

**Groothandel in Aardappelen, Groenten en Fruit 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9956

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 05-08-2003, nr. 148

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 1 AUGUSTUS 2003 TOT ALGEMEEN
VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
GROOTHANDEL IN AARDAPPELEN, GROENTEN EN FRUIT**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Frugi Venta mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) ter ene zijde: Frugi Venta en de Nederlandse Aardappel Organisatie;

Partij(en) ter andere zijde: CNV Dienstenbond en FNV Bondgenoten.

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

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV, V en VI is bepaald:

Artikel 1

Begripsomschrijvingen

In deze Collectieve Arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. Werkgever:
Iedere natuurlijke persoon, rechtspersoon of niet rechtspersoonlijkheid bezittende vennootschap, die uitsluitend of in hoofdzaak:
 - de grossiers-, export- en/of verzendhandelsfunctie in groenten en/of fruit uitoefent;
 - en/of ten behoeve van genoemde ondernemingen werkzaamheden verricht van het sorteren en/of verpakken en/of bewerken, laden en lossen van de door die ondernemingen verhandelde producten, met uitzondering van producenten en veilingen;
 - en/of de grossiersfunctie in aardappelen uitoefent.
- b. Werknemer:
Degene die in dienst is van een werkgever, met uitzondering van de werknemer als bedoeld in artikel 2 lid 3.
- c. Verzendhandel:
De bedrijfsuitoefening van commissionairs, tussenpersonen en binnenlandse groothandelaren/niet grossiers.
- d. Grossier:
Degene die rechtstreeks aan detaillisten levert.
- e. Groothandel:
De collecterende handel.

Artikel 2

Arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst kan voor bepaalde of onbepaalde tijd worden aangegaan.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

2. Een arbeidsovereenkomst wordt slechts geacht voor bepaalde tijd te zijn aangegaan indien de einddatum duidelijk bepaald of bepaalbaar is en wel in de volgende gevallen:
 - De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van een kalenderperiode, die niet langer zal zijn dan 12 maanden.
 - De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van een bepaald werk of project waarbij contractueel vaststaat welke objectief bepaalde gebeurtenis leidt tot het einde van de arbeidsovereenkomst.
 - De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van een bepaalde situatie, zoals de afwezigheid van een andere werknemer wegens ziekte of vakantie.

In arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dient, waar mogelijk, een tijdstip van beëindiging te worden vermeld.

Groothandel in Aardappelen, Groenten en Fruit 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Uitzondering op de toepassing van de CAO

3. De werknemer, die voor een bepaalde tijd korter dan drie maanden is aangenomen, valt niet onder de toepassing van deze CAO, tenzij nadrukkelijk anders is overeengekomen. Bij verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van drie maanden of korter met dezelfde periode, is de CAO van toepassing.

Overgang van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar onbepaalde tijd

4. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verandert in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de volgende gevallen:
 - a. Indien meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt de vierde arbeidsovereenkomst als voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
 - b. Op de dag nadat de keten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten langer heeft geduurd dan 24 maanden (inclusief de onderbrekingen van niet langer dan drie maanden) ontstaat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Diensttijd

5. De aanstelling kan geschieden voor de normale wekelijkse diensttijd (zie art. 11 lid 1) of voor een wekelijkse diensttijd korter dan normaal.
6. In het geval dat een wekelijkse diensttijd is overeengekomen, die korter is dan de normale diensttijd (zie art. 11 lid 1), zijn de arbeidsvoorwaarden volgens deze overeenkomst, naar gelang het aantal uren per week, van toepassing.
De deeltijdwerker heeft over zijn meeruren boven het aantal overeengekomen uren per week tot maximaal de normale diensttijd recht op vakantiedagen, vakantietoeslag en ziekgeld.

Proeftijd

7. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan met een schriftelijk bedongen proeftijd van ten hoogste twee maanden worden aangegaan.
Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan met een schriftelijk bedongen proeftijd van ten hoogste één maand worden aangegaan.

Artikel 3

Vormvereisten arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst (zie bijlage IV) wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd. De werkgever draagt er zorg voor dat uiterlijk op de datum van indiensttreding werkgever en werknemer in het bezit zijn van een ondertekende arbeidsovereenkomst. Bij een wijziging van de arbeidsovereenkomst geschiedt dit uiterlijk op de ingangsdatum van de wijziging.
De arbeidsovereenkomst bevat in ieder geval:
 - a. de naam en vestigingsplaats van de werkgever, alsmede de functie(s) van degene(n) die hem ten deze vertegenwoordigen;
 - b. de naam, voorna(a)men en geboortedatum van de werknemer;
 - c. de datum van indiensttreding;
 - d. de duur waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan: voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd;
 - e. de duur van de eventuele proeftijd;
 - f. de diensttijd van de werknemer: de normale wekelijkse diensttijd of de wekelijkse diensttijd korter dan normaal;
 - g. een omschrijving van de functie, dan wel de functiebenaming;
 - h. de functiegroep waarin de werknemer is ingedeeld;
 - i. het salaris dat aan de werknemer is toegekend op basis van leeftijd, resp. functiejaarschaal, die behoort bij de groep waarin hij is ingedeeld;
2. Tenzij uit de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk anders blijkt, geschiedt de indienstneming voor onbepaalde tijd.

Artikel 4

Arbeid voor derden

1. De werknemer is niet verplicht in opdracht van de werkgever werk te verrichten voor andere ondernemingen dan die van de werkgever, tenzij bij de aanstelling schriftelijk anders is overeengekomen.

Artikel 5

Antidiscriminatie

De werkgever zal, met inachtneming van objectief, aan de functie verbonden eisen, werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie bieden, ongeacht factoren als leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit, politieke keuze en vakbondskeuze.

Groothandel in Aardappelen, Groenten en Fruit 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Indeling in functiegroepen

Artikel 6

Functiegroepen

1. De werknemer wordt met toepassing van het Handboek Functiewaardering AGF-Groothandel op basis van de ORBA®-methode ingedeeld in een functiegroep. Het raster met de referentiefuncties en de verdeling over de functiegroepen A t/m G is vermeld in bijlage I van deze CAO.
2. De werknemer, die vóór 1 januari 2003 in dienst was van de werkgever wordt uiterlijk vóór 1 juli 2003 op basis van art. 6 lid 1 ingedeeld. De werknemer die na 1 januari 2003 in dienst treedt, wordt bij indiensttreding op basis van art. 6 lid 1 ingedeeld.
3. Bij wijziging van de functiegroep wordt dit aan de werknemer schriftelijk bevestigd (zie bijlage V).

Artikel 7

Salariëring

1. Aan de werknemer die is ingedeeld in een van de functiegroepen A t/m G wordt een salaris toegekend op basis van de salarisschalen die zijn vermeld in bijlage II. Deze functiesalarissen gelden voor de verrichte werkzaamheden in de normale diensttijd.
2. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep en de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en zijn salaris.
3. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de bezwaarschrift- en beroepsprocedure zoals opgenomen in het Handboek Functiewaardering en in de brochure Samenvatting van het Handboek Functiewaardering (december 2002).
4. De vaststelling van het salaris van de werknemer van 23 jaar of jonger geschiedt eenmaal per jaar aan het einde van de betalingsperiode, waarin deze jarig is en wel naar leeftijd van betrokken werknemer.
5. De vaststelling van het salaris van de werknemer, ouder dan 23 jaar

geschiedt eenmaal per jaar op 1 januari, naar het aantal gehele jaren dat de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 23 jaar in een functiegroep is ingedeeld geweest, totdat het maximum aantal functie-jaren in de desbetreffende groep is bereikt.

6. In afwijking van lid 5 zal aan de werknemer, die in de eerste helft van het kalenderjaar de 23-jarige leeftijd bereikt, de eerste functieverhoging worden gegeven op de eerstvolgende 1 januari.
7. Bij indeling van de werknemer ouder dan 23 jaar in een hogere functiegroep, geldt voor deze het schaalbedrag in de hogere salarisschaal, dat direct volgt op het schaalbedrag dat voorheen van toepassing was. Aan de werknemer wordt dan het aantal functie-jaren toegekend, dat bij het aldus gevonden bedrag behoort.
8. De werkgever kan aan de werknemer een waarderingstoeslag toekennen tot maximaal 10% van het salaris volgens de salarisschaal in bijlage II.
9. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer, die is ingedeeld in één van de in artikel 6 genoemde functiegroepen.
10. Bij de invoering van de nieuwe salarisschalen per 1 januari 2003 is voor de werknemer die vóór deze datum bij de werkgever in dienst was een overgangsregeling getroffen, die is opgenomen in bijlage III.

Artikel 8

Salarisbetaling

1. De betaling van het salaris vindt wekelijks, vierwekelijks dan wel maandelijks plaats.
2. Bij de salarisbetaling dient aan de werknemer een schriftelijke specificatie te worden verstrekt, waarop de volgende gegevens worden vermeld:
 - a. de naam van de werknemer
 - b. de periode, waarop de betaling betrekking heeft
 - c. het bruto salarisbedrag, gespecificeerd volgens vaste bedragen (diploma/toeslagen, overwerkged en andere beloningen)
 - d. een specificatie van de wettelijke en overige inhoudingen
 - e. het netto uit te betalen bedrag
 - f. de wijze van betaling.

Groothandel in Aardappelen, Groenten en Fruit 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 9

Salarisverhoging

1. a. De salarisschalen in het nieuwe salarisgebouw (bijlage II) en de werkelijk betaalde salarissen met uitzondering van de salarissen van bovenschalige medewerkers (zie lid 1 b) worden verhoogd:
per 1 januari 2003 met 1,0%
per 1 juli 2003 met 1,5%
per 1 januari 2004 met 1,5%
 - b. De bovenschaligen, dat wil zeggen de medewerkers met een bruto jaarsalaris van € 40.000 of meer hebben recht op een structurele procentuele salarisverhoging van minimaal de helft van de procentuele verhoging onder lid 1 a.
 - c. Indien de bovenschalige medewerker recht heeft op een winstdelingsregeling, tantième of omzetbonus mag de structurele salarisverhoging onder lid 1 b in mindering worden gebracht op de jaarlijkse winstuitkering/tantième/omzetbonus.
2. Met ingang van 1 januari 2001 is de overhevelingstoeslag afgeschaft. In verband hiermede moet op basis van de «Wet Bruterij Overhevelingstoeslag Lonen» de toeslag per 1 januari 2001 worden verwerkt in de brutosalarissen. De verhoging bedraagt 1,9% met een maximum van € 792,- op jaarbasis.

Artikel 10

Werkgeversbijdrage in de ziektekosten-verzekering

De werkgever zal aan de werknemers, die niet verplicht verzekerd zijn ingevolge de Ziekenfondswet, een bruto bijdrage verstrekken in de kosten van een particuliere ziektekostenverzekering ter grootte van de helft van die kosten met een maximum van € 100,- per maand.

Artikel 11

Normale diensttijd en werkvenster

1. a. De normale gemiddelde diensttijd is 38 uur per week.
- b. De werkgever kan een flexibele normale diensttijd invoeren door:
 - over een periode van maximaal drie maanden een schema van verdeling van de normale diensttijd op te stellen, waarbij de werknemers die zijn aangesteld voor de normale wekelijkse

diensttijd tenminste 36 uur per week en ten hoogste 40 uur per week werken,

of

- over een periode van zes maanden een verdeling van de normale diensttijd op te stellen van niet minder dan 34 uur en niet meer dan 42 uur per week op basis van een vijfdaagse werkweek.

De gemiddelde diensttijd gedurende deze periode van drie of zes maanden dient uit te komen op 38 uur per week.

2. Onder diensttijd wordt verstaan de tijd, gedurende welke een werknemer in opdracht van de werkgever zijn werkzaamheden verricht, liggende tussen het tijdstip waarop de dienst wordt aangevangen en het tijdstip waarop de diensttijd wordt beëindigd, eventueel tussen de tijdstippen waarop de dienst wordt aangevangen en op de standplaats wordt onderbroken en die, waarop de dienst na onderbreking wederom wordt aangevangen en beëindigd. De pauzes worden, voor zover tijdens de diensttijd genoten op de diensttijd in mindering gebracht tot een maximum van 1,5 uur per dag en van 7,5 uur per week.

Indien de diensttijd niet op de standplaats wordt onderbroken, mag worden aangenomen dat de maximaal aftrekbare pauze wordt gemaakt, tenzij het tegendeel wordt aangetoond.

Onder standplaats wordt verstaan: De plaats waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid uitoefent, of de plaats waar de onderneming haar garage heeft, dan wel het vervoermiddel stalt of behoort te stallen.

3. De diensttijd zal, indien mogelijk, zodanig worden ingedeeld dat op zaterdag geen arbeid hoeft te worden verricht. De werkgever heeft de bevoegdheid om, indien dit naar zijn oordeel in verband met de bedrijfsomstandigheden noodzakelijk is, binnen de normale diensttijd op zaterdag arbeid te doen verrichten, met dien verstande dat de werknemer tenminste 26 vrije zaterdagen per jaar zal verkrijgen.
4. Voor de werknemers die zijn ingedeeld in de functiegroepen A t/m G, met uitzondering van de chauffeurs, niet zijnde heftruckchauffeurs, geldt het navolgende werkvenster (zie bijlage VI):
De gebruikelijke dagelijkse diensttijd, zijnde het werkvenster is van maandag tot en met vrijdag gelegen tussen 06.00 uur en 19.00 uur en op zaterdag tussen 06.00 uur en 15.00 uur. Voor groothandelsbedrijven die gevestigd zijn op groothandelsmarkten met afhaalclanten geldt dat bovenstaand werkvenster begint om 05.00 uur in plaats van 06.00 uur (van maandag t/m zaterdag).
5. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor de normale weke-

Groothandel in Aardappelen, Groenten en Fruit 2003/2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

lijkse diensttijd heeft van maandag tot en met vrijdag recht op een dagelijkse arbeidsduur van tenminste drie uren.

6. Indien werknemers met een wekelijkse diensttijd korter dan de normale diensttijd regelmatig de voor hen geldende diensttijd overschrijden, kan in onderling overleg de arbeidsovereenkomst worden aangepast.
7. De werkgever zal bij vacatures en herbezetting een beleid voeren, waarbij:
 - zoveel mogelijk grote deeltijdbanen van 28 t/m 32 uur in plaats van banen met een normale diensttijd worden aangeboden;
 - het aanbieden van grote deeltijdbanen aan de werknemer(s) met een kleine deeltijdbaan prioriteit krijgt.
8. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer, die is ingedeeld in één van de in artikel 6 genoemde functiegroepen A t/m G.

Artikel 12

Deeltijdarbeid

Een verzoek van de werknemer om tijdelijk dan wel definitief korter te gaan werken wordt door de werkgever in beginsel gehonoreerd, tenzij dit redelijkerwijs op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen niet van de werkgever kan worden geleverd.

Artikel 13

Zeggenschap arbeidstijden

In geval van een wezenlijke wijziging van de bestaande arbeidstijden behoeft de werkgever instemming van de ondernemingsraad of, bij afwezigheid daarvan, van tenminste 75% van de werknemers van het desbetreffende bedrijfs onderdeel.

Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer, die is ingedeeld in één van de in artikel 6 genoemde functiegroepen A t/m G.

Artikel 14

Overuren

1. Uitgezonderd voor de chauffeurs internationaal wordt het aantal

overuren op maandbasis (dan wel vierwekenbasis) bepaald, uitgaande van een normale diensttijd van 38 uren per week. Deze overuren worden geacht te zijn gemaakt voor zover de overschrijding is veroorzaakt door of namens de werkgever opgedragen arbeid.

2. De berekening van het aantal overuren voor de chauffeurs internationaal dient te geschieden over een periode van twee weken, waarbij onder overuren worden verstaan de uren boven de 76 uur per periode van twee weken. De toegepaste berekening van het aantal overuren moet bekend zijn bij het betrokken personeel.
3. De werknemer van 50 jaar of ouder kan door de werkgever niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk.
4. De werknemer is niet verplicht meer dan 234 uren op jaarbasis dan wel 80 uren per kwartaal overwerk te verrichten. De werkgever zal, indien er meer dan 20 overuren per 4 weken worden gemaakt, melding maken bij de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 36 van het aantal uren waarmee deze grens van 20 overuren wordt overschreden. In geval van chauffeurs zal deze melding plaatsvinden bij overschrijding van 25 overuren per 4 weken.
5. Indien gebruik wordt gemaakt van de flexibele diensttijdregeling zoals vermeld in artikel 11 lid 1 worden onder overuren verstaan de uren boven het aantal uren in het vooraf opgestelde weekrooster.
6. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer, die is ingedeeld in één van de in artikel 6 genoemde functiegroepen A t/m G.

Artikel 15

Vergoeding van overuren

De beloning van overuren kan geschieden op één van de navolgende wijzen:

1. Overuren worden bij voorkeur in vrije tijd gecompenseerd met inachtneming van de toeslagen zoals bedoeld in lid 2 en lid 3 van dit artikel, tenzij werkgever en werknemer in overleg overuren en toeslagen in geld wensen te vergoeden.
De werkgever stelt in overleg met de werknemer het tijdstip vast, waarop de bedoelde vrije tijd wordt opgenomen. Indien deze vrije tijd niet voor het eind van het kalenderjaar is opgenomen, dan dienen de overuren alsnog in geld te worden uitbetaald.
2. Met uitzondering van chauffeurs, niet zijnde heftruckchauffeurs, geldt een uniforme overurentoeslag van 35%. (art. 41 vindt hier geen toepassing)
3. Voor chauffeurs, niet zijnde heftruckchauffeurs, zijn per onderneming individuele regelingen voor overwerkvergoeding toegestaan,

Groothandel in Aardappelen, Groenten en Fruit 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

mits deze dezelfde uitkomst geven als het systeem van overwerkvergoeding, waarbij minimaal de toeslagen van resp. 30% voor het eerste tot en met het zevende overuur per week en 50% vanaf het achtste overuur per week, worden gehanteerd.

De individuele regeling mag niet in strijd zijn met de nationale en internationale wetgeving, met name mag deze niet indruisen tegen de verkeersveiligheid en de gezondheid van de werknemers.

4. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer, die is ingedeeld in één van de in artikel 6 genoemde functiegroepen A t/m G.

Artikel 16 (zie bijlage VI)

Toeslagen voor arbeid op uren buiten het werkvenster

1. Voor arbeid op uren gelegen buiten de werkvensters als bedoeld in artikel 11 lid 4 wordt een toeslag betaald van 25%.
2. Indien de zaterdag binnen de vijfdaagse werkweek valt of wanneer uitsluitend op zaterdag wordt gewerkt, is de toeslag voor de arbeid buiten het werkvenster niet van toepassing vanaf 15.00 uur tot 19.00 uur.
3. Voor werk op zondag geldt een toeslag van 100%.
4. Indien over de gewerkte uren zowel een toeslag voor arbeid op onaangename uren als een overwerktoeslag van toepassing is, vindt geen cumulatie van deze toeslagen plaats en wordt uitsluitend de overwerktoeslag betaald.

Artikel 17

Arbeid op feestdagen

1. De werknemer behoeft op de dagen genoemd in lid 2 geen arbeid te verrichten, behoudens voor strikt noodzakelijke werkzaamheden.
2. Feestdagen in de zin van deze overeenkomst zijn de algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag en de Eerste en Tweede Kerstdag alsmede Koninginnedag (30 april).
3. Indien de werknemer prijs stelt op de viering van gedenkdagen als bid- en dankdagen, andere religieuze dagen en de eerste mei, andere

dan genoemd in lid 2 van dit artikel, kunnen hiervoor snipperdagen worden opgenomen. De werknemer kan voor de in dit lid bedoelde feestdagen desgewenst ook onbetaald verlof opnemen.

Artikel 18

Doorbetaling loon op feestdagen

1. Aan de werknemer wordt het loon op feestdagen doorbetaald, tenzij deze feestdag op een zondag valt.
2. Indien door de werknemer op een niet op zondag vallende feestdag moet worden gewerkt, geldt een toeslag van 100% behalve wanneer de werkgever een vervangende vrije dag geeft (art. 41 vindt hier geen toepassing).
3. Indien door de werknemer op een op zondag vallende feestdag moet worden gewerkt, geldt een toeslag van 200%, of indien de werkgever een vervangende vrije dag geeft, een toeslag van 100%.

Artikel 19

Kort verzuim met behoud van loon

1. Met uitsluiting van het bepaalde in het 3e en 4e lid van art. 7: 629 van het Burgerlijk Wetboek, wordt bij verzuim, voor zover dit binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, en hiervan tijdig aan de werkgever mededeling is gedaan, het loon doorbetaald in de hierna te noemen gevallen en tot de daarbij vermelde duur, mits wat betreft begrafenissen, huwelijken en dergelijke de plechtigheid wordt bijgewoond:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer: 1 dag
 - b. bij huwelijk of bij registratie van het partnerschap van de werknemer: 2 dagen
 - c. bij huwelijk van broers, zusters, zwagers, schoonzusters, eigen of aangenomen kinderen van de werknemer: 1 dag
 - d. bij 25-jarig of 40-jarig huwelijk van de werknemer: 1 dag
 - e. bij 50-jarig huwelijk van de ouders, schoonouders of grootouders van de werknemer: 1 dag
 - f. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of een inwonend kind van de werknemer: van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis met een minimum van 3 dagen, eventueel met inbegrip van de zondag
 - g. bij overlijden van niet-inwonende buiten de plaats van vestiging van de werknemer woonachtige kinderen: 2 dagen
 - h. bij overlijden van kinderen en kleinkinderen, voor zover niet bedoeld in sub f en g van dit lid, bij overlijden van de ouders, schoonouders of grootouders van de werknemer: 1 dag

Groothandel in Aardappelen, Groenten en Fruit 2003/2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- i. bij overlijden van aangehuwde kinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters van de werknemer: 1 dag
 - j. bij bevalling van de echtgenote van de werknemer: 2 dagen
 - k. bij 25-jarig of 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: 1 dag
 - l. voor het afleggen van vakexamens: tenminste de tijd welke hiervoor nodig is met een minimum van 1 dag
 - m. bij noodzakelijk bezoek aan een dokter dat – behoudens in spoedgevallen – vooraf is medegedeeld aan de werkgever, gedurende de tijdsduur door de werkgever in verband met de plaatselijke omstandigheden vast te stellen
 - n. voor het zoeken van een nieuwe werkgever na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever, indien de werknemer tenminste gedurende 6 weken onmiddellijk aan de opzegging voorafgaande, onafgebroken bij de onderneming in dienst is geweest: 5 uren opeenvolgend of bij gedeelten
 - o. bij vervulling van een van overheidswege, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde persoonlijke verplichting: de werkelijke benodigde tijd tot ten hoogste 4 uur
 - p. voor het bijwonen van algemene vergaderingen resp. vergaderingen van bestuurlijke organen van de vakorganisaties, alsmede voor het bijwonen van scholings- en vormingscursussen, voor zover daartoe door de organisatie uitgenodigd, tot een maximum van in totaal 5 dagen per kalenderjaar, doch alleen indien de werknemer deel uit maakt van één der hogere bondsorganen of afgevaardigde is van een afdeling. Onder hogere bondsorganen wordt verstaan: algemene vergaderingen, federatieraad c.q. bondsraad, landelijke groepsbesturen en CAO-commissies
 - q. bij verhuizing van de werknemer: maximaal 1 dag per jaar
 - r. voor het bijwonen van de cursussen of opleidingen, die in relatie staan tot de werkzaamheden bij de werkgever, tot een maximum van zes dagen per kalenderjaar.
2. De werkgever stelt de werknemer in het laatste jaar voor zijn pensionering in de gelegenheid in totaal 5 dagen extra verlof met behoud van loon op te nemen voor het bijwonen van cursussen, ter voorbereiding op de aanstaande pensionering.
 3. Indien sprake is van een duurzame relatie met een levensgezel(lin), hetgeen bij de werkgever bekend is, geldt dit artikel alsof er sprake is van een huwelijk.

Artikel 20

Arbeid en zorg

1. Calamiteitenverlof

Onder calamiteitenverlof wordt verstaan het verlof om bij calamiteiten in de naaste familiesfeer thuiszorg of andere voorzieningen te organiseren.

Bij calamiteitenverlof heeft de werknemer recht op doorbetaling van salaris, mits de werknemer de werkgever onder opgave van redenen zijn afwezigheid heeft gemeld met zo mogelijk opgave van een indicatie van de duur van zijn afwezigheid.

Bij gebleken misbruik vindt over het verlof geen doorbetaling plaats van de ten onrechte opgenomen dag(en).

2. Kortdurend zorgverlof

Onder kortdurend zorgverlof wordt verstaan:

- Het verlof vanwege de noodzakelijke verzorging in verband met de ziekte van
 - a. De echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner met wie de werknemer samenwoont.
 - b. Een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familie-rechtelijke betrekking staat of inwonend(e) kind(eren) van de onder a) genoemde persoon.
 - c. De ouder(s) van de werknemer.
- Het vrijwilligersverlof.
- Het verlof vanwege rouwverwerking met betrekking tot het overlijden van een naaste.

Bij kortdurend zorgverlof wordt het salaris gedurende maximaal tien werkdagen per jaar voor 100% doorbetaald, mits:

- Het kortdurend zorgverlof niet in strijd is met het bedrijfsbelang.
- De werknemer tenminste één week voorafgaande aan het zorgverlof het desbetreffende verzoek heeft ingediend bij de werkgever.

3. Vakantieverlof na kraamverlof

De werknemer kan in aansluiting op de twee dagen kort verzuim met behoud van loon bij bevalling van zijn echtgenote (art. 19 lid j) in overleg met de werkgever vakantie opnemen, echter niet langer dan het opgebouwde aantal vakantiedagen.

4. Aansluitend onbetaald verlof

De werknemer kan na afloop van het kortdurend zorgverlof of kraamverlof maximaal twee weken onbetaald verlof opnemen, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. Tijdens deze periode van onbetaald verlof wordt de pensioenopbouw voortgezet.

Groothandel in Aardappelen, Groenten en Fruit 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 21

Vakantieduur

1. Het vakantiejaar loopt van 1 mei tot en met 30 april.
2. De werknemer heeft jaarlijks een wettelijk recht op 20 werkdagen vakantie en 6 werkdagen bovenwettelijke vakantie, waarvan er in onderling overleg tenminste 15 aaneengesloten kunnen worden opgenomen.
3. De in lid 2 vastgestelde bovenwettelijke vakantie wordt voor werknemers met een fulltime arbeidsovereenkomst verlengd met:
 - één dag extra vakantie voor werknemers van 50 jaar en ouder of bij 15 onafgebroken dienstjaren bij dezelfde werkgever of;
 - twee dagen extra vakantie voor werknemers met 25 onafgebroken dienstjaren bij dezelfde werkgever of;
 - drie dagen extra vakantie voor werknemers van 55 jaar en ouder of met 40 onafgebroken dienstjaren bij dezelfde werkgever of;
 - vijf dagen extra vakantie voor werknemers van 60 jaar of;
 - zeven dagen extra vakantie voor werknemers van 61 jaar en ouder.
4. Behalve bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst mag het recht op vakantie niet worden vervangen door uitbetaling in geld.
5. Indien de werknemer in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt, resp. de dienst verlaat, heeft deze recht op een naar evenredigheid berekend aantal vakantiedagen als het aantal volle maanden (is niet kalendermaanden) gedurende het lopende vakantiejaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt door de werkgever voor elke volle maand, gedurende welke een werknemer in dienst is geweest en waarvoor nog geen vakantie is genoten, een naar evenredigheid berekend aantal dagen loon als vakantievergoeding uitbetaald. Voor zover de werknemer alsdan meer vakantiedagen mocht hebben genoten dan waarop recht bestond, zullen deze vakantiedagen nader worden verrekend. De werkgever reikt aan de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van loon welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
6. De vakantie wordt in overleg met de werkgever vastgesteld, waarbij

de aaneengesloten periode zoveel mogelijk wordt genoten in het tijdvak van 1 mei tot en met 30 september.

7. De overige vakantiedagen kunnen verspreid over het gehele jaar worden opgenomen. De werkgever is bevoegd om jaarlijks, uiterlijk op 31 januari, collectieve vakantiedagen vast te stellen tot een maximum van drie dagen per kalenderjaar.
8. Gedurende de wettelijke opzegtermijn zal geen vakantie kunnen worden genoten, tenzij de werknemer uitdrukkelijk hierom verzoekt en het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet.
10. Met ingang van 1 januari 2001 kan de werknemer jaarlijks de zes bovenwettelijke vakantiedagen uit lid 2 sparen voor een langere vakantie. In afwijking van lid 2 kan de werknemer éénmaal per vijf jaren een langere vakantie van maximaal zes weken genieten. De werknemer dient uiterlijk zes maanden van tevoren met werkgever te overleggen wanneer hij/zij van deze langere vakantiemogelijkheid gebruik wenst te maken.

Artikel 22

Vakantieaanspraken in geval van ziekte of ongeval

1. De werknemer, die bij het begin van een vakantie ten gevolge van ziekte of ongeval arbeidsongeschikt is, behoudt aanspraak op reeds verworven vakantierechten.
2. De werknemer, die tijdens een vakantie arbeidsongeschikt wordt, behoudt aanspraak op vakantiedagen voor de dagen waarop deze arbeidsongeschikt is geweest en waarvoor deze recht heeft op doorbetaling van loon – eventuele wachtdagen daartoe gerekend – mits terstond bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid de werkgever hiervan in kennis is gesteld.
3. De werknemer, die door ziekte of ongeval volledig arbeidsongeschikt is, verwerft vakantierechten over ten hoogste de laatste zes maanden van die volledige arbeidsongeschiktheid met dien verstande dat tijdvakken samengesteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
4. De werknemer die door ziekte of ongeval gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, verwerft alleen vakantierechten over de tijd dat hij arbeid verricht, dan wel geen arbeid verricht wegens de in de leden 1, 2 en 5 van art. 7: 635 Burgerlijk Wetboek genoemde omstandigheden.

Groothandel in Aardappelen, Groenten en Fruit 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 23

Verval van vakantieaanspraken

Onverlet het overige bepaalde in art. 7: 642 van het Burgerlijk Wetboek, verjaart ieder vorderingsrecht tot toekenning van vakantie of van verlof zonder behoud van loon, als bedoeld in art. 7: 641 van het Burgerlijk Wetboek, na verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Bij het opnemen van vakantiedagen worden de oudste rechten geacht het eerst te worden gerealiseerd.

Artikel 24

Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag, uit te keren op een tijdstip tussen 1 mei en 1 juli.
Het percentage van de vakantietoeslag is vermeld in bijlage VII A en wordt berekend over het overeengekomen jaarloon voor de normale diensttijd (zie art. 11 lid 1).

Bij de berekening van de vakantietoeslag over het jaarloon geldt voor 21-jarigen en ouderen een minimum als vermeld in bijlage VII A. Voor de werknemer jonger dan 21 jaar wordt bovenbedoeld minimum met 10% per leeftijdsjaar verlaagd.

2. Aan de werknemer waarmee de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, zal voor elke volle maand, dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd en waarvoor nog geen vakantietoeslag is betaald, 1/12 van de vakantietoeslag, bedoeld in het eerste lid van dit artikel, worden uitbetaald.

Artikel 25

Vakantiebonrechten

In gevallen waarbij het gebruik is vakantiebonrechten van het Vakantiefonds voor de Landbouw te verstrekken, wordt aan de werknemer een vakantiebonrecht verstrekt, ter waarde van het in bijlage VII B genoemde percentage van het bruto functie weksalaris. De vakantiebonrechten worden niet verstrekt over de in art. 17 genoemde feestdagen en de in art. 21 genoemde vakantie- en snipperdagen.

Indien vakantiebonrechten worden verstrekt, wordt over de in art. 17 genoemde feestdagen en de in art. 21 genoemde vakantie- en snipperdagen geen loon betaald en komt de in art. 24 genoemde vakantietoeslag te vervallen.

Artikel 26A

Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval

1. De werkgever dient zich aan te sluiten bij een gecertificeerde Arbodienst.
2. De werkgever dient een verzuimregistratiesysteem bij te houden.
3. De werknemer, die door arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten, is verplicht de werkgever hiervan in kennis te stellen en wel binnen één uur nadat de diensttijd zou zijn aangevangen, dan wel uiterlijk vóór 10.00 uur 's morgens, tenzij overmacht zulks onmogelijk maakt.
4. a. In afwijking van het bepaalde in art. 7: 629 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek, is de werkgever verplicht aan de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, zo lang deze tijdens de arbeidsovereenkomst ten gevolge van de arbeidsongeschiktheid verhinderd is arbeid te verrichten, het bruto loon 100% door te betalen en wel;
 - indien de arbeidsovereenkomst, voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid, één jaar of langer heeft geduurd, gedurende minimaal de eerste 12 maanden;
 - indien de arbeidsovereenkomst, voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid, korter dan één jaar heeft geduurd, gedurende minimaal de eerste drie maanden 100% en daarna negen maanden 70%, maar tenminste het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon.
- b. Ten aanzien van de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, tot maximaal 9 maanden, is het bepaalde in lid 4 a van dit artikel van overeenkomstige toepassing, met dien verstande, dat de doorbetaling van 100% bruto loon alsdan beperkt is tot een termijn van ten hoogste zes weken, echter nooit langer dan over de periode waarvoor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan.
Na de periode van zes weken is de werkgever verplicht 70% van het bruto loon, maar tenminste het voor de werknemer geldende wettelijk minimum loon door te betalen tot aan het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
- c. Voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan 9 maanden, gelden de termijnen genoemd onder lid 4 a van dit artikel, echter nooit langer dan over de periode

Groothandel in Aardappelen, Groenten en Fruit 2003/2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

waarvoor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aange-
gaan.

5. Per ziektegeval zal één wachtdag voor rekening van de werknemer komen.
Deze wachtdag voor rekening van de werknemer kan ter keuze van de werknemer worden gecompenseerd met een bovenwettelijke vakantiedag of een andere tijd-voor-tijd-regeling.
6. Bij structureel overwerk uitgaande van een referteperiode van 26 weken vóór ziekmelding, geldt – met inachtneming van de periodes bedoeld in lid 4 van dit artikel – uitsluitend voor chauffeurs, niet zijnde heftruckchauffeurs, een overwerkvergoeding tijdens ziekte van 70% over maximaal vijf overuren per week.
7. Indien de werknemer ter zake van de arbeidsongeschiktheid jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, gelden de in de leden 4 t/m 6 van dit artikel omschreven verplichtingen van de werkgever niet.
Indien en voor zover de werknemer in zodanig geval zijn vordering op schadevergoeding aan de werkgever overdraagt, zal deze hem bij wijze van voorschot betalingen doen zoals hij die, indien de leden 4 t/m 6 van dit artikel van toepassing waren, verschuldigd zou zijn. Het op deze wijze door de werknemer genotene zal worden verrekend, met hetgeen de werkgever krachtens de overgedragen vordering van de derde(n) zal ontvangen.

Wet Verbetering Poortwachter

8. De doorbetaling van 100% bruto loon wordt in afwijking van dit artikel lid 4 na 52 weken ziekte verlengd indien:
 - Op aanwijzing van UWV-GAK de behandeling van de WAO-aanvraag wordt uitgesteld als de werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen om de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer te bevorderen.
 - De werkgever en de werknemer gezamenlijk besluiten om de WAO-aanvraag uit te stellen.
9. De werknemer, die door de Arbodienst (gedeeltelijk) arbeidsgeschikt is verklaard en die gebruik maakt van zijn recht op een «second opinion» bij UWV-GAK wordt 100% doorbetaald, totdat de uitslag van de second opinion bekend is, echter nooit langer dan één maand.
Indien de uitslag van de second opinion het standpunt van de Arbo-

dienst bevestigt, kan de werkgever de onterechte doorbetaling van het salaris van de werknemer terugvorderen.

Artikel 26B

Invaliditeitspensioen

1. De werkgever dient ervoor zorg te dragen, dat er een invaliditeitspensioen is ten behoeve van de werknemer. Dit invaliditeitspensioen voorziet in een aanvulling op de uitkering krachtens de WAO tot 70% van het laatst verdiende salaris met een maximum van 70% van het maximum WAO-uitkeringsloon. Hiervoor zij verwezen naar de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Agrarische en Voedselvoorzieningshandel (BPF-AVH), Prins Mauritsplein 29, 2582 ND Den Haag.

Artikel 28

Uitkering bij overlijden

Bij het overlijden van de werknemer zal een uitkering worden verstrekt ten behoeve van nagelaten betrekkingen van werknemer. Het bedrag van deze uitkering is gelijk aan het loon hetwelk de overleden werknemer vóór zijn overlijden laatstelijk rechtens toekwam, gerekend over een periode vanaf de datum na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede kalendermaand nadien.

Artikel 29

Toeslag voor schadevrij rijden

De werkgever heeft de bevoegdheid aan zijn chauffeurs, niet zijnde heftruckchauffeurs, een toeslag voor schadevrij rijden toe te kennen met een maximum van 4% van het functieloon, zulks aan de hand van het Reglement Schadevrij Rijden, dat als bijlage VIII bij deze CAO is gevoegd en daarvan wordt geacht deel uit te maken.

Artikel 30

Kinderopvang

1. De werknemer die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft, reeds een jaar in dienst is én kinderen tot de leeftijd van vier jaar heeft, kan aanspraak maken op een bijdrage in de kosten van kinderopvang indien de werknemer gebruikmaakt van een kinderopvangvoorziening in een professioneel gesubsidieerd of particulier kinderdagverblijf (zie bijlage IX).

Groothandel in Aardappelen, Groenten en Fruit 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. De werkgever draagt jaarlijks 0,2% van de bruto loonsom bij aan de kosten van kinderopvang. Uit dit budget zal jaarlijks achteraf de werkgeversbijdrage worden voldaan. De werkgeversbijdrage is maximaal per voltijd werknemer per voltijds kindplaats 50% van de kosten van kinderopvang. Er is geen minimumbedrag voor de werkgeversbijdrage. Het budget zal evenredig naar de arbeidsduur gelijkelijk over de werknemers worden verdeeld. Indien de werknemer geen of gedeeltelijk gebruik maakt van dit recht, vervalt aan het einde van het jaar, het restant van de voorziening aan de werkgever.

Artikel 31

Diplomatoeslag chauffeur

Aan de chauffeur, die in het bezit is van een EVO-diploma of een daaraan gelijkwaardig diploma, zal een toeslag worden gegeven. Het bedrag van deze toeslag per week is vermeld in bijlage VII C.

Artikel 32

Verblijfkosten chauffeur

1. Aan de in art. 6 genoemde chauffeur internationaal zal per buitenlandse reis een bedrag aan verblijfkosten worden vergoed per 24 aaneengesloten uren. Het bedrag is vermeld in bijlage VII D.
2. De overige chauffeurs, niet zijnde heftruckchauffeurs, ontvangen een vergoeding voor verblijfkosten op basis van de werkelijk gemaakte kosten.

Artikel 33

Beëindiging arbeidsovereenkomst

1. Beëindiging arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
Ter zake van het geven en nemen van ontslag van de werknemer, jonger dan 65 jaar, die voor onbepaalde tijd is aangenomen, gelden de wettelijke voorschriften met de navolgende afwijkingen:
 - a. Opzegging door werkgever:
Onverminderd het bepaalde in art. 7:677 en 678 van het Burgerlijk Wetboek dient de werkgever de volgende opzegtermijnen in acht te nemen:

- 1 maand bij arbeidsovereenkomsten, die op de dag van opzegging korter dan vijf jaren hebben geduurd;
- 2 maanden bij arbeidsovereenkomsten, die op de dag van opzegging vijf tot tien jaren hebben geduurd;
- 3 maanden bij arbeidsovereenkomsten, die op de dag van opzegging tien tot vijftien jaren hebben geduurd;
- 4 maanden bij arbeidsovereenkomsten, die op de dag van opzegging langer dan vijftien jaren hebben geduurd.

Uitzondering

Voor de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was, wordt de opzegtermijn verlengd met een week per dienstjaar, doorgebracht na de 45-jarige leeftijd, met een maximum van 13 weken. Deze bepaling geldt voor de werknemer die voor 1 januari 1999 in dienst is getreden en zolang de werknemer bij dezelfde werkgever in dienst is. De totale opzegtermijn kan voor deze werknemer ten hoogste 26 weken bedragen.

- b. Opzegging door werknemer:
Onverminderd het bepaalde in art. 7: 677 en 679 van het Burgerlijk Wetboek dient de werknemer een opzegtermijn in acht te nemen van evenveel weken als de arbeidsovereenkomst in tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, doch tenminste één week respectievelijk indien het loon per maand, dan wel per 4 weken wordt uitbetaald tenminste één maand of 4 weken en ten hoogste 6 weken.
- c. Opzegverboden:
De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd, dat de werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte of ongeval, tenzij de arbeidsongeschiktheid tenminste twee jaar heeft geduurd, in welk geval het de werkgever geoorloofd is de arbeidsovereenkomst te beëindigen met inachtneming van de in lid a van dit artikel genoemde opzegtermijnen.
Dit opzegverbod geldt niet, indien de ziekte is aangevangen nadat een verzoek om een ontslagvergunning als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door het C.W.I. is ontvangen.
- d. De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd, dat een werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten als gevolg van een hem door de overheid opgelegde verplichting ten aanzien van 's lands verdediging. Hetzelfde geldt, indien de werknemer de bedongen arbeid niet kan verrichten ten gevolge van een verplichting, voortvloeiende uit een verbintenis door hem jegens de overheid aangegaan ter bescherming van de openbare orde, mits die niet geschiedt met het oogmerk om de krijgsmacht of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten.
- e. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de laatste

Groothandel in Aardappelen, Groenten en Fruit 2003/2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

dag van de betaalperiode waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

2. Beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar.
 - a. Voor beëindiging van een arbeidsovereenkomst met de werknemer, die voor bepaalde tijd van één jaar is aangenomen, geldt dat de werkgever uiterlijk één maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst, de werknemer schriftelijk meedeelt of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt verlengd.
 - b. Indien de in lid a. genoemde mededeling niet tijdig heeft plaatsgevonden, wordt de arbeidsovereenkomst geacht op dezelfde voorwaarden voor dezelfde periode te zijn verlengd.
 - c. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar kan tussentijds worden beëindigd, indien dit vóór aanvang schriftelijk is overeengekomen en met inachtneming van een opzegtermijn van één maand en de overige regels van het ontslagrecht.
3. Beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd korter dan één jaar.

Indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd korter dan één jaar eindigt zij van rechtswege door het verstrijken van de bepaalde tijd.
4. De arbeidsovereenkomst eindigt door overlijden van de werknemer.

Artikel 34

Arbeidsverhinderings door bijzondere omstandigheden

1. Indien de werkgever door wateroverlast, vorst of sneeuw of de gevolgen daarvan waaronder ook wordt verstaan de onbewerkbaarheid van het product ten gevolge van wateroverlast, vorst of sneeuw of door brand of door gevolgen daarvan, de werknemer geen werk kan laten verrichten, geldt in afwijking van art. 7: 628 van het Burgerlijk Wetboek het volgende:
 - a. Ten aanzien van een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:

Het loon door te betalen gedurende maximaal een aaneengesloten periode van zes werkdagen, waarin door brand, wateroverlast, vorst of sneeuw of de gevolgen daarvan, niet kan worden gewerkt, met dien verstande dat in de gezamenlijke vorstperiode, gelegen in het tijdvak 1 oktober tot 1 juni van het daarop vol-

- gende jaar, door dezelfde werkgever per werknemer in totaal slechts over ten hoogste negen werkdagen, waarop de werknemer door brand, wateroverlast, vorst of sneeuw of de gevolgen daarvan, niet heeft kunnen werken, loon moet worden doorbetaald.
- b. Ten aanzien van de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: Indien onderbreking der werkzaamheden wegens brand, wateroverlast, vorst of sneeuw of de gevolgen daarvan plaatsvindt, dient de onderbreking onverwijld aan de betrokken werknemer te worden medegedeeld. Bij stillegging van het werk gaat het staken van de doorbetaling van het loon in op de eerstvolgende werkdag.
2. Indien de werknemer na afloop van de periode waarover de werkgever ingevolge het voorgaande verplicht is tot doorbetaling van het loon, aanspraak heeft op het volle wachtgeld of op de volle werkloosheidsuitkering ingevolge de Werkloosheidswet, is de werkgever verplicht op deze uitkering tijdens de arbeidsovereenkomst een aanvulling te verstrekken van 10% van het dagloon waarnaar die uitkering is berekend.
 3. De werkgever is verplicht aan de werknemer, wiens werkzaamheden wegens brand, wateroverlast, vorst of sneeuw of de gevolgen daarvan, overeenkomstig het hiervoor bepaalde worden onderbroken een bewijs van onderbreking uit te reiken, houdende de verklaring dat er geen bezwaar bestaat, dat de werknemer tijdens de duur der onderbreking bij derden de werkzaamheden verricht.

Artikel 36

Vaste Commissie

1. Door de partijen betrokken bij deze CAO wordt een Vaste Commissie ingesteld, die tot taak heeft:
 - b. Te beslissen over verzoeken om vergunning tot afwijking van de bepalingen van deze CAO.
2. De samenstelling en werkwijze van de commissie wordt bij reglement nader geregeld, met dien verstande, dat een gelijk aantal leden door partijen ter ene zijde en partijen ter andere zijde wordt aangewezen. Dit reglement wordt bij deze CAO als bijlage X gevoegd en wordt geacht daarvan deel uit te maken.

Artikel 37

Vakbondsfaciliteiten

1. Vakverenigingen hebben elk afzonderlijk het recht om één of meer-

Groothandel in Aardappelen, Groenten en Fruit 2003/2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

dere in de onderneming werkzame kaderleden aan te wijzen en te doen functioneren als contactpersoon in die onderneming.

Indien een vakvereniging overgaat tot aanwijzing van één of meerdere contactperso(o)n(en) zal de leiding van de betrokken onderneming daarover onmiddellijk worden geïnformeerd.

4. Contactpersonen van vakverenigingen kunnen jaarlijks voor maximaal vijf dagen betaald verlof in aanmerking komen ten behoeve van deelname aan door vakverenigingen voor hen georganiseerde cursussen.
5. Indien contactpersonen in aanmerking komen voor kort verzuim met behoud van loon volgens art. 19 lid 1 sub p. en volgens lid 4 van dit artikel, dan heeft men in totaal recht op maximaal vijf dagen betaald verlof per kalenderjaar.

Artikel 38

Bescherming persoonsgegevens

1. Een daartoe door de werkgever aangewezen medewerker wordt belast met het verzamelen, vastleggen en opslaan van de persoonsgegevens van de werknemer. Het opslaan van de gegevens zal zodanig geschieden dat deze niet voor derden toegankelijk zijn.
2. De werknemer heeft het recht om bij eerste opname van zijn persoonsgegevens te vernemen welke gegevens zijn/worden geregistreerd. De beheerder van deze persoonsgegevens zal betrokkene informeren zodra nieuwe gegevens in de registratie worden opgenomen en de redenen en herkomst hiervan aan hem/haar mededelen.
3. In geval van onvolledige, onjuiste of niet relevante gegevens kan de werknemer aanvulling, verbetering of verwijdering verlangen.
4. Indien gegevens aan derden worden verstrekt, zal dit niet dan na instemming van de werknemer geschieden.
5. De werknemer heeft te allen tijde het recht zijn geregistreeerde persoonsgegevens in te zien.

Artikel 39

Reorganisatie en/of fusie, overname

De werkgever met 35 of meer werknemers in vaste dienst zal tijdig de betrokken werknemers respectievelijk hun vertegenwoordigers op de hoogte stellen van voorgenomen beleidsbeslissingen in de onderneming, die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid in kwantitatieve en kwalitatieve zin, met het doel de nadelige gevolgen, die de beslissingen voor de werknemers kunnen hebben, zoveel mogelijk te beperken.

Artikel 40

Afwijkingen

Indien de werkgever een vergunning wenst tot afwijking van de bepalingen van deze CAO, dient hij een gemotiveerd verzoek hiertoe in te dienen bij de Vaste Commissie bedoeld in art. 36.

Artikel 41

Gunstiger arbeidsvoorwaarden

De op het tijdstip van in werking treden van deze CAO rechtens geldende arbeidsvoorwaarden, welke voor de werknemer in gunstige zin van de bepalingen dezer CAO afwijken, blijven gehandhaafd. Dit artikel is niet van toepassing op de artikelen 15 lid 2 en 18 lid 2.

Groothandel in Aardappelen, Groenten en Fruit 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE I

Raster referentiefuncties ORBA(R)-Handboek Functiewaardering
(zie artikel 6, lid 1)

Het complete Orba®-Handboek met het raster voor referentiefuncties is verkrijgbaar bij het secretariaat van de CAO-Overlegcommissie, Postbus 90410, 2509 LK Den Haag, tel. (070 3355010, info@rugiventa.nl).

BIJLAGE II

Salariëring (zie artikel 7)

Per 1 juli 2003

Bruto maandsalarissen per 1-7-2003 in Euro's

Functiegr.	A	B	C	D	E	F	G
ORBA®-score	0-49,5	50-69,5	70-89,5	90-109,5	110-129,5	130-149,5	150-169,5
16 jaar	457						
17 jaar	524						
18 jaar	603	653	700				
19 jaar	696	753	808				
20 jaar	815	883	946				
21 jaar	960	1040	1115				
22 jaar	1127	1220	1307				
23 jaar/0	1326	1435	1538	1640	1743	1845	1948
1 functiejaar	1367	1482	1572	1679	1778	1886	1995
2 functiejaren	1410	1530	1608	1719	1815	1927	2044
3 functiejaren	1451	1576	1642	1758	1850	1968	2092
4 functiejaren	1495	1624	1677	1799	1886	2010	2141
5 functiejaren	1538	1671	1712	1837	1922	2050	2188
6 functiejaren	1580	1718	1747	1877	1958	2091	2237
7 functiejaren			1780	1917	1993	2133	2284
8 functiejaren			1815	1957	2030	2173	2332
9 functiejaren					2066	2215	2380
10 functiejaren					2102	2255	2428

Bruto weksalarissen per 1-7-2003 in Euro's

Functiegr.	A	B	C	D	E	F	G
ORBA®-score	0-49,5	50-69,5	70-89,5	90-109,5	110-129,5	130-149,5	150-169,5
16 jaar	105,40						
17 jaar	120,90						
18 jaar	139,15	150,65	161,65				
19 jaar	160,65	173,80	186,45				
20 jaar	188,10	203,75	218,35				
21 jaar	221,55	240,10	257,40				
22 jaar	260,00	281,55	301,70				
23 jaar/0	305,90	331,20	354,85	378,50	402,20	425,85	449,50
1 functiejaar	315,50	341,95	362,80	387,45	410,35	435,20	460,50
2 functiejaren	325,35	352,95	371,05	396,75	418,80	444,80	471,70
3 functiejaren	334,95	363,80	379,00	405,70	427,00	454,15	482,75
4 functiejaren	345,00	374,80	386,95	415,05	435,20	463,75	494,00
5 functiejaren	354,85	385,55	395,15	423,95	443,65	473,15	505,00
6 functiejaren	364,70	396,55	403,10	433,10	451,85	482,55	516,25
7 functiejaren			410,80	442,45	460,05	496,20	527,05
8 functiejaren			418,80	451,55	468,45	501,50	538,25
9 functiejaren					476,65	511,10	549,25

Groothandel in Aardappelen, Groenten en Fruit 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Functiegr.	A	B	C	D	E	F	G
ORBA@-score	0-49,5	50-69,5	70-89,5	90-109,5	110-129,5	130-149,5	150-169,5
10 functiejaren					485,05	520,45	560,30

Bruto salarissen per 4 weken per 1-7-2003 in Euro's

Functiegr.	A	B	C	D	E	F	G
ORBA@-score	0-49,5	50-69,5	70-89,5	90-109,5	110-129,5	130-149,5	150-169,5
16 jaar	421,60						
17 jaar	483,60						
18 jaar	556,60	602,60	646,60				
19 jaar	642,60	695,20	745,80				
20 jaar	752,40	815,00	873,40				
21 jaar	886,20	960,40	1029,60				
22 jaar	1040,00	1126,20	1206,80				
23 jaar/0	1223,60	1324,80	1419,40	1514,00	1608,80	1703,40	1798,00
1 functiejaar	1262,00	1367,80	1451,20	1549,80	1641,40	1740,80	1842,00
2 functiejaren	1301,40	1411,80	1484,20	1587,00	1675,20	1779,20	1886,80
3 functiejaren	1339,80	1455,20	1516,00	1622,80	1708,00	1816,60	1931,00
4 functiejaren	1380,00	1499,20	1547,80	1660,20	1740,80	1855,00	1976,00
5 functiejaren	1419,40	1542,20	1580,60	1695,80	1774,60	1892,60	2020,00
6 functiejaren	1458,80	1586,20	1612,40	1732,40	1807,40	1930,20	2065,00
7 functiejaren			1643,20	1769,80	1840,20	1984,80	2108,20
8 functiejaren			1675,20	1806,20	1873,80	2006,00	2153,00
9 functiejaren					1906,60	2044,40	2197,00
10 functiejaren					1940,20	2081,80	2241,20

Per 1 januari 2004

Bruto maandsalarissen per 1-1-2004 in Euro's

Functiegr.	A	B	C	D	E	F	G
ORBA@-score	0-49,5	50-69,5	70-89,5	90-109,5	110-129,5	130-149,5	150-169,5
16 jaar	464						
17 jaar	532						
18 jaar	612	663	711				
19 jaar	706	764	820				
20 jaar	827	896	960				
21 jaar	974	1056	1132				
22 jaar	1144	1238	1327				

Functiegr.	A	B	C	D	E	F	G
ORBA®-score	0-49,5	50-69,5	70-89,5	90-109,5	110-129,5	130-149,5	150-169,5
23 jaar/0	1346	1457	1561	1665	1769	1873	1977
1 functiejaar	1388	1504	1596	1704	1805	1914	2025
2 functiejaren	1431	1553	1632	1745	1842	1956	2075
3 functiejaren	1473	1600	1667	1784	1878	1998	2123
4 functiejaren	1517	1648	1702	1826	1914	2040	2173
5 functiejaren	1561	1696	1738	1865	1951	2081	2221
6 functiejaren	1604	1744	1773	1905	1987	2122	2271
7 functiejaren			1807	1946	2023	2165	2318
8 functiejaren			1842	1986	2060	2206	2367
9 functiejaren					2097	2248	2416
10 functiejaren					2134	2289	2464

Bruto weksalarissen per 1-1-2004 in Euro's

Functiegr.	A	B	C	D	E	F	G
ORBA®-score	0-49,5	50-69,5	70-89,5	90-109,5	110-129,5	130-149,5	150-169,5
16 jaar	107,00						
17 jaar	122,70						
18 jaar	141,25	152,90	164,05				
19 jaar	163,05	176,40	189,25				
20 jaar	190,90	206,80	221,65				
21 jaar	224,85	243,70	261,25				
22 jaar	263,90	285,75	306,25				
23 jaar/0	310,50	336,15	360,15	384,20	408,25	432,25	456,25
1 functiejaar	320,25	347,10	368,25	393,25	416,50	441,75	467,40
2 functiejaren	330,25	358,25	376,60	402,70	425,10	451,45	478,80
3 functiejaren	340,00	369,25	384,70	411,80	433,40	460,95	490,00
4 functiejaren	350,20	380,40	392,75	421,30	441,75	470,70	501,40
5 functiejaren	360,15	391,35	401,10	430,30	450,30	480,25	512,60
6 functiejaren	370,15	402,50	409,15	439,60	458,65	489,80	524,00
7 functiejaren			416,95	449,10	466,95	503,65	534,95
8 functiejaren			425,10	458,30	475,50	509,00	546,30
9 functiejaren					483,80	518,75	557,50
10 functiejaren					492,35	528,25	568,70

Bruto salarissen per 4 weken per 1-1-2004 in Euro's

Functiegr.	A	B	C	D	E	F	G
ORBA®-score	0-49,5	50-69,5	70-89,5	90-109,5	110-129,5	130-149,5	150-169,5
16 jaar	428,00						
17 jaar	490,80						
18 jaar	565,00	611,60	656,20				
19 jaar	652,20	705,60	757,00				
20 jaar	763,60	827,20	886,60				
21 jaar	899,40	974,80	1045,00				

Groothandel in Aardappelen, Groenten en Fruit 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Functiegr.	A	B	C	D	E	F	G
ORBA@-score	0-49,5	50-69,5	70-89,5	90-109,5	110-129,5	130-149,5	150-169,5
22 jaar	1055,60	1143,00	1225,00				
23 jaar/0	1242,00	1344,60	1440,60	1536,80	1633,00	1729,00	1825,00
1 functiejaar	1281,00	1388,40	1473,00	1573,00	1666,00	1767,00	1869,60
2 functiejaren	1321,00	1433,00	1506,40	1610,80	1700,40	1805,80	1915,20
3 functiejaren	1360,00	1477,00	1538,80	1647,20	1733,60	1843,80	1960,00
4 functiejaren	1400,80	1521,60	1571,00	1685,20	1767,00	1882,80	2005,60
5 functiejaren	1440,60	1565,40	1604,40	1721,20	1801,20	1921,00	2050,40
6 functiejaren	1480,60	1610,00	1636,60	1758,40	1834,60	1959,20	2096,00
7 functiejaren			1667,80	1796,40	1867,80	2014,60	2139,80
8 functiejaren			1700,40	1833,20	1902,00	2036,00	2185,20
9 functiejaren					1935,20	2075,00	2230,00
10 functiejaren					1969,40	2113,00	2274,80

BIJLAGE III

Overgangsregeling salariering (zie artikel 7, lid 10)

Overgangsregeling voor de werknemers, die vóór de toepassing van het Functiewaarderingssysteem op basis van de ORBA®-methode reeds in dienst waren bij de werkgever.

De werknemer behoudt tenminste recht op zijn functiesalaris voorafgaande aan de indeling in één van de nieuwe functiegroepen A t/m G.

Na indeling op basis van het ORBA®-functiewaarderingssysteem kan onderscheid worden gemaakt tussen drie situaties:

1. De werknemer verdient minder dan het nieuwe beginsalaris van de schaal voor 23-jarigen in zijn functiegroep of minder dan zijn leeftijdssalaris voor werknemers tot 23 jaar. In dat geval wordt het salaris in één keer verhoogd tot het niveau van het beginsalaris of leeftijdssalaris van zijn functiegroep. Terugwerkende kracht is uitgesloten.
2. De werknemer verdient een salaris, dat zich bevindt tussen het begin- en eindpunt van de nieuwe schaal voor zijn functiegroep. Deze werknemer wordt ingeschaald op het schaalbedrag, dat direct volgt op het huidige salaris. In deze situatie kan sprake zijn van de toekenning van één of meerdere extra jaarlijkse periodieken.
3. De werknemer verdient meer dan het maximum salaris in de functiegroep waarin de werknemer wordt ingedeeld. Deze «bovenvakkers» worden ingeschaald op het maximum salaris. Het verschil tussen het (hogere) oude en het nieuwe salaris wordt omgezet in een persoonlijke toeslag (P.T.).

De P.T. vervalt als de werknemer in een hogere functiegroep wordt ingedeeld, behalve wanneer het oude salaris nog steeds hoger is dan het maximum salaris in zijn nieuwe functieschaal. In dit laatste geval wordt de P.T. herzien.

Het nieuwe salaris zijnde het maximum salaris in de schaal, exclusief de P.T. groeit mee met de toekomstige algemene salarisverhogingen.

Omtrent de behandeling van de P.T. in de komende jaren zijn, uitgaande van de leeftijd op de datum van functie-indeling, de volgende afspraken gemaakt.

- a. Werknemer vanaf 52 jaar:
Zijn P.T. groeit mee met de algemene salarisverhogingen tot de (pré-)pensioenleeftijd (= welvaartsvast). *)
- b. Werknemer met een dienstverband korter dan één jaar:
Zijn P.T. wordt nominaal bevroren **) en vanaf 1 januari 2004 in drie jaar in evenredige delen afgebouwd tot nul.

Groothandel in Aardappelen, Groenten en Fruit 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- c. Werknemer tot 35 jaar met een dienstverband langer dan één jaar:
Zijn P.T. wordt nominaal bevroren en vanaf 1 januari 2004 in zeven jaar in evenredige delen afgebouwd tot nul. De werknemer wordt door middel van persoonlijke opleidingsplannen en scholing in de gelegenheid gesteld om zijn carrièreperspectief te verbeteren.
- d. Werknemer vanaf 35 jaar tot 52 jaar met een dienstverband langer dan één jaar:
Zijn P.T. wordt nominaal bevroren tot de (pré-)pensioengerechtigde leeftijd.

*) Welvaartsvaste verhogingen d.w.z. de persoonlijke toeslagen worden verhoogd met de (jaarlijkse) CAO-salarisverhogingen.

***) Nominaal bevroren: de persoonlijke toeslag stijgt niet mee met de (jaarlijkse) CAO-salarisverhogingen.

Toelichting

Deze behandeling van de P.T. is een minimum regeling. De werkgever kan desgewenst in de situaties 3 b, 3 c en 3 d op enig moment de P.T. vervangen door een (gelijke) waarderingstoeslag.

Voor de berekening van het vakantiegeld (art. 24), de salarisbetaling gedurende het eerste ziektejaar (art. 26 A) wordt de P.T. meegenomen.

Indien de P.T. wordt omgezet in een vaste waarderingstoeslag wordt deze bovendien meegenomen in de berekening van het overuurtarief (art. 15), de werkvenstertoeslag (art. 16) en de feestdagtoeslag (art. 18).

Geschillen over de toepassing van de nieuwe salarisschalen

In schrijnende gevallen kan de werknemer of de werkgever zijn situatie voorleggen aan de Vaste Commissie, die een uitspraak kan doen in geschillen over de toepassing van de nieuwe salarisschalen (zie artikel 36).

BIJLAGE IV

Model arbeidsovereenkomst (zie artikel 3)

Op te maken in duplo

Ondergetekende: (naam + bedrijfsnaam + vestigingsplaats werkgever) >

verklaart als werknemer in zijn onderneming in dienst te hebben genomen:

Dhr./Mevr. * (naam + voornamen)

Geboortedatum

Sofinummer

De datum van indiensttreding is:

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd/bepaalde tijd* tot:
.....

De overeengekomen proeftijd bedraagt maanden.

De werknemer wordt in dienst genomen voor de normale diensttijd per week/voor een diensttijd per week* korter dan normaal van uur.

De door de werknemer te vervullen functie kan worden aangeduid als:
.....

De werknemer wordt ingedeeld in functiegroep A/B/C/D/E/F/G * met . functieja(a)r(en).

Het salaris bedraagt € bruto per week/4 weken/maand*.

Als bijzondere voorwaarden gelden:

1. Partijen maken wel/geen * gebruik van de tussentijdse beëindigingsmogelijkheid op basis van art. 33 lid 2 sub c. CAO Groothandel AGF.

Alleen in geval van een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde duur van 12 maanden kunnen partijen deze overeenkomst tussentijds beëindigen met inachtneming van een opzegtermijn van 1 maand en de overige regels van het ontslagrecht.

2.

3.

Door medeondertekening verklaart de werknemer met het bovenstaande akkoord te gaan.

(handtekening werknemer) (handtekening werkgever + naam + functie)

Groothandel in Aardappelen, Groenten en Fruit 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

datum:

* doorhalen wat niet van toepassing is.

BIJLAGE V

Model wijziging van arbeidsovereenkomst (zie artikel 6 lid 3)

Op te maken in duplo

Wijziging Arbeidsvoorwaarden

Met ingang van (datum)
worden de volgende wijzigingen aangebracht in de arbeidsovereenkomst
d.d (oude datum):

tussen (naam werkgever)

en dhr./mevr. *... ..
(naam werknemer)

- a. Het loon bedraagt € bruto per
- b. De diensttijd is geworden uur per week
- c. De functie is geworden
- d. De functiegroep van de CAO is geworden: A/B/C/D/E/F/G*.
- e. De bijzondere voorwaarden worden gewijzigd als volgt:

.....
.....
.....

Door medeondertekening verklaart de werknemer met het bovenstaande
akkoord te gaan.

(handtekening werknemer) (handtekening werkgever + naam + functie)

datum: * doorhalen wat niet van toepassing is.

Groothandel in Aardappelen, Groenten en Fruit 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE VI

**Werkvenster/toeslagen voor arbeid op uren buiten het werkvenster
(zie artikelen 11 en 16)**

Voor de werknemers die zijn ingedeeld in de functiegroepen A t/m G met uitzondering van de chauffeurs geldt vanaf 1-1-2000 onderstaand werkvenster en toeslagenrooster.

	Maandag t/m vrijdag	Zaterdag	Zon- en feestdagen
0.00	25%	25%	
06.00	
	0%	0%	
15.00		
		25%	100%
19.00	
	25%	25%	
24.00			

Indien over de gewerkte uren zowel een toeslag voor uren buiten het werkvenster als een overwerktoeslag van toepassing is, vindt geen cumulatie van deze toeslagen plaats en wordt uitsluitend de overwerktoeslag betaald.

BIJLAGE VII A

Vakantietoelag (zie artikel 24)

Het percentage van de vakantietoelag, als bedoeld in artikel 24 lid 1, bedraagt 8%.

De minimum vakantietoelag voor 21-jarigen en ouderen, als bedoeld in artikel 24 lid 1, bedraagt bruto € 1.177,60.

Groothandel in Aardappelen, Groenten en Fruit 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE VII B

Vakantiebonrechten (zie artikel 25)

Het percentage van het bruto functieweeksalaris, als bedoeld in artikel 25, bedraagt 20,9.

BIJLAGE VII C

Diplomatoeslag chauffeur (zie artikel 31)

De diplomatoeslag, als bedoeld in artikel 31, bedraagt bruto € 6,80 per week.

Groothandel in Aardappelen, Groenten en Fruit 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE VII D

Verblijfkosten chauffeur (zie artikel 32)

De vergoeding voor verblijfkosten voor de chauffeur internationaal, als bedoeld in artikel 32 lid 1, bedraagt netto € 37,57 per 24 aaneengesloten uren.

BIJLAGE VIII

Toeslag voor schadevrij rijden (zie artikel 29)

REGLEMENT

De werkgever beoordeelt elke drie maanden de werknemers aan de hand van dit reglement.

Bij de beoordeling wordt onder 1 resp. 2 jaar verstaan het tijdvak omvattende 12 maanden, dan wel 24 maanden voorafgaande aan het tijdstip van beoordeling. De volgende toeslag kan worden toegekend, indien wordt voldaan aan het daarachter vermelde:

4% van het functieloon, indien de werknemer de afgelopen 2 jaar geen schade aan zijn wagen of aan derden heeft veroorzaakt en uitstekend zorgt voor zijn wagen, zodat nooit sprake is van reparatie buiten het normale onderhoud.

3% van het functieloon, indien de werknemer in de afgelopen periode van 1 jaar geen schade aan zijn wagen of derden heeft veroorzaakt en goed zorgt voor zijn wagen, zodat bijna nooit sprake is van reparatie buiten het normale onderhoud.

Groothandel in Aardappelen, Groenten en Fruit 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE IX

Regeling kinderopvang (zie artikel 30)

Aanvraag

Werkne(e)m(st)ers die in aanmerking denken te komen voor een vergoeding in de kosten van kinderopvang, kunnen hiervoor een aanvraagformulier verkrijgen bij personeelszaken.

De werkne(e)m(st)er ontvangt binnen een maand na indiening van de aanvraag bericht of de aanvraag wordt toegekend.

Voorwaarden voor deelname

Deze regeling geldt in beginsel voor alle werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd die minimaal 1 jaar in dienst zijn met een kind of kinderen in de leeftijd van 0 tot 4 jaar.

Als kind wordt beschouwd het kind waarmee de werkne(e)m(st)er als ouder in familierechtelijke betrekking staat of waarmee de werkne(e)m(st)er blijkens een gewaarmerkt afschrift van de benodigde gegevens uit de basisadministratie persoonsgegevens in zijn/haar gemeente, op hetzelfde adres woont en waarvan hij/zij duurzaam de verzorging en opvoeding als eigen kind op zich heeft genomen.

De kinderopvang kan worden aangevraagd voor kind(eren) tussen 0 en 4 jaar. De regeling is niet meer van toepassing zodra het kind naar de basisschool kan gaan.

Alleen kinderopvang in een professioneel gesubsidieerd of particulier dan wel een erkend kinderdagverblijf komt in aanmerking voor een bijdrage van de werkgever.

De kinderopvang kan worden aangevraagd voor maximaal de omvang van het dienstverband.

(Wanneer u een partner heeft die recht heeft op een bijdrage voor kinderopvang of aan wie betaalde kinderopvang wordt verstrekt, zult u slechts aan de regeling kunnen deelnemen voor het resterende gedeelte waarvoor geen vergoeding wordt verstrekt.)

Uitbetaling

De werknemer draagt er zorg voor dat de betalingsbewijzen van de kinderopvang in het lopende kalenderjaar voor 1 december in het bezit zijn van de werkgever.

Aan het einde van het jaar wordt de medewerk(st)er medegedeeld hoe hoog de bijdrage zal zijn. De bijdrage in de kinderopvang wordt in de maand januari volgend op het jaar van de desbetreffende aanvraag via een aparte salarisstrook uitgekeerd.

Bij beëindiging van het dienstverband zal de vergoeding naar rato worden berekend.

Groothandel in Aardappelen, Groenten en Fruit 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE X

Vaste Commissie (zie artikel 36)

Reglement vaste commissie

Artikel 1

Samenstelling

De commissie bestaat uit zes leden en zes plaatsvervangende leden, waarvan drie leden alsmede hun plaatsvervangers worden aangewezen door de werkgeversorganisaties partij bij de CAO ter ene zijde, drie leden alsmede hun plaatsvervangers door de werknemersorganisaties, partijen bij de CAO ter andere zijde.

Artikel 2

Voorzitterschap

1. De commissie benoemt bij meerderheid van stemmen uit haar midden een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter, met inachtneming van het gestelde in de navolgende leden van dit artikel.
2. De functie van voorzitter en plaatsvervangend voorzitter wordt bij toerbeurt waargenomen door één der werkgevers- en één der werknemersleden.
3. De zittingsperiode van de voorzitter, resp. plaatsvervangend voorzitter bedraagt een jaar.

Artikel 3

Duur van het lidmaatschap

1. De leden en de plaatsvervangende leden van de commissie treden om de vijf jaar tegelijk af. Zij zijn terstond herkiesbaar.
2. In de vacatures wordt voorzien door de desbetreffende organisaties binnen één maand nadat zij zijn ontstaan.

Artikel 4

Beëindiging van het lidmaatschap

Het lidmaatschap der commissie eindigt door:

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

Artikel 5

Secretariaat

Het secretariaat van de commissie is gevestigd:
Van Stolkweg 31, 2585 JN Den Haag.

Artikel 6

Beraadslaging en stemmen

1. De commissie kan slechts besluiten nemen:
 - a. hetzij in een vergadering waarbij tenminste vier (plaats)vervangende leden aanwezig zijn;
 - b. hetzij middels schriftelijke besluitvorming, mits alle (plaats)vervangende leden hun stem uitbrengen.
2. Elk lid heeft één stem, doch bij dispariteit in aanwezigheid evenveel stemmen als van de andere partij van de CAO leden aanwezig zijn. De commissie beslist bij gewone meerderheid van stemmen.
3. Bij staking van stemmen dient een volgende vergadering te worden belegd en de zaak opnieuw aan de orde te worden gesteld. Staken de stemmen opnieuw, dan
 - a. wordt – ingeval het betreft een verzoek om vergunning tot afwijking van de bepalingen van de CAO – het verzoek geacht te zijn afgewezen;
4. De commissie geeft haar beslissingen schriftelijk en met redenen omkleed.

Artikel 9

De commissie is bevoegd afwijkingen toe te staan van de in de artikelen 7 en 8 genoemde termijnen.

Groothandel in Aardappelen, Groenten en Fruit 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 16

Vergunningen tot afwijking van bepaling van de CAO.

Verzoeken om vergunning tot afwijking van de bepalingen van deze CAO moeten, voorzien van een toelichting aangevende de omstandigheden welke aanleiding zijn tot het verzoek, bij het secretariaat van de commissie worden ingediend.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2004.

Dictum III

Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

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

Dictum V

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 juli 2004 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum VI

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 1 augustus 2003

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

Mr. M.H.M. van der Goes.