassing is, tenzij vrijstelling is verleend krachtens artikel 17 van de statuten;
 - c. in een dienstbetrekking werkzaam is bij een werkgever die krachtens artikel 3 sub b, c of d van de statuten vrijwillig is aangesloten bij de Stichting.
3. De bijdrage zal worden stopgezet zodra de ouder niet meer in het levensmiddelenbedrijf werkzaam is. De ouder is verplicht om van de omstandigheid dat hij/zij niet meer in het levensmiddelenbedrijf werkzaam is, onverwijld mededeling te doen aan Kintent.
4. Kintent zal een aanvraag slechts kunnen honoreren voor zover vastgesteld is dat de middelen van de Stichting daarvoor toereikend zijn.

Artikel 9

Toekenning van een bijdrage

1. Uit de middelen van de Stichting kan een bijdrage in de kosten van een kindplaats worden toegekend aan ouders door indiening van het inschrijfformulier bij Kintent.
2. Nadat door de administrateur is vastgesteld dat de Stichting over voldoende middelen beschikt om de aanvraag te honoreren, zal Kintent in overleg met de administrateur bezien of aan de voorwaarden voor toekenning van een bijdrage is voldaan.
3. Als aan de voorwaarden voor toekenning van een bijdrage is voldaan, bedraagt de bijdrage vanuit de Stichting 1/6 deel van de totale kinderopvangkosten. De Stichting hanteert een maximum uurtarief dat gelijk ligt aan het door de Belastingdienst gehanteerde maximum uurtarief.
4. Voor de beoordeling van de toereikendheid van de middelen van de Stichting, worden door de administrateur clusters bijgehouden, waarbij:
 - a. de werkgevers als bedoeld in artikel 1 sub 1 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Levensmiddelenbedrijf inzake Kinderopvang gezamenlijk één cluster vormen.
 - b. iedere werkgever die lid is van de VGL een cluster vormt;
Het bestuur is bevoegd te bepalen dat werkgevers of groepen werkgevers die krachtens artikel 3 sub c en d van de statuten vrijwillig zijn aangesloten bij de Stichting, één of meer clusters vormen danwel bij een reeds bestaand cluster worden ondergebracht.
Vanuit de Stichting als geheel kunnen maximaal zoveel kinderen worden opgevangen dat de jaarlijkse kosten van deze opvang ten laste van de Stichting gelijk zijn aan de som van de totaal beschikbare jaarpremie plus het saldo van de financiële baten en lasten minus de totale uitvoeringskosten en de gelden welke resteren uit voorgaande jaren.
Vanuit één cluster kunnen zoveel kinderen worden opgevangen dat de jaarlijkse kosten van deze opvang ten laste van de Stichting gelijk zijn aan de voor dit cluster beschikbare jaarpremie. Daarnaast kunnen kinderen worden opgevangen vanuit de resterende middelen van het cluster van voorgaande jaren. Bij het gebruik van deze, niet structurele, middelen bepaalt het bestuur de wijze van verdeling van de geldmiddelen over verschillende jaren.
5. Indien de middelen van een cluster niet meer toereikend zijn om een aanvraag (volledig) te kunnen honoreren, zal een wachtlijst voor het desbetreffende cluster worden aangelegd.
6. Het afbouwen van een wachtlijst per cluster geschiedt op volgorde van binnenkomst.

Artikel 10

Bevoegdheden van het bestuur

1. Het bestuur is te allen tijde bevoegd om nadere inlichtingen van de werkgever of werknemer te vragen, indien naar de mening van het bestuur de overgelegde stukken te weinig duidelijkheid verschaffen voor toewijzing van een bijdrage.
2. Het bestuur is bevoegd controle uit te oefenen op de naleving van de voorwaarden.
3. Het bestuur is gerechtigd om in alle gevallen waarin een bijdrage aan de ouder is verstrekt, doch de ouder niet (meer) voldoet aan de voorwaarden als genoemd in artikel 8, het teveel betaalde terzake van die bijdrage terug te vorderen, vermeerderd met de wettelijke rente en eventueel noodzakelijke buitengerechtigde kosten.
4. Het bestuur is bevoegd, op grond van de stand van de middelen van de Stichting, tijdelijk vrijstelling te verlenen van het bepaalde in artikel 9 lid 3.
5. In alle zaken betreffende deze regeling waarin het reglement niet voorziet en in gevallen waarin toepassing van dit reglement leidt tot uitkomsten die door een van de betrokkenen in strijd worden geacht met de bedoeling van deze regeling, beslist het bestuur.
6. Kintent en de administrateur zijn voor de uitvoering van deze regeling verantwoordelijk verschuldigd aan het bestuur.

Artikel 11

Geheimhouding

Het bestuur, de administrateur en Kintent zijn tot geheimhouding verplicht van de hen terzake van de uitvoering van deze regeling verstrekte gegevens.

Artikel 12

Inwerkingtreding

Dit reglement treedt in werking op 1 oktober 1999 en is laatstelijk gewijzigd per 1 januari 2005.

Bijlage 8

Ledenlijst VGL per 1 januari 2004

Albert Heijn B.V.
Aldi Best B.V.
Aldi Culemborg B.V.
Aldi Drachten B.V.
Aldi Groenlo B.V.
Aldi Inkoop B.V.
Aldi Ommen B.V.
Aldi Roermond B.V.
Aldi Roosendaal B.V.
Aldi Zaandam B.V.
Boni Supermarkten B.V. *(per 1 januari 2005)*
Deen Supermarkten B.V.
Dekamarkt B.V.
De Wit Komart Supermarkten B.V. *(tot 1 januari 2006)*
Em-Té Supermarkten B.V.
Hema B.V. *(tot 1 januari 2005)*
Hoogvliet B.V.
Jan Linders B.V.
Jumbo Supermarkten B.V.
Laurus N.V.
Lidl Nederland GmbH
Nettorama B.V.
Poiesz Supermarkten B.V.
Samenwerkende Dirk van den Broek Bedrijven B.V.
Sanders Supermarkt B.V.
Schuitema *(voormalig A&P)*
Stationsfoodstore B.V.
Vomar Voordeelmarkt B.V.

De cao geldt uitsluitend in de eigen vestigingen van deze bedrijven (niet in franchisevestigingen; daar is de cao voor het Levenmiddelenbedrijf van toepassing)

Vereniging van
Grootwinkelbedrijven in Levensmiddelen

cc
ca