

**Collectieve Arbeidsovereenkomst
voor de Groothandel in Groenten en Fruit
1 juli 2024 t/m 30 juni 2025**



Vakmensen



Toelichting

Deze cao is van toepassing op de leden van de Vereniging GroentenFruit Huis, voor zover zij onder de werkingssfeer van de cao vallen, en hun werknemers.

Door algemeen verbindend verklaring (hierna: avv) zijn de meeste bepalingen van deze cao ook van toepassing voor alle werkgevers en werknemers die bij inwerkingtreding of gedurende de looptijd van de avv onder werkingssfeer vallen of komen te vallen.

Sommige bepalingen worden bij het verzoek tot avv buiten beschouwing gelaten. Deze bepalingen zijn daarom slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers.

Bovendien komt het voor dat het Ministerie van SZW bepalingen buiten de avv laat. Ook deze bepalingen zijn slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers. Cao-bepalingen die naar hun aard niet voor avv in aanmerking komen zijn bijvoorbeeld bepalingen over pensioenen, herverzekering van eigen risico's van werkgevers en bepalingen die geen verband houden met arbeid.

Van deze cao zijn buiten het verzoek tot avv gelaten de artikelen 2, 4 lid 2, 8 sub j, 9 lid 2b (deels), 19 lid 3 (deels), 19 lid 10 (deels), 20 lid 1, 29b lid 5, 31, 41, 46 lid 2, 46 lid 3 (deels), 46 lid 7, 48 en de bijlagen I (deels), II (deels), III (deels) IV, V, VI, IX (deels), X (deels), XI en XII (deels). In hoeverre ook andere bepalingen buiten de avv blijven, zal blijken uit de behandeling van het avv-verzoek door het Ministerie van SZW.

In het avv-besluit is te vinden welke bepalingen binnen de avv vallen. Het besluit tot avv wordt door het Ministerie van SZW gepubliceerd op [de site van de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving](#) en op [de site van de overheid](#).

De avv treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst, dan wel op de in het besluit genoemde datum, en loopt tot uiterlijk de einddatum van de cao.

Inhoud

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Groothandel in Groenten en Fruit 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025

	pagina
Toelichting.....	2
Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen en verplichtingen	7
Artikel 1. Werkingssfeer en definities	7
Artikel 2. Looptijd.....	8
Artikel 3. Afwijkingen van de cao	8
Artikel 4. Algemene verplichtingen van de werkgever.....	8
Artikel 5. Algemene verplichtingen van de werknemer	8
Hoofdstuk 2: De arbeidsovereenkomst	10
Artikel 6. Duur arbeidsovereenkomst	10
Artikel 7. Proeftijd.....	10
Artikel 8. Vormvereisten.....	11
Artikel 9. Beëindiging arbeidsovereenkomst.....	11
Hoofdstuk 3: Arbeidstijden en inroostering	13
Artikel 10. Dienstitijden	13
Artikel 11. Werkvenster en toeslagenrooster	13
Artikel 11a. Vrijstelling nachtdiensten.....	14
Artikel 12a. Toeslagen voor arbeid op uren buiten het werkvenster	15
Artikel 12b. Vervallen	15
Artikel 13. Deeltijdarbeid.....	15
Artikel 14. Zeggenschap arbeidstijden	16
Artikel 15. Overuren	16
Artikel 16. Vergoeding van overuren.....	16
Artikel 17. Feestdagen	17
Hoofdstuk 4: Functiewaardering en -beloning	18
Artikel 18. Indeling in functiegroepen	18
Artikel 19. Salariëring functiegroepen A t/m G	18
Artikel 20. Salariëring functiegroepen H en I	19
Artikel 21. Salarisverhoging	20
Artikel 21a. Reiskostenvergoeding	20
Artikel 21b. Stagevergoeding.....	20
Artikel 22. Salarisbetaling	20

Hoofdstuk 5: Vakantie en verlof	22
Artikel 23. Vakantieduur	22
Artikel 24. Vakantierechten bij arbeidsongeschiktheid of ongeval.....	23
Artikel 25. Verval van vakantiedagen	23
Artikel 26. Vakantietoelage	23
Artikel 27. Kort verzuim met behoud van salaris	23
Artikel 28. Arbeid en zorg	24
Artikel 29a. Vervallen.....	26
Artikel 29b. Seniorenregeling	26
Hoofdstuk 6: Arbeidsongeschiktheid	27
Artikel 30. Arbo- en verzuimbeleid.....	27
Artikel 31. Branche RI&E.....	27
Artikel 32. Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.....	27
Artikel 32a Loondoorbetaling bij re-integratie.....	28
Artikel 33. Vergoeding fysiotherapie	28
Hoofdstuk 7: Aanvullende bepalingen chauffeurs (niet zijnde heftruckchauffeurs)	29
Artikel 34. Toeslag voor schadevrij rijden	29
Artikel 35. Vervallen	29
Artikel 36. Verblijfkosten	29
Artikel 37. Maximale diensttijd chauffeurs	29
Artikel 38. Overuren chauffeurs	30
Hoofdstuk 8: Overige bepalingen	31
Artikel 39. Antidiscriminatie	31
Artikel 40. WGA-hiaatverzekering	31
Artikel 41. Pensioenregeling.....	31
Artikel 42. Vervallen	31
Artikel 43. Uitkering bij overlijden.....	32
Artikel 44. Vaste Commissie Cao	32
Artikel 45a. Scholing	32
Artikel 45b. Transitievergoeding bij onvrijwillig vertrek	33
Artikel 46. Vakbondsfaciliteiten.....	33
Artikel 47. Reorganisatie en/of fusie, overname.....	34
Artikel 48. Wijzigingen	34
Bijlagen.....	35
BIJLAGE I - Raster referentiefuncties ORBA® Functiehandboek.....	35
BIJLAGE II - Loontabellen	36
Bruto salarissen per maand met ingang van 1 juli 2024	36
Bruto salarissen per uur met ingang van 1 juli 2024.....	37

Bruto salarissen per 4 weken met ingang van 1 juli 2024.....	38
Bruto salarissen per maand met ingang van 1 januari 2025.....	39
Bruto salarissen per uur met ingang van 1 januari 2025	40
Bruto salarissen per 4 weken met ingang van 1 januari 2025	41
BIJLAGE III - Overgangsregeling salariering functiegroepen A t/m G (zie artikel 19 lid 10)	42
BIJLAGE IV - Voorbeeld arbeidsovereenkomst	44
BIJLAGE V - Voorbeeld wijziging van arbeidsovereenkomst	45
BIJLAGE VI - Calamiteiten en kortdurend zorgverlof	46
BIJLAGE VII - WGA-hiaatverzekering.....	47
BIJLAGE VIII - Vervallen.....	48
BIJLAGE IX - Reglement Vaste Commissie Cao	49
BIJLAGE X - Uitwerking seniorenregeling	52
BIJLAGE XI - Protocol (aanbevelingen).....	55
BIJLAGE XII - Loonschaal Participatiewet.....	61
BIJLAGE XIII - Afkortingen	63

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Groothandel in Groenten en Fruit

tussen

GroentenFruit Huis

Louis Pasteurlaan 6
Postbus 5007
2701 GA Zoetermeer
Telefoon: 079-368 11 00
E-mail: info@groentenfruihuis.nl
Website: www.groentenfruihuis.nl



hierna genoemd **partij ter ene zijde**

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)

Hertogswetering 159
3543 AS Utrecht
Telefoon: 088-3680368
E-mail: info@fnv.nl
Website: www.fnv.nl



CNV

Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht
Telefoon: 030-7511007
E-mail: cnvinfo@cnv.nl
Website: www.cnv.nl



Reformatorsch Maatschappelijke Unie van Werknemers (RMU)

Plesmanstraat 68
Postbus 900
3900 AX Veenendaal
Telefoon: 0318 543030
Fax: 0318 542522
E-mail: info@rmu.nu
Website: www.rmu.nu



hierna genoemd **elk als partij ter andere zijde**

is de navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst gesloten:

Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen en verplichtingen

Artikel 1. Werkingsfeer en definities

1. In Artikel 1 lid 2 - definities van de cao - is met de definitie van het begrip werkgever de werkingsfeer van deze cao bepaald. Onder de uitdrukking "uitsluitend of in hoofdzaak" moet worden verstaan "50% of meer van de omzet in geld".

Indien dit criterium onvoldoende houvast biedt om te bepalen of de werkgever onder de werkingsfeer van de cao valt, is doorslaggevend, of meer dan 50% van de werknemers werkzaamheden verricht in het kader van de in artikel 1 lid 2 vermelde bedrijfsuitoefening.

2. 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;
 - de functie van het bewerken van groenten en 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;
 - b. Werknemer:
Degene die in dienst is van een werkgever genoemd onder lid 2a, met uitzondering van de directeur/groootaandeelhouder en de stagiair.
 - c. Grossier/binnenlandse groothandel in groenten en fruit:
Het groothandelsbedrijf dat rechtstreeks in Nederland geteelde en/of buitenlandse groenten en fruit - in onbewerkte en bewerkte vorm - levert aan de detailhandel, distributiecentrales, instellingen, horeca, grootverbruik in Nederland.
 - d. Exporteur:
Het groothandelsbedrijf dat in Nederland geteelde en/of buitenlandse groenten en fruit - in onbewerkte en bewerkte vorm - levert aan in het buitenland gevestigde afnemers.
 - e. Verzendhandel:
De bedrijfsuitoefening van commissionairs, tussenpersonen, collecterende groothandel, sorteeren en pakstations betreffende in Nederland geteelde groenten en fruit ten behoeve van binnen- en buitenlandse afnemers in de groothandel, detailhandel en de verwerkende industrie.
 - f. Groenten- en/of fruitbewerkingsbedrijf:
Het bedrijf waarin verse groenten en fruit worden gekocht en vervolgens worden gesneden, schoongemaakt en al of niet gemengd in kleinverpakking worden geleverd aan de detailhandel, distributiecentrales, groothandel, horeca, grootverbruik en instellingen in binnen- en buitenland.
 - g. Groenten:
Verse groenten - al of niet in bewerkte vorm - waaronder groen geoogste landbouwproducten en eetbare paddenstoelen en zuurkool, alsmede verduurzaamde groenten voor zover deze naast verse groenten worden verhandeld.

- h. Fruit:
Vers fruit, al of niet in bewerkte vorm, alsmede verduurzaamd fruit, vijgen, dadels, noten en gedroogde zuidvruchten, een en ander voor zover deze naast vers fruit worden verhandeld.
- i. Stagiair:
Persoon die in het kader van een opleiding op basis van een met de werkgever afgesloten stagecontract in de beroepspraktijk participeert met het oog op het verkrijgen van beroepsvaardigheid.

Artikel 2. Looptijd

Deze cao treedt in werking met ingang van 1 juli 2024 en eindigt van rechtswege op 30 juni 2025, zonder dat opzegging is vereist.

Artikel 3. Afwijkingen van de cao

1. De op het tijdstip van in werking treden van deze cao rechtens geldende individuele arbeidsvoorwaarden, welke voor de werknemer in gunstige zin van deze cao afwijken, blijven gehandhaafd.
2. 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. 44.

Artikel 4. Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever past gedurende de looptijd de in deze cao vermelde arbeidsvoorwaarden toe en gedraagt zich als goed werkgever.
2. De werkgever zal bij indienstneming, respectievelijk wijziging van deze collectieve arbeidsovereenkomst een exemplaar van de cao respectievelijk de wijziging aan de werknemer verstrekken.
3. De werkgever dient zich ervan te vergewissen, dat het in Nederland gevestigde uitzendbureau waarmee wordt samengewerkt gecertificeerd is op basis van de NEN 4400-1 norm.
4. De werkgever dient zich ervan te vergewissen dat het niet in Nederland gevestigde uitzendbureau waarmee wordt samengewerkt aan vergelijkbare normen voldoet als die aan in Nederland gevestigde uitzendbureaus op grond van deze cao worden gesteld.
5. De werkgever zal zich steekproefsgewijs ervan vergewissen dat door het uitzendbureau waarmee wordt samengewerkt, de salarisbetaling en looninhoudingen van uitzendkrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld rechtmatig worden uitgevoerd en dat de zorgplicht van het uitzendbureau ten aanzien van de zorgverzekeringswet op een correcte wijze wordt nageleefd.

Artikel 5. Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer gedraagt zich als goed werknemer. Dit houdt onder andere in dat hij de belangen van het bedrijf in acht zal nemen, ook als hij geen uitdrukkelijke opdracht hiervoor heeft ontvangen (art. 7:611 BW).

2. De werknemer voert de hem opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit en neemt daarbij de verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht (art. 7:611 en 7:660 BW).
3. Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meerdere derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verschaffen.

Arbeid voor derden

4. 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.
5. De werknemer kan in afwijking van lid 4 verplicht worden tot het verrichten van arbeid voor derden, indien dit zijn re-integratie in het arbeidsproces tijdens of na een ziekteperiode bevordert.
- 6a. Zonder schriftelijke toestemming van de werkgever is het aan de werknemer verboden al dan niet betaalde arbeid voor derden of voor eigen rekening te verrichten. De werkgever kan alleen de toestemming weigeren indien er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond.
- 6b. Parttimers hebben in afwijking van artikel 5 lid 6a geen schriftelijke toestemming nodig om arbeid voor derden of voor eigen rekening te verrichten, maar de werknemer moet de werkgever hierover wel vooraf informeren. Op grond van een objectieve rechtvaardigingsgrond kan de werkgever het werk voor derden of voor eigen rekening door een parttimer alsnog verbieden uit hoofde van de naleving van onder andere de Arbeidstijdenwet, veiligheidsrisico's (Arbo), vermindering van roosterflexibiliteit of concurrentiebeding. De bewijslast hiervoor berust bij de werkgever.

Hoofdstuk 2: De arbeidsovereenkomst

Artikel 6. Duur arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst kan voor bepaalde of onbepaalde tijd worden aangegaan. Tenzij uit de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk anders blijkt, geschiedt de indienstneming voor onbepaalde tijd.

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:
 - a. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van een kalenderperiode, die niet langer zal zijn dan 12 maanden.
 - b. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van een bepaald werk of project waarbij contractueel vaststaat welke objectief bepaalbare gebeurtenis leidt tot het einde van de arbeidsovereenkomst.
 - c. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van een bepaalde situatie, zoals de afwezigheid van een andere werknemer wegens ziekte of vakantie, waarbij contractueel wordt vastgelegd welke objectief bepaalbare gebeurtenis leidt tot het einde van de arbeidsovereenkomst.

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

Overgang van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar onbepaalde tijd

3. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verandert in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de volgende gevallen:
 - a. Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van een kalenderperiode langer dan 12 maanden,
 - b. Op de dag nadat de keten van maximaal 3 opeenvolgende arbeidsovereenkomsten langer heeft geduurd dan 24 maanden (inclusief de onderbrekingen van niet langer dan 6 maanden) ontstaat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
4. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau, met dien verstande dat de tijdstermijn van lid 3b van dit artikel (zijnde twee jaar) niet overschreden wordt, c.q. doortelt.
5. Voor Aow-gerechtigden geldt de ketenregeling zoals geregeld in de wet, artikel 7:668a lid 12 BW.

Artikel 7. Proeftijd

De proeftijd dient schriftelijk te worden vastgelegd en bedraagt:

- ten hoogste twee maanden bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- ten hoogste één maand bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan zes maanden.

Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of minder mag geen proeftijd worden overeengekomen.

Artikel 8. Vormvereisten

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 dienstduur van de werknemer: de normale wekelijkse dienstduur of de wekelijkse dienstduur 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;
- j. de vermelding dat de cao van toepassing is.

Artikel 9. Beëindiging arbeidsovereenkomst

Beëindiging arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

1. Voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst van de werknemer, jonger dan de AOW-gerechtigde leeftijd, die voor onbepaalde tijd is aangenomen, gelden voor werkgever en werknemer 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 vijftien jaren of langer 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 bedraagt de opzegtermijn voor de werknemer één maand.
- c. De opzegging door zowel werkgever als werknemer geschiedt bij salarisbetaling per maand of per week tegen het einde van de maand. De opzegging geschiedt bij salarisbetaling per vier weken tegen het einde van de vier weken periode.
- d. Opzegverboden:
De werkgever dient de wettelijke opzegverboden als vermeld in artikel 7:670 BW in acht te nemen.

Beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

- 2a. Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor 6 maanden of langer is afgesloten, dan dient de werkgever de wettelijke aanzegtermijn van ten minste één maand in acht te nemen (artikel 7:668 BW). Als de werkgever aangeeft dat hij het dienstverband wil voortzetten, dan dient hij bovendien de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten te noemen. Indien de werkgever dit niet tijdig doet, dan is hij de werknemer een vergoeding verschuldigd ter grootte van het loon over de periode waarover hij te laat is.
- 2b. Voor beëindiging van een arbeidsovereenkomst met de werknemer, die voor bepaalde tijd van één jaar is aangenomen, geldt dat de werkgever, op schriftelijk verzoek van de werknemer, uiterlijk één maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst, de werknemer schriftelijk mededeelt of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt verlengd.

Indien, na het tijdig verzoek van de werknemer hiertoe, deze in lid 2b genoemde mededeling door de werkgever niet tijdig heeft plaatsgevonden, wordt de arbeidsovereenkomst geacht op dezelfde voorwaarden voor dezelfde periode te zijn verlengd.

- 2c. Indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd korter dan één jaar eindigt zij van rechtswege door het verstrijken van de bepaalde tijd.
- 2d. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds door zowel werkgever als werknemer 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.

AOW-gerechtigde leeftijd

- 3. De arbeidsovereenkomst eindigt automatisch met ingang van de dag waarop de Aow-leeftijd wordt bereikt.

Overlijden

- 4. De arbeidsovereenkomst eindigt door overlijden van de werknemer.

Hoofdstuk 3: Arbeidstijden en inroosting

Artikel 10. Diensttijden

1. De normale gemiddelde dienstdiensttijd is 38 uur per week, waarbij de werknemer recht heeft op een dagelijkse arbeidsduur van ten minste drie uren.
2. Onder dienstdiensttijd 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 dienst 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 dienstdiensttijd genoten op de dienstdiensttijd in mindering gebracht tot een maximum van 1 uur per dag en van 5 uur per week. Bij een dienstdiensttijd langer dan 7,6 uur per dag is het mogelijk om een extra pauze in te lassen en hiermee af te wijken van het maximum van 1 uur pauze per dag. Indien de dienstdiensttijd 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.

Flexibele normale dienstdiensttijd

- 3a. De werkgever kan een flexibele dienstdiensttijd invoeren door:
 - over een periode van maximaal drie maanden een schema van verdeling van de normale dienstdiensttijd op te stellen, waarbij de werknemers die zijn aangesteld voor de normale wekelijkse dienstdiensttijd ten minste 36 uur per week en ten hoogste 40 uur per week werken.
 - over een periode van zes maanden een verdeling van de normale dienstdiensttijd op te stellen van niet minder dan 34 uur en niet meer dan 42 uur per week op basis van een vijfdaagse werkweek.
- 3b. De gemiddelde dienstdiensttijd gedurende deze periode van drie of zes maanden dient uit te komen op 38 uur per week
- 3c. Het schema van de verdeling van de normale dienstdiensttijd in roosters over drie of zes maanden wordt ten minste één betalingsperiode vooraf bekend gemaakt.
4. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer, die is ingedeeld in één van de in artikel 18 genoemde functiegroepen A t/m G.

Artikel 11. Werkvenster en toeslagenrooster

1. 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 en toeslagenrooster:

	maandag t/m vrijdag	zaterdag	zondag
00.00 uur	40%	40%	100%
06.00 uur			
06.00 uur	0%	0%	
15.00 uur		25%	
19.00 uur			
19.00 uur	25%	25%	
23.00 uur	40%	100%	
23.00 uur 24.00 uur			40%

Chauffeurs, niet zijnde heftruckchauffeurs, komen in aanmerking voor de toeslag voor de gewerkte uren op zondag (de toeslagen voor gewerkte uren op maandag t/m zaterdag zijn niet van toepassing).

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 afhaalklanten geldt dat bovenstaand werkvenster begint om 05.00 uur in plaats van 06.00 uur (van maandag t/m zaterdag).

- De diensttijd zal, indien mogelijk, zodanig worden ingedeeld dat op zondag geen arbeid hoeft te worden verricht. Indien op zondag arbeid wordt verricht dienen de bepalingen van de Arbeidstijdenwet in acht te worden genomen.
- 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 in de functiegroepen A en B tenminste 26 vrije zaterdagen per jaar zal verkrijgen. Indien het seizoen- of bedrijfskarakter dit noodzakelijk maakt, kan de werkgever na overleg de werknemer in de functiegroepen C t/m G zodanig inroosteren, dat er maximaal 35 zaterdagen per jaar wordt gewerkt.
- Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer die is ingedeeld in één van de in artikel 18 genoemde functiegroepen A t/m G. Dit artikel is niet van toepassing op de chauffeurs, niet zijnde heftruckchauffeurs, met uitzondering van de toeslag voor de gewerkte uren op zondag zoals benoemd in artikel 11 lid 1.

Artikel 11a. Vrijstelling nachtdiensten

Bereikt de werknemer binnen 5 jaar de AOW-leeftijd? Dan stelt de werkgever hem op verzoek vrij van nachtdiensten. De werkgever kan hem alleen verplichten tot nachtdiensten als sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang.

Onder nachtdienst wordt verstaan: een dienst waarin wordt gewerkt tussen 0.00 en 6.00 uur.

Artikel 12a. Toeslagen voor arbeid op uren buiten het werkvenster

1. Voor arbeid op uren gelegen buiten het werkvenster geldt het toeslagenrooster als vermeld in artikel 11 lid 1.
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%, met uitzondering voor werk tussen 23.00 en 24.00 uur. Hiervoor geldt een toeslag van 40%.
4. Bij wisselende ploegendiensten met een structureel karakter worden de toeslagen voor gewerkte uren buiten het werkvenster meegenomen bij de berekening van:
 1. de vakantietoeslag
 2. de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste zes maanden op basis van het gemiddelde in de voorafgaande 52 weken.
 3. de pensioengrondslag.

Onder “wisselende ploegendiensten met een structureel karakter” wordt verstaan het structureel verrichten van werkzaamheden in een rouleersysteem volgens een dienstrooster. Hierbij dient tenminste sprake te zijn van twee diensten per etmaal gedurende vijf dagen per week of 10 dagen per twee weken. Tussen de aanvangstijdstippen van twee diensten dienen tenminste acht uren te liggen.

5. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer, met uitzondering van de chauffeur, niet zijnde heftruckchauffeur, die is ingedeeld in één van de in artikel 18 genoemde functiegroepen A t/m G.

Artikel 12b. Vervallen

Artikel 13. Deeltijdarbeid

1. Bij een overeengekomen wekelijkse diensttijd korter dan de normale diensttijd (zie art. 10 lid 1), zijn de arbeidsvoorwaarden volgens deze overeenkomst, naar gelang het aantal uren per week, naar evenredigheid van toepassing. De werknemer heeft, onafhankelijk van zijn arbeidspatroon, voor ieder gewerkt uur minimaal recht op het voor hem geldende wettelijk minimumuurloon.
2. De deeltijdwerker heeft over zijn meeruren boven het aantal overeengekomen uren per week tot maximaal de normale diensttijd recht op vakantiedagen, vakantietoeslag en loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid (loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste zes maanden op basis van het gemiddelde in de voorafgaande 52 weken).
3. Indien werknemers met een wekelijkse diensttijd korter dan de normale diensttijd regelmatig de voor hen geldende diensttijd overschrijden, kan in onderling overleg de arbeidsovereenkomst, met inachtneming van de Wet Flexibel Werken, worden aangepast.
4. Een verzoek van de werknemer om vermindering van de diensttijd wordt door de werkgever in beginsel gehonoreerd, tenzij dit redelijkerwijs op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen niet van de werkgever kan worden gevergd.

Artikel 14. 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 bedrijfsonderdeel. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer, die is ingedeeld in één van de in artikel 18 genoemde functiegroepen A t/m G.

Artikel 15. Overuren

1. Uitgezonderd voor de chauffeurs internationaal wordt het aantal overuren op maandbasis (dan wel vierwekenbasis) bepaald, uitgaande van een normale dienstdienst 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 gewerkte uren op zon- en feestdagen worden niet meegerekend bij de bepaling van het aantal overuren op maandbasis (dan wel vierwekenbasis).
- 3a. De werknemer van 50 jaar of ouder kan door de werkgever niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk.
- 3b. De werknemer is niet verplicht om tijdens nachtdienst overwerk te verrichten.
4. De werknemer is niet verplicht meer dan 208 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 44 van het aantal uren waarmede deze grens van 20 overuren wordt overschreden.
5. Indien gebruik wordt gemaakt van de flexibele dienstdienstregeling zoals vermeld in artikel 10 lid 3a 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 18 genoemde functiegroepen A t/m G.

Artikel 16. 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 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 einde van het eerste kwartaal van het daarop volgende kalenderjaar is opgenomen, dan dienen de overuren alsnog in geld te worden uitbetaald.
In de arbeidsovereenkomst of in het bedrijfsreglement kunnen afspraken worden gemaakt over het maximale aantal overuren dat in vrije tijd gecompenseerd kan worden. De meerdere overuren worden in geld uitbetaald.
2. Met uitzondering van chauffeurs, niet zijnde heftruckchauffeurs, geldt een uniforme overurentoeslag van 35%.

3. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer, die is ingedeeld in één van de in artikel 18 genoemde functiegroepen A t/m G.

Artikel 17. Feestdagen

1. Onder feestdagen worden verstaan: nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, de dag waarop Koningsdag nationaal wordt gevierd, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, alsmede eerste en tweede kerstdag.
2. De werknemer hoeft op feestdagen geen arbeid te verrichten, tenzij strikt noodzakelijke werkzaamheden moeten worden verricht.
3. De werknemer behoudt op feestdagen recht op loon, indien deze dag voor de betreffende werknemer een reguliere werkdag zou zijn.
4. Indien door de werknemer op een niet op zondag vallende feestdag moet worden gewerkt, worden de gewerkte uren vergoed tegen 100% en heeft de werknemer recht op vervangende vrije uren.
5. Indien door de werknemer op een op zondag vallende feestdag moet worden gewerkt, worden de gewerkte uren vergoed tegen 200% en heeft de werknemer recht op vervangende vrije uren.
6. Indien over de gewerkte uren op een feestdag zowel een toeslag voor arbeid op onaangename uren als de feestdagentoeslag van toepassing is, wordt uitsluitend de feestdagentoeslag betaald.
7. De werknemer is gerechtigd voor de viering van gedenkdagen als bid- en dankdagen, andere religieuze dagen alsmede de eerste mei, vakantiedagen dan wel onbetaald verlof op te nemen.

Hoofdstuk 4: Functiewaardering en -beloning

Artikel 18. Indeling in functiegroepen

1. De werknemer wordt met toepassing van het Functiehandboek voor de Groothandel in Groenten en Fruit (zoals algemeen verbindend verklaard bij het besluit d.d. 19 augustus 2021, Staatscourant 24 augustus 2021, nr. 36808) op basis van de ORBA®-methode ingedeeld in een functiegroep. Het raster met de referentiefuncties en de verdeling over de functiegroepen A t/m I is vermeld in bijlage I van deze cao.
2. Bij wijziging van de functiegroep wordt dit aan de werknemer schriftelijk bevestigd (zie bijlage V).

Artikel 19. Salariëring functiegroepen A t/m G

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 Functiehandboek voor de Groothandel in Groenten en Fruit (2020, implementatiedatum 1 januari 2021) en in de brochure "Introductie Functiehandboek voor de Groothandel in Groenten en Fruit voor werknemers en (en werkgevers)" (2020).
- 4a Vervallen.
- 5a Vervallen.
- 5b. De werknemer **tot en met 20 jaar** wordt ingedeeld in de schaal "Tot en met 20 jaar". Aan 20-jarigen, die één of meerdere jaren werkzaam zijn geweest in dezelfde functiegroep, wordt een ervaringstoeslag toegekend en daarom worden zij ingedeeld in de schaal "20 jaar - en 1 of meer ervaringsjaren".
- 5c. De werknemer van **21 jaar** wordt ingedeeld in de schaal "21 jaar en ouder".
- 5d. De vaststelling van het salaris van de werknemer **van 21 jaar of ouder** geschiedt eenmaal per jaar op 1 januari, naar het aantal gehele jaren dat de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 21 jaar in een functiegroep is ingedeeld geweest, totdat het maximum aantal functie jaren in de desbetreffende groep is bereikt.
Aan de werknemer die in de eerste helft van het kalenderjaar de 21-jarige leeftijd heeft bereikt, wordt echter de eerste functieverhoging gegeven op de eerstvolgende 1 januari.
6. Indien de werkgever beschikt over een door de OR goedgekeurde beoordelingssystematiek (conform de WOR art. 27 lid 1G) dan kan bij onvoldoende functioneren de periodiek volgens lid 5, worden onthouden. Van onvoldoende functioneren is sprake als dat bij tenminste twee beoordelingsgesprekken (die schriftelijk zijn vastgelegd) binnen één kalenderjaar is vastgesteld. Bij het ontbreken van een OR kan alleen gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid van het

niet toekennen van een periodiek bij onvoldoende functioneren als de beoordelingssystematiek is goedgekeurd door de Vaste Commissie, zoals genoemd in art. 44 van de cao.

7. Vervallen
8. Bij indeling van de werknemer van 21 jaar of ouder 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.
9. De werkgever kan aan de werknemer een waarderingstoeslag toekennen tot maximaal 10% van het salaris volgens de salarisschaal in bijlage II. Deze toeslag wordt meegerekend in de grondslag voor andere toeslagen, zoals toeslagen voor het werken buiten het werkvenster en de overwerktoeslag, tenzij dit vooraf expliciet wordt uitgesloten. Deze afspraak geldt alleen voor waarderingstoeslagen die na 1 juli 2024 worden afgesproken. De afspraken rondom waarderingstoeslagen, die zijn vastgelegd voor 1 juli 2024, blijven onveranderd.
10. Bij de implementatie van het nieuwe ORBA-functiehandboek per 1 januari 2021 is voor de werknemer, die voor 1 januari 2021 bij de werkgever in dienst was, een overgangsregeling getroffen, die is opgenomen in bijlage III.
11. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer, die is ingedeeld in één van de in artikel 18 genoemde functiegroepen A t/m G.

Artikel 20. Salariëring functiegroepen H en I

1. Per 1 maart 2007 zijn de functiegroepen H en I toegevoegd.
2. In de functiegroepen H en I is er een minimum salaris en bij tien functie jaren een maximum salaris vastgesteld, zoals vermeld in bijlage II.
- 3a. Indien jaarlijks een beoordelingsgesprek plaatsvindt waarbij het loopbaanperspectief alsmede de opleidingswensen en -mogelijkheden aan de orde komen, geschiedt de inschaling van H en I op basis van onderling overleg tussen werkgever en werknemer.
- 3b. De periodieke verhoging binnen H en I wordt beoordelingsafhankelijk vastgesteld. De norm voor de beoordelingsafhankelijke periodiek bedraagt bij normaal of goed functioneren in H minimaal 2,5% en in I minimaal 2,8% per functiejaar, uitgaande van het salaris in het midden van de salarisschaal. De periodieke verhoging geldt niet indien de werknemer aantoonbaar slecht heeft gefunctioneerd.
4. Indien de werkgever niet beschikt over een beoordelingssysteem en/of verzuimt om minstens één keer per jaar een beoordelingsgesprek te voeren met de werknemer in H of I, dan heeft de werknemer op basis van functie jaren recht op een periodieke salarisverhoging. De salarisverhoging bedraagt één tiende van het verschil tussen het maximum en minimum salarisbedrag in groep H of I, totdat het maximum aantal van 10 functie jaren in de groep is bereikt.
- 5a. De artikelen 10 (normale diensttijd), 12a (toeslagen voor arbeid op uren buiten het dagvenster), 15 (overuren) en 16 (vergoeding van overuren) zijn niet van toepassing op de werknemer ingedeeld in de functiegroepen H en I.

5b. Voor de werknemers ingedeeld in de functiegroepen H en I, in dienst voor 1 maart 2007, is geen overgangsregeling van toepassing. De bestaande arbeidsvoorwaarden worden gehandhaafd.

Artikel 21. Salarisverhoging

1. De maandsalarissen in de functiegroepen A t/m I en de werkelijk betaalde maandsalarissen van de werknemers in de functiegroepen A t/m I worden structureel als volgt verhoogd:
 - Per 1 juli 2024 met 3,1%;
 - Per 1 januari 2025 met 3%.
2. De bovenschaligen, dat wil zeggen de medewerkers die niet zijn ingedeeld in de functiegroepen A t/m I, hebben recht op een structurele salarisverhoging van minimaal de helft van de verhoging onder lid 1.
3. Indien de bovenschalige werknemer recht heeft op een winstdelingsregeling, tantième of omzetbonus mag de structurele salarisverhoging onder lid 1 in mindering worden gebracht op de jaarlijkse winstuitkering/tantième/omzetbonus.

Artikel 21a. Reiskostenvergoeding

1. Werknemers hebben recht op een reiskostenvergoeding, indien zij meer dan 10 kilometer van hun vaste werkplek/standplaats af wonen. De vergoeding betreft, per werkdag, minimaal € 0,15 per kilometer. Het volledige, totaal aantal kilometers, inclusief de eerste 10 kilometers, wordt vergoed tot een maximum van 30 kilometer per enkele reis. Hiervoor geldt de kortste route volgens een officiële routeplanner (ANWB, Google maps).
2. Werknemers met een woon-werkafstand van 10 kilometer of minder hebben geen recht op een reiskostenvergoeding.
3. Indien de werknemer verhuist, waardoor de afstand van woon-werkverkeer toe- of afneemt, dan wordt de reiskostenvergoeding hierop aangepast.
4. Indien het vervoer voor woon-werkverkeer volledig op kosten van de werkgever wordt georganiseerd, dan heeft de werknemer geen recht op een reiskostenvergoeding.

Artikel 21b. Stagevergoeding

De stagiair ontvangt een stagevergoeding van ten minste € 300,- per maand. Dit bedrag geldt bij een voltijd stageweek, voor een stage in het kader van een wo-opleiding, een hbo-opleiding of een mbo-opleiding volgens de beroepsopleidende leerweg.

Artikel 22. 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 onder andere 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, overwerkgeld en andere beloningen)
 - d. een specificatie van de wettelijke en overige inhoudingen
 - e. het netto uit te betalen bedrag
 - f. de wijze van betaling.
 - g. of er sprake is van een schriftelijk contract voor onbepaalde tijd of een oproepovereenkomst als bedoeld in art. 7:628a lid 9 en 10 BW.

Hoofdstuk 5: Vakantie en verlof

Artikel 23. Vakantieduur

1. Het vakantiejaar loopt van 1 mei tot en met 30 april.
2. De werknemer heeft jaarlijks recht op in totaal 197,6 doorbetaalde vakantie-uren. Deze bestaan uit 152 wettelijke vakantie-uren (zijnde 20 dagen maal 7,6 uur) en 45,6 bovenwettelijke vakantie-uren (zijnde 6 dagen).
Tijdens vakantie wordt het loon zoals bedoeld in artikel 7:639 BW (salaris en structurele toeslagen) doorbetaald.
3. De werknemer die bij aanvang van het (door werkgever vastgestelde) vakantiejaar / kalenderjaar onderstaande leeftijd of aantal dienstjaren heeft bereikt, krijgt, uitgaande van een voltijds arbeidsovereenkomst, een verlenging van de in lid 2 vastgestelde bovenwettelijke vakantie met:
 - 7,6 uur (zijnde één dag) extra vakantie voor werknemers van 50 jaar en ouder of bij 15 onafgebroken dienstjaren bij dezelfde werkgever of;
 - 15,2 uur (zijnde twee dagen) extra vakantie voor werknemers met 25 onafgebroken dienstjaren bij dezelfde werkgever of;
 - 22,8 uur (zijnde drie dagen) extra vakantie voor werknemers van 55 jaar en ouder of met 40 onafgebroken dienstjaren bij dezelfde werkgever of;
 - 38 uur (zijnde vijf dagen) extra vakantie voor werknemers van 60 jaar of;
 - 53,2 uur (zijnde 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, m.u.v. de bovenwettelijke vakantie-uren.
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 vakantie-uren.
6. De vakantie wordt in overleg met de werkgever vastgesteld. In onderling overleg kunnen ten minste 114 vakantie uren (zijnde 15 dagen) aaneengesloten worden opgenomen.
7. 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.
9. Gedurende de vakantie mag de werknemer, zonder de toestemming van de werkgever, geen betaalde beroepsarbeid, van welke aard dan ook, voor derden verrichten, noch mag een werkgever door een werknemer arbeid doen verrichten gedurende de dagen waarop deze werknemer bij een andere onderneming vakantie geniet, ongeacht de bedrijfstak waarin de werknemer werkzaam is. De werkgever mag deze toestemming alleen weigeren indien er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond.
10. De werknemer kan jaarlijks de 45,6 bovenwettelijke vakantie-uren (zijnde zes dagen) 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 kalenderweken 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 24. Vakantierechten bij arbeidsongeschiktheid of ongeval

1. De werknemer, die ten gevolge van ziekte of ongeval arbeidsongeschikt is, behoudt aanspraak op reeds verworven vakantie-uren, met inachtneming van artikel 25.
2. De werknemer, die tijdens een vakantie arbeidsongeschikt wordt, behoudt aanspraak op vakantie 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. In overleg kunnen werkgever en werknemer overeenkomen dat bovenwettelijke vakantiedagen worden ingehouden.
3. De werknemer, die door ziekte of ongeval gedeeltelijk of **volledig** arbeidsongeschikt is, verwerft over de gehele periode van arbeidsongeschiktheid vakantie-uren (zowel wettelijke als bovenwettelijke vakantie-uren).

Artikel 25. Verval van vakantiedagen

Opgebouwde vakantie-uren

Onverlet het overig bepaalde in Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, vervalt ieder vorderingsrecht tot toekenning van de wettelijke vakantie-uren na verloop van drie jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Bij het opnemen van vakantiedagen worden de dagen die als eerste vervallen geacht het eerst te worden gerealiseerd.

Onverlet het overig bepaalde in Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, verjaart ieder vorderingsrecht tot toekenning van de bovenwettelijke vakantie-uren na verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Bij het opnemen van vakantiedagen worden de dagen die als eerste verjaren geacht het eerst te worden gerealiseerd.

Artikel 26. 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 8% en wordt berekend over het overeengekomen vaste jaarloon voor de overeengekomen diensttijd en over de structurele toeslagen voor het werken buiten het werkvenster. De werkgever is hierbij echter wel verplicht zich te houden aan het bepaalde in artikel 16 lid 2 van de Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag.
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 27. Kort verzuim met behoud van salaris

1. Bij kort verzuim wordt, voor zover dit binnen de dienst noodzakelijk is en hiervan tijdig aan de werkgever mededeling is gedaan, het salaris 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 ouders, schoonouders, 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), een kind of een ouder 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 kleinkinderen, bij overlijden van de schoonouders of grootouders van de werknemer: 1 dag
 - h. bij overlijden van aangehuwde kinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters van de werknemer: 1 dag
 - i. bij bevalling van de echtgenote van de werknemer.
 - j. bij 25-jarig of 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: 1 dag
 - k. voor het afleggen van vakexamens van door de branche erkende opleidingen: ten minste de tijd welke hiervoor nodig is met een minimum van 1 dag
 - l. bij noodzakelijk bezoek aan een dokter dat - behoudens in spoedgevallen - vooraf is medegedeeld aan de werkgever: maximaal 2 uur of, indien langer verlof gewenst is, gedurende de tijdsduur door de werkgever in verband met de plaatselijke omstandigheden vast te stellen
 - m. voor het zoeken van een nieuwe werkgever na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever, indien de werknemer ten minste gedurende 6 weken onmiddellijk aan de opzegging voorafgaande, onafgebroken bij de onderneming in dienst is geweest: 5 uren opeenvolgend of bij gedeelten
 - n. bij vervulling van een van overheidswege, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde persoonlijke verplichting: de werkelijke benodigde tijd tot ten hoogste 4 uur
 - o. 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 van de hogere bondsorganen of afgevaardigde is van een afdeling.
Onder hogere bondsorganen wordt verstaan: algemene vergaderingen, federatieraad c.q. bondsraad, landelijke groepsbesturen en cao-commissies
 - p. bij verhuizing van de werknemer: maximaal 1 dag per jaar
 - q. 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; dit maximum is niet van toepassing als het gaat om scholing in de zin van artikel 7:611a BW.
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 partner, hetgeen bij de werkgever bekend is, geldt dit artikel alsof er sprake is van een huwelijk.

Artikel 28. Arbeid en zorg

Calamiteitenverlof (zie voor een toelichting Bijlage VI)

1. De werknemer heeft recht op calamiteitenverlof gedurende korte, naar billijkheid te berekenen tijd, voor zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden of in verband met onvoorziene omstandigheden die het noodzakelijk maken dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover die niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.

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.

Kortdurend zorgverlof (zie voor een toelichting Bijlage VI)

2. 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 familierechtelijke betrekking staat of inwonend(e) kind(eren) van de onder a) genoemde persoon.
 - c. Een bloedverwant in de eerste of tweede graad van de werknemer.
 - d. Een huisgenoot van de werknemer.
 - e. Een persoon met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft.
- 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 90% doorbetaald, mits:

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

Vrijwilligersverlof

3. De werknemer heeft recht op maximaal vijf dagen vrijwilligersverlof per jaar. Het salaris wordt gedurende het vrijwilligersverlof voor 50% doorbetaald mits:

- De werknemer actief is in een vereniging met een landelijke organisatiegraad, die maatschappelijk relevant is en
- de vereniging op zowel centraal als decentraal niveau beschikt over een werkorganisatieapparaat en
- de vereniging voorziet in relevante deskundigheidstrainingen.

De werknemer dient zijn verzoek tot vrijwilligersverlof te ondersteunen met een verklaring van het verenigingsapparaat, dat het vrijwilligerswerk niet in de vrije tijd van de werknemer kan plaatsvinden. Tevens dient de werknemer een duidelijk verantwoordelijke vrijwilligersfunctie uit te oefenen, waarbij zijn aanwezigheid een vereiste is.

Vakantieverlof na geboorteverlof

4. De werknemer kan in aansluiting op het geboorteverlof (art. 28 lid 6a) in overleg met de werkgever vakantie opnemen, echter niet langer dan het opgebouwde aantal vakantiedagen.

Aansluitend onbetaald verlof

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

(Aanvullend) Geboorteverlof

6. a. Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent, heeft de werknemer gedurende een periode van vier weken, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op geboorteverlof met behoud van loon van eenmaal de arbeidsduur per week.
- b. Nadat de werknemer het geboorteverlof, als bedoeld in lid 6a van dit artikel, heeft opgenomen, heeft hij gedurende een periode van zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op aanvullend geboorteverlof zonder behoud van loon. Het aanvullend geboorteverlof bedraagt ten hoogste vijf gehele weken gebaseerd op de arbeidsduur per week.

Tijdens het verlof heeft de werknemer recht op een uitkering ter hoogte van 70% van het salaris (tot max. dagloon). De werkgever vraagt deze uitkering bij het UWV aan en vult deze uitkering aan tot 100% van het salaris (incl. structurele toeslagen). De pensioenopbouw, gedurende deze periode, zal doorlopen indien de uitkering van het UWV via de werkgever wordt uitgekeerd.

Tijdens het aanvullend geboorteverlof worden alleen wettelijke vakantiedagen opgebouwd. Werknemer heeft recht op een aanvulling tot 100% van het salaris..

Artikel 29a. Vervallen

Artikel 29b. Seniorenregeling

1. Werknemers kunnen kiezen tussen behoud van leeftijdsdagen/diensttijddagen in de zin van de cao, óf 80 procent werken tegen 92,5 procent salaris en 100 procent pensioenopbouw ('de regeling' of de 'seniorenregeling')
2. Deelname aan de regeling is mogelijk vanaf 5 jaar of korter voor de AOW-leeftijd van de werknemer.
3. Een werknemer moet 5 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd minimaal 8 jaar onafgebroken in dienst zijn bij een werkgever in de zin van deze cao
4. De werknemer die aangeeft deel te nemen aan de 80/92,5/100-regeling heeft **vanaf het moment van deelname** geen recht meer op leeftijdsverlof en diensttijdverlof in de zin van de cao.
5. Na 5 jaar (1 juli 2023) wordt de regeling door partijen geëvalueerd en indien de evaluatie daartoe aanleiding geeft dan wordt de regeling in gezamenlijk overleg herzien.
6. Een nadere uitwerking van deze regeling is terug te vinden in bijlage X van de cao.

Hoofdstuk 6: Arbeidsongeschiktheid

Artikel 30. Arbo- en verzuimbeleid

De werkgever dient zich deskundig te laten ondersteunen in de uitvoering van zijn arbo- en verzuimbeleid, door een overeenkomst te sluiten met een gecertificeerde Arbodienst (standaardregeling) of door deskundige bijstand in te schakelen (maatwerkregeling).

Artikel 31. Branche RI&E

1. Er is een branche Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) ontwikkeld voor de sector Groothandel, Groenten en Fruit. De branche RI&E is digitaal beschikbaar en is aan te vragen via [Handel Groeit](#)
2. Partijen stemmen in met deze RI&E-methodiek. Het branchespecifieke RI&E-instrument is naar de stand van de wetenschap en conform de geldende wet- en regelgeving ontwikkeld en wordt dientengevolge geacht actueel, volledig en betrouwbaar te zijn.
3. Indien een bedrijf de diensten met betrekking tot deskundige bijstand, conform de artikelen 13 en 14 van de Arbeidsomstandighedenwet, betreft van één van de gecertificeerde arbodiensten, verklaren partijen dat ook elders werkzame gecertificeerde deskundigen zonder (aanvullende) werknemersovereenstemming kunnen worden aangewezen als externe deskundige ondersteuning bij uitvoering en toetsing van de RI&E conform artikel 14 lid 1a van de Arbeidsomstandighedenwet. Deze mogelijkheid geldt ook indien gebruik wordt gemaakt van de maatwerkregeling.

Artikel 32. Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

1. 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.
2. In afwijking van het bepaalde in art. 7: 629 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek, is de werkgever verplicht om aan de werknemer, zo lang deze tijdens de arbeidsovereenkomst ten gevolge van de arbeidsongeschiktheid verhinderd is arbeid te verrichten, het bruto loon zoals bedoeld in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek door te betalen en wel als volgt;
 - In de eerste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid wordt de wettelijk verplichte loondoorbetaling aangevuld tot 100% van het vaste salaris.
 - In de 7^e tot en met de 12^e maand van de arbeidsongeschiktheid wordt de wettelijk verplichte loondoorbetaling aangevuld tot 90% van het vaste salaris. De werknemer heeft daarbij in ieder geval recht op het voor hem geldende wettelijk minimumloon.
 - In het tweede ziektejaar wordt de wettelijk verplichte loondoorbetaling aangevuld tot 80% van het vaste salaris. De aanvullingen in het eerste en tweede ziektejaar worden ook verstrekt aan de werknemer, die naar het oordeel van de bedrijfsarts geen duurzaam benutbare mogelijkheden meer heeft (dus eerder dan na twee jaar ziekte in de IVA-regeling komt).

Wet Verbetering Poortwachter

3. De doorbetaling van 80% bruto loon wordt in afwijking van dit artikel lid 2 na 104 weken ziekte verlengd indien:
 - Op aanwijzing van UWV de behandeling van de WIA-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 WIA-aanvraag uit te stellen.
4. De werknemer, die door de gecertificeerde bedrijfsarts of Arbodienst gedeeltelijk) arbeidsgeschikt is verklaard en die gebruik maakt van zijn recht op een “second opinion” bij UWV wordt 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 Arbodienst bevestigt, kan de werkgever de onterechte doorbetaling van het salaris van de werknemer terugvorderen.

5. In geval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid na afloop van de periode in lid 2, ontvangt de werknemer naast hetgeen hij verdient met werken, de volgende aanvulling:
 - aanvulling 3^e jaar van arbeidsongeschiktheid:
70% van (oud salaris – verlaagde nieuwe salaris)
 - aanvulling 4^e jaar van arbeidsongeschiktheid:
50% van (oud salaris – verlaagde nieuwe salaris)
 - aanvulling 5^e jaar van arbeidsongeschiktheid:
30% van (oud salaris – verlaagde nieuwe salaris)
 - aanvulling 6^e jaar van arbeidsongeschiktheid:
10% van (oud salaris – verlaagde nieuwe salaris).Deze aanvulling dient de werkgever ook te betalen als de werknemer in deze periode in het kader van re-integratie bij een andere werkgever binnen of buiten de sector in dienst treedt.
6. In afwijking van lid 2 geldt voor de Aow-gerechtigde werknemer de duur van de wettelijke loondoorbetalingsverplichting uit artikel 7:629 lid 2 BW (6 weken).

Artikel 32a Loondoorbetaling bij re-integratie

1. Loondoorbetaling bij ziekte gaat over het niet kunnen verrichten van de ‘bedongen arbeid’ in verband met ongeschiktheid als gevolg van ziekte. Bedongen arbeid betekent de werkzaamheden (functie) en arbeidsduur volgens de arbeidsovereenkomst.
2. Wanneer een werknemer tijdens zijn re-integratie passende arbeid verricht en dit zijn niet zijn eigen werkzaamheden, dan verricht hij niet de ‘bedongen arbeid’. In dat geval gebeurt de doorbetaling van het salaris volgens artikel 32 lid 2.
3. Verricht een werknemer wel zijn eigen werkzaamheden, maar doet hij dit niet gedurende zijn hele arbeidsduur? Dan betaalt de werkgever vanaf 1 juli 2024 over de gewerkte uren 100% door. De overige (dus niet gewerkte) uren vergoedt hij volgens artikel 32 lid 2.

Artikel 33. Vergoeding fysiotherapie

De werkgever zal de kosten van de fysiotherapie van werknemer op declaratiebasis vergoeden indien de bedrijfsarts de behandeling noodzakelijk acht en voor zover deze niet vallen onder de dekking van de basiszorgverzekering en/of aanvullende zorgverzekering.

Hoofdstuk 7: Aanvullende bepalingen chauffeurs (niet zijnde heftruckchauffeurs)

Artikel 34. Toeslag voor schadevrij rijden

De werkgever heeft de bevoegdheid aan zijn chauffeurs een toeslag voor schadevrij rijden toe te kennen met een maximum van 4% van het functieloon, zulks aan de hand van onderstaand Reglement Schadevrij Rijden.

Reglement Schadevrij Rijden:

De werkgever beoordeelt elke drie maanden de werknemers aan de hand van dit reglement. Bij de beoordeling wordt onder 1 respectievelijk 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 functiesalaris, 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 functiesalaris, 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.

Artikel 35. Vervallen

Artikel 36. Verblijfskosten

1. De chauffeur internationaal ontvangt per buitenlandse reis een bedrag aan verblijfskosten per 24 aaneengesloten uren. De netto vergoeding bedraagt € 59,40 per 24 aaneengesloten uren. De onderweg gemaakte verblijfskosten bestaande uit maaltijden, overige consumpties en sanitaire vergoedingen worden vergoed.
2. De overige chauffeurs ontvangen een vergoeding voor verblijfskosten op basis van de werkelijk gemaakte kosten.

Artikel 37. Maximale diensttijd chauffeurs

1. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de chauffeur gedurende een periode van een week ten hoogste 60 uur arbeid verricht, met dien verstande dat de chauffeur gedurende een periode van 26 achtereenvolgende weken ten hoogste gemiddeld 48 uren per week arbeid verricht.
2. Voor de chauffeur die arbeid verricht die geheel of gedeeltelijk is gelegen in de periode tussen 01.00 en 05.00 uur, geldt dat de totale arbeidsduur niet meer bedraagt dan 10 uur in een periode van 24 achtereenvolgende uren, te rekenen vanaf het begin van zijn arbeid.
3. In afwijking van lid 2 kan de werkgever de arbeid zodanig organiseren, dat de chauffeur ten hoogste 12 uur arbeid verricht in elke periode van 24 achtereenvolgende uren, te rekenen vanaf het begin van zijn arbeid.
4. De diensttijd zal, indien mogelijk, zodanig worden ingedeeld dat op zondag geen arbeid hoeft te worden verricht. Indien op zondag arbeid wordt verricht dienen de bepalingen van de Arbeidstijdenwet in acht te worden genomen.

Artikel 38. Overuren chauffeurs

1. Voor chauffeurs, uitgezonderd 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. De gewerkte uren op zondag worden niet meegerekend bij het aantal overuren op maandbasis (dan wel vierwekenbasis).
2. Voor chauffeurs internationaal wordt het aantal overuren over een periode van twee weken bepaald, 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. Chauffeurs zijn niet verplicht meer dan 208 uren op jaarbasis, dan wel 80 uren per kwartaal, overwerk te verrichten. De werkgever zal, indien er meer dan 25 overuren per 4 weken worden gemaakt, bij de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 44, melding maken van het aantal uren waarmede deze grens van 25 overuren wordt overschreden.
4. Voor chauffeurs zijn per onderneming individuele regelingen voor overwerkvergoeding toegestaan, mits deze dezelfde uitkomst geven als het systeem van overwerkvergoeding, waarbij minimaal de toeslagen van respectievelijk 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.

5. Bij structureel overwerk, uitgaande van een referteperiode van 52 weken vóór ziekmelding, geldt voor chauffeurs een overwerkvergoeding tijdens arbeidsongeschiktheid van 70% over het gemiddelde aan betaalde overwerkvergoeding.

Hoofdstuk 8: Overige bepalingen

Artikel 39. Antidiscriminatie

De werkgever zal, met inachtneming van objectieve, 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.

Artikel 40. WGA-hiaatverzekering

1. De werkgever zal de werknemer, met uitzondering van lid 2, in de gelegenheid stellen een WGA-hiaat uitgebreid verzekering, genaamd Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor uw Personeel (AOV-P), af te sluiten, ter compensatie van de gevolgen van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid onder de WGA, zoals beschreven in Bijlage VII. Deelname aan deze verzekering is vrijwillig. Iedere werknemer wordt geacht deel te nemen, tenzij hij daar expliciet (schriftelijk) vanaf ziet. Werkgever en werknemer betalen elk 50% van de verschuldigde premie. Indien de werknemer daarmee schriftelijk instemt, wordt de premie ingehouden op zijn maandinkomen. De werknemer heeft, na inhouding van de premie op zijn loon, minimaal recht op betaling van het voor hem geldende wettelijk minimumloon.
2. De scholier of student met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd korter dan drie maanden, valt voor wat betreft de deelname aan de in lid 1 genoemde verzekering niet onder de toepassing van deze cao, tenzij nadrukkelijk anders is overeengekomen. Indien de eerste arbeidsovereenkomst wordt opgevolgd door een volgende arbeidsovereenkomst, gaat de scholier of student alsnog met terugwerkende kracht deelnemen aan deze verzekering. De stagiair valt, ongeacht de duur van de periode werkzaam bij werkgever, voor wat betreft de deelname aan deze verzekering niet onder de toepassing van deze cao, tenzij nadrukkelijk anders is overeengekomen.

Artikel 41. Pensioenregeling

De werkgever dient ervoor zorg te dragen, dat de werknemer bij indiensttreding als deelnemer wordt aangemeld bij de pensioenregeling van Pensioenfonds PGB, Prof. E.M. Meijerslaan 2, 1183 AV Amstelveen, www.pensioenfondspgb.nl.

Deze verplichting geldt tot de datum waarop het besluit van de Minister van Sociale Zekerheid en Werkgelegenheid dat de verplichtstelling van bedrijfstakpensioenfonds PGB is ingetrokken, in werking treedt.

Op de [website van Pensioenfonds PGB](#) staan de meest recente gegevens van de pensioenregeling (Pensioen 1-2-3).

Artikel 42. Vervallen

Artikel 43. Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nagelaten betrekkingen als bedoeld in artikel 7:674 BW een uitkering verstrekt.

In afwijking van artikel 7: 674 BW is het bedrag van deze uitkering gelijk aan het loon dat de overleden werknemer vóór zijn overlijden laatstelijk rechtens toekwam, gerekend over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede kalendermaand nadien. Er worden geen sociale zekerheidspremies en belastingen op de uitkering ingehouden.

Artikel 44. Vaste Commissie Cao

1. Door de partijen betrokken bij deze cao wordt een Vaste Commissie ingesteld, die tot taak heeft:
 - a. Te beslissen in de vorm van een bindend advies in geschillen tussen werkgever en werknemer over de uitleg en/of toepassing van deze cao, met uitzondering van het bepaalde in de art. 9 en 48.
 - b. Te beslissen over verzoeken om vergunning tot afwijking van de bepalingen van deze cao.
2. Het advies van de Vaste Commissie is alleen bindend indien beide partijen, zowel werkgever als werknemer, hier vooraf mee akkoord zijn gegaan.
3. Na ontvangst van het verzoek tot behandeling van een geschil in de Vaste Commissie, zal een ad hoc commissie beoordelen of het geschil over de uitleg en/of de toepassing van de bepalingen van deze cao ontvankelijk is voor behandeling door de Vaste Commissie. De ad hoc commissie bestaat uit door cao-partijen aangewezen deskundigen.
4. De samenstelling en werkwijze van de commissie wordt bij reglement nader geregeld, met dien verstande, dat een gelijk aantal leden door partij ter ene zijde en partijen ter andere zijde wordt aangewezen. Dit reglement wordt bij deze cao als bijlage IX gevoegd en wordt geacht hiervan deel uit te maken.
- 5.. Een werkgever kan de Vaste Commissie overeenkomstig het reglement van de Vaste Commissie verzoeken om een vergunning tot afwijking van (één of meer bepalingen) deze cao. De vergunning kan worden verleend:
 - als vanwege zwaarwegende argumenten toepassing van de cao redelijkerwijze niet kan worden gevegd. Van zwaarwegende argumenten is met name sprake als de specifieke bedrijfskenmerken op essentiële punten verschillen van ondernemingen die tot de werkingssfeer van de cao gerekend kunnen worden of;
 - als het afwijkende arbeidsvoorwaardenpakket tot stand is gekomen in samenspraak met één of meerdere werknemersorganisaties die onafhankelijk is (zijn) van de werkgever en het gehele arbeidsvoorwaardenpakket tenminste gelijkwaardig blijft aan deze cao.

Artikel 45a. Scholing

1. De werkgever en werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het op peil houden van het kwalificatieniveau van de werknemer.
2. De werkgever zal minstens één keer per jaar de opleidingsbehoefte inventariseren op basis van:
 - a. ondernemingsplannen en personeelsplanning
 - b. ontwikkelingen binnen en buiten de onderneming
 - c. individuele behoeften van de werknemers.

De inventarisatie wordt door de werkgever vertaald in een opleidingsplan, dat met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging wordt besproken.

3. Indien de studie in lijn is met de loopbaan- en/of ontwikkelingsmogelijkheden van de werknemer binnen het bedrijf van de werkgever, wordt in overleg met de werknemer vastgesteld in welke mate voor deze scholing of opleiding verzuim met behoud van salaris wordt toegestaan.
4. De werkgever zal de werknemer stimuleren om deel te nemen aan procedures op basis van "Eerder Verworven Competenties" ter verkrijging van officiële diploma's en/of certificaten, zoals aangeboden door Handel Groeit.

Artikel 45b. Transitievergoeding bij onvrijwillig vertrek

In afwijking van artikel 7:673 lid 6 BW mogen scholingskosten niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding, indien sprake is van een gedwongen ontslag situatie (reorganisatie) of onvrijwillig vertrek van de werknemer. Er is onder meer sprake van onvrijwillig ontslag indien een tijdelijk contract niet wordt verlengd tegen de wil van de werknemer. Indien een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wordt beëindigd is er geen sprake van onvrijwillig ontslag.

Als er sprake is van scholing in de zin van artikel 7:611a BW mogen scholingskosten in geen geval in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.

Artikel 46. Vakbondsfaciliteiten

1. Vakverenigingen hebben elk afzonderlijk het recht om één of meerdere in de onderneming werkzame kaderleden aan te wijzen en te doen functioneren als contactpersoon in die onderneming. De leiding van de betrokken onderneming wordt daarover onmiddellijk geïnformeerd.
2. Na overleg met de leiding van de betrokken onderneming kunnen contactpersonen informatie van hun vakvereniging betreffende de sector, de onderneming en/of vakvereniging in de onderneming verspreiden, zo mogelijk via de publicatieborden binnen de onderneming.
3. Contactpersonen zullen niet als gevolg van hun werkzaamheden voor vakverenigingen in hun persoonlijke belangen worden geschaad. Indien zakelijke en/of bedrijfseconomische redenen nopen tot maatregelen die ook contactpersonen treffen, zal de werkgever daarover in een vroegtijdig stadium overleg met de bezoldigd bestuurder(s) van de betrokken vakvereniging plegen. De namen van deze contactpersonen zijn bekend bij cao-partijen.
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. Contactpersonen die in aanmerking komen voor kort verzuim met behoud van loon volgens art. 27 lid 1 sub o en volgens lid 4 van dit artikel, hebben in totaal recht op maximaal vijf dagen betaald verlof per kalenderjaar.
6. De werkgever zal aan de werknemer de mogelijkheid bieden om de contributie voor het lidmaatschap van een vakvereniging uit het brutoloon te betalen.

Die betaling kan als volgt plaatsvinden. De werknemer overlegt het bewijs van betaling van de jaarcontributie van het lidmaatschap van de vakvereniging aan de werkgever. Vervolgens wordt één maal per betalingsperiode of jaar het brutoloon verlaagd met de door de werknemer betaalde vakbondscontributie. De werkgever geeft vervolgens in ruil voor het verlaagde brutoloon een vergoeding voor de betaalde vakbondscontributie voor een even groot bedrag. Deze verlaging van het brutoloon heeft gevolgen voor inkomensaanspraken die zijn afgeleid van het brutoloon.

7. Werkgevers zullen vakbonden in de gelegenheid stellen om tijdens de looptijd van de cao bedrijfsbezoeken af te leggen. Vakbonden kunnen overleg voeren met werknemers in de kantines zonder inmenging, observatie of registratie van de werknemers die de bijeenkomst bezoeken.

Artikel 47. Reorganisatie en/of fusie, overname

De werkgever met 35 of meer werknemers zal tijdig de betrokken werknemers en 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 48. Wijzigingen

Indien gedurende de looptijd van deze cao zich buitengewone en ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland en in de loon- en prijspolitiek van de regering voordoen, is zowel partij ter ene zijde, als ieder der partijen ter andere zijde bij deze cao, gerechtigd tijdens de duur der overeenkomst wijzigingen der overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen.

Bijlagen

BIJLAGE I - Raster referentiefuncties ORBA® Functiehandboek

(zie artikel 18)

Het complete ORBA®-Functiehandboek met het raster voor referentiefuncties is digitaal beschikbaar op de [website van GroentenFruit Huis](#) of verkrijgbaar bij het secretariaat van de cao-commissie, tel. 079-3681100, info@groentenfruihuis.nl.

Tevens zijn het ORBA-vragenformulier, het ORBA-indelingsformulier alsook alle functieprofielen en NOK's digitaal beschikbaar gesteld op de website van GroentenFruit Huis onder [werkvelden/arbeid](#).

Voor medewerkers is er een [brochure "Introductie Functiehandboek voor de Groothandel in Groenten en Fruit voor werknemers en \(en werkgevers\)"](#) .

Functie-groep/ ORBA-score	01. Productie	02. Logistiek	03. Commercie	04. Administratie 05. IT 06. Facility	07 KAM 08. Ondersteuning 09. Techniek 10. HR
I 190-214					
H 170 - 189,5			03.02 - Verkoper B 03.03 - Inkoper B 03.06 - Productontwikkelaar 03.04 - Communicatieadviseur	04.03 - Salarisadministrateur 05.01 - Systeembeheerder	07.02 - Kwaliteitsfunctionaris 09.03 - Hoofd TD 10.02 - HR Adviseur B
G 150 - 169,5				04.02 – Administrateur 06.04 - Teamleider Facility	08.02 – Directiesecretaresse
F 130 - 149,5	01.04 - Teamleider Productie B	02.09 - Teamleider Logistiek B 02.06 - Productieplanner 02.05 - Planner Distributie en Transport 02.10 - Declarant			09.02 - Voorman Techniek 10.01 - Medewerker HR
E 110 - 129,5	01.03 - Rijper	02.08 - Voorman Logistiek B 02.03 - Chauffeur Internationaal 02.07 – Personeelsplanner	03.01 - Medewerker Customer Services 03.05 - Medewerker Marketing	04.01 - Medew. Administratie B 05.02 - Medewerker IT support	07.01 – Medewerker Kwaliteit B (QC/QA) 07.03 - Keurmeester 08.01 - Management assistent 09.01 – Monteur
D 90 - 109,5		02.02 - Chauffeur Nationaal 02.04 – Medew. Bedrijfsbureau		06.03 - Medewerker Facility	
C 70 - 89,5	01.02 - Operator Productie B				08.03 - Telefonist/receptionist
B 50 - 69,5		02.01 - Logistiek Medewerker B		06.02 - Medewerker Kantine	
A 0 - 49,5	01.01 - Productiemedewerker A			06.01 - Schoonmaker	

BIJLAGE II - Loontabellen

Salariëring (zie artikel 19 en 20)

Bruto salarissen per maand met ingang van 1 juli 2024

<i>functiegroep</i>	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>	<i>E</i>	<i>F</i>	<i>G</i>	<i>H</i>	<i>I</i>
t/m 20 jaar									
t/m 20 jaar met 0 ervaringsjaren	1829	1941	2077	zie de salarissen voor 21 jaar en ouder					
t/m 20 jaar met 1 of meer ervaringsjaren	2098	2245	2402						
21 jaar en ouder									
0 functie jaren	2270	2374	2515	2659	2802	2948	3091	3324	3510
1 functiejaar	2276	2437	2582	2735	2865	3003	3155		
2 functie jaren	2333	2504	2645	2808	2929	3063	3228		
3 functie jaren	2397	2568	2710	2884	2991	3119	3292		
4 functie jaren	2456	2637	2774	2956	3055	3178	3360		
5 functie jaren	2515	2701	2838	3030	3118	3236	3430		
6 functie jaren	2573	2769	2904	3103	3183	3290	3496		
7 functie jaren					3246	3351	3561		
8 functie jaren					3306	3406	3630		
9 functie jaren						3464	3699		
10 of meer functie jaren						3523	3765	4242	4627

Per 1 juli 2024 worden alle salarissen verhoogd met 3,1%.

De salarissen in de loontabel met verdikte kaders zijn berekend volgens de methodiek van het Wettelijk Minimumuurloon, dus o.b.v. uurloon i.p.v. maandsalaris. Het maandsalaris wordt als volgt berekend: $1/12 * (\text{uurloon} * 7,6 * \text{het aantal werkbare dagen per jaar})$. In 2024 zijn er 262 werkbare dagen.

Salariëring (zie artikel 19 en 20)

Bruto salarissen per uur met ingang van 1 juli 2024

functiegroep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
t/m 20 jaar									
t/m 20 jaar met 0 ervaringsjaren	11,02	11,79	12,62	zie de salarissen voor 21 jaar en ouder					
t/m 20 jaar met 1 of meer ervaringsjaren	12,75	13,64	14,59						
21 jaar en ouder									
0 functie jaren	13,68	14,42	15,28	16,15	17,02	17,91	18,78	20,19	21,32
1 functie jaar	13,83	14,80	15,69	16,61	17,40	18,24	19,16		
2 functie jaren	14,17	15,21	16,07	17,06	17,79	18,61	19,61		
3 functie jaren	14,56	15,60	16,46	17,52	18,17	18,95	20,00		
4 functie jaren	14,92	16,02	16,85	17,96	18,56	19,30	20,41		
5 functie jaren	15,28	16,41	17,24	18,41	18,94	19,66	20,83		
6 functie jaren	15,63	16,82	17,64	18,85	19,33	19,98	21,24		
7 functie jaren					19,72	20,36	21,63		
8 functie jaren					20,08	20,69	22,05		
9 functie jaren						21,04	22,47		
10 of meer functie jaren						21,40	22,87	25,77	28,10

Per 1 juli 2024 worden alle salarissen verhoogd met 3,1%.

Salariëring (zie artikel 19 en 20)

Bruto salarissen per 4 weken met ingang van 1 juli 2024

<i>functiegroep</i>	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>	<i>E</i>	<i>F</i>	<i>G</i>	<i>H</i>	<i>I</i>
t/m 20 jaar									
t/m 20 jaar met 0 ervaringsjaren	1688,14	1791,70	1917,24	zie de salarissen voor 21 jaar en ouder					
t/m 20 jaar met 1 of meer ervaringsjaren	1936,62	2072,31	2217,24						
21 jaar en ouder									
0 functie jaren	2095,36	2191,39	2321,54	2454,47	2586,47	2721,24	2853,24	3068,31	3240,00
1 functie jaar	2100,93	2249,54	2383,39	2524,62	2644,62	2772,00	2912,31		
2 functie jaren	2153,54	2311,39	2441,54	2592,00	2703,70	2827,39	2979,70		
3 functie jaren	2212,62	2370,47	2501,54	2662,16	2760,93	2879,08	3038,77		
4 functie jaren	2267,08	2434,16	2560,62	2728,62	2820,00	2933,54	3101,54		
5 functie jaren	2321,54	2493,24	2619,70	2796,93	2878,16	2987,08	3166,16		
6 functie jaren	2375,08	2556,00	2680,62	2864,31	2938,16	3036,93	3227,08		
7 functie jaren					2996,31	3093,24	3287,08		
8 functie jaren					3051,70	3144,00	3350,77		
9 functie jaren						3197,54	3414,47		
10 of meer functie jaren						3252,00	3475,39	3915,70	4271,08

Per 1 juli 2024 worden alle salarissen verhoogd met 3,1%.

De salarissen in de loontabel met verdikte kaders zijn berekend volgens de methodiek van het Wettelijk Minimumuurloon, dus o.b.v. uurloon i.p.v. maandsalaris. Het 4-wekensalaris wordt als volgt berekend: $1/13 * (\text{uurloon} * 7,6 * \text{het aantal werkbare dagen per jaar})$. In 2024 zijn er 262 werkbare dagen.

De salarissen per 4 weken zijn berekend o.b.v. 13 betaalperiodes per kalenderjaar.

Salariëring (zie artikel 19 en 20)

Bruto salarissen per maand met ingang van 1 januari 2025

functiegroep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
t/m 20 jaar									
t/m 20 jaar met 0 ervaringsjaren	1869	1999	2139	zie de salarissen voor 21 jaar en ouder					
t/m 20 jaar met 1 of meer ervaringsjaren	2161	2312	2474						
21 jaar en ouder									
0 functie jaren	2329	2445	2590	2739	2886	3036	3184	3424	3615
1 functie jaar	2344	2510	2659	2817	2951	3093	3250		
2 functie jaren	2403	2579	2724	2892	3017	3155	3325		
3 functie jaren	2469	2645	2791	2971	3081	3213	3391		
4 functie jaren	2530	2716	2857	3045	3147	3273	3461		
5 functie jaren	2590	2782	2923	3121	3212	3333	3533		
6 functie jaren	2650	2852	2991	3196	3278	3389	3601		
7 functie jaren					3343	3452	3668		
8 functie jaren					3405	3508	3739		
9 functie jaren						3568	3810		
10 of meer functie jaren						3629	3878	4369	4766

Per 1 januari 2025 worden alle salarissen verhoogd met 3%.

De salarissen in de loontabel met verdikte kaders zijn berekend volgens de methodiek van het Wettelijk Minimumuurloon, dus o.b.v. uurloon i.p.v. maandsalaris. Het maandsalaris bij functiegroep A, 21 jaar en ouder/ 0 functie jaren wordt als volgt berekend: $1/12 * (\text{uurloon} * 7,6 * \text{het aantal werkbare dagen per jaar})$. In 2025 zijn er 261 werkbare dagen.

Salariëring (zie artikel 19 en 20)

Bruto salarissen per uur met ingang van 1 januari 2025

functiegroep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
t/m 20 jaar									
t/m 20 jaar met 0 ervaringsjaren	11,35	12,14	12,99	zie de salarissen voor 21 jaar en ouder					
t/m 20 jaar met 1 of meer ervaringsjaren	13,13	14,05	15,03						
21 jaar en ouder									
0 functie jaren	14,09	14,85	15,73	16,64	17,53	18,44	19,34	20,80	21,96
1 functie jaar	14,24	15,25	16,15	17,11	17,93	18,79	19,74		
2 functie jaren	14,60	15,67	16,55	17,57	18,33	19,16	20,20		
3 functie jaren	15,00	16,07	16,95	18,05	18,72	19,52	20,60		
4 functie jaren	15,37	16,50	17,36	18,50	19,12	19,88	21,02		
5 functie jaren	15,73	16,90	17,76	18,96	19,51	20,25	21,46		
6 functie jaren	16,10	17,32	18,17	19,41	19,91	20,59	21,87		
7 functie jaren					20,31	20,97	22,28		
8 functie jaren					20,68	21,31	22,71		
9 functie jaren						21,67	23,14		
10 of meer functie jaren						22,04	23,56	26,54	28,95

Salariëring (zie artikel 19 en 20)

Bruto salarissen per 4 weken met ingang van 1 januari 2025

functiegroep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
t/m 20 jaar									
t/m 20 jaar met 0 ervaringsjaren	1725,20	1845,24	1974,47	zie de salarissen voor 21 jaar en ouder					
t/m 20 jaar met 1 of meer ervaringsjaren	1994,77	2134,16	2283,70						
21 jaar en ouder									
0 functie jaren	2149,92	2256,93	2390,77	2528,31	2664,00	2802,47	2939,08	3160,62	3336,93
1 functie jaar	2163,70	2316,93	2454,47	2600,31	2724,00	2855,08	3000,00		
2 functie jaren	2218,16	2380,62	2514,47	2669,54	2784,93	2912,31	3069,24		
3 functie jaren	2279,08	2441,54	2576,31	2742,47	2844,00	2965,85	3130,16		
4 functie jaren	2335,39	2507,08	2637,24	2810,77	2904,93	3021,24	3194,77		
5 functie jaren	2390,77	2568,00	2698,16	2880,93	2964,93	3076,62	3261,24		
6 functie jaren	2446,16	2632,62	2760,93	2950,16	3025,85	3128,31	3324,00		
7 functie jaren					3085,85	3186,47	3385,85		
8 functie jaren					3143,08	3238,16	3451,39		
9 functie jaren						3293,54	3516,93		
10 of meer functie jaren						3349,85	3579,70	4032,93	4399,39

Per 1 januari 2025 worden alle salarissen verhoogd met 3%.

De salarissen in de loontabel met verdikte kaders zijn berekend volgens de methodiek van het Wettelijk Minimumuurloon, dus o.b.v. uurloon i.p.v. maandsalaris. Het 4-wekensalaris bij functiegroep A, 21 jaar en ouder/ 0 functie jaren wordt als volgt berekend: $1/13 * (\text{uurloon} * 7,6 * \text{het aantal werkbare dagen per jaar})$. In 2025 zijn er 261 werkbare dagen.

De salarissen per 4 weken zijn berekend o.b.v. 13 betaalperiodes per kalenderjaar.

BIJLAGE III - Overgangsregeling salariering functiegroepen A t/m G

(zie artikel 19 lid 10)

Overgangsregeling voor de werknemers die vóór de implementatie van het nieuwe ORBA-functiehandboek 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 geactualiseerde ORBA®-functiehandboek kan onderscheid worden gemaakt tussen drie situaties:

1. De werknemer verdient minder dan het nieuwe beginsalaris van de schaal voor 21-jarigen in zijn functiegroep of minder dan zijn leeftijdssalaris voor werknemers tot 21 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.

Salarisverhogingen en de Persoonlijke toeslag (P.T.)

De P.T. en het nieuwe salaris van "bovenvakkers" groeit mee met de algemene cao-salarisverhogingen tot de (pre) pensioenleeftijd. De nominale loonsverhogingen, die plaatsvinden tijdens de looptijd van deze cao (zie artikel 21 lid 1), komen bovenop het totaal inkomen (salaris plus P.T.). Het P.T. wordt dus niet apart aangepast/ verhoogd.

Toelichting

Deze behandeling van de P.T. is een minimum regeling. De werkgever kan desgewenst op enig moment de P.T. vervangen door een (gelijke) waarderings-toeslag.

Voor de berekening van de vakantietoeslag (art. 26), de salarisbetaling gedurende het eerste en tweede ziektejaar (art. 32) en de pré-pensioenuitkering 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. 16), de werkvenstertoeslag (art. 12) en de feestdagtoeslag (art. 17).

Geschillen over de toepassing van de nieuwe salarisschalen

Cao-partijen zijn van mening, dat met het bovenstaande overgangsregime voor 99 van de 100 gevallen een zorgvuldige regeling is overeengekomen.

Niettemin kan een individuele werknemer c.q. werkgever van mening zijn, dat in zijn specifieke

situatie dit overgangsregime tot ongewenste uitkomsten leidt. In schrijnende gevallen kan de werknemer of de werkgever zijn situatie voorleggen aan de Vaste Commissie, die een (bindende) uitspraak kan doen in geschillen over de toepassing van de nieuwe salarisschalen (zie artikel 44).

BIJLAGE IV - Voorbeeld arbeidsovereenkomst

(zie artikel 8) (Op te maken in tweevoud)

Ondergetekende: (naam + bedrijfsnaam + vestigingsplaats werkgever)

.....

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

Dhr. / Mevr. *..... (naam + voornamen)

Geboortedatum

De datum van indiensttreding is:

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

.....

De overeengekomen proeftijd bedraagt . . . maand(en).

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 / H / I * met . .
.functieja(a)r(en).

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

De overige arbeidsvoorwaarden zijn neergelegd in de collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Groothandel in Groenten en Fruit en maken onderdeel uit van deze arbeidsovereenkomst. Werknemer verklaart zich akkoord met de in de cao geregelde bepalingen en toekomstige wijzigingen en aanvullingen.

Als bijzondere voorwaarden gelden:

1. Partijen maken wel / geen * gebruik van de tussentijdse beëindigingsmogelijkheid op basis van art. 9 lid 2 sub d cao Groothandel Groenten en Fruit.

(Alleen in geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kunnen partijen deze overeenkomst tussentijds beëindigen met inachtneming van een opzegtermijn van 1 maand en de overige regels van het ontslagrecht).

2. Indien de arbeidsovereenkomst is overeengekomen voor de duur van maximaal één jaar, geldt dat de werkgever uiterlijk één maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst, de werknemer schriftelijk informeert of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt verlengd (zie art. 9 lid 2 sub a en b cao Groothandel Groenten en Fruit).

3.

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

(handtekening werknemer)

(handtekening werkgever + naam + functie)

datum:

* **doorhalen wat niet van toepassing is**

BIJLAGE V - Voorbeeld wijziging van arbeidsovereenkomst

(zie artikel 18 lid 2) (Op te maken in tweevoud)

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 / H / I * .

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**

BIJLAGE VI - Calamiteiten en kortdurend zorgverlof

In artikel 28 worden nadere afspraken vermeld over de toepassing van de Wet Arbeid en Zorg (WAZO). In deze wet wordt niet alleen het al langer bestaande zwangerschap- en ouderschapsverlof geregeld maar ook het calamiteitenverlof en het kortdurend zorgverlof.

Calamiteitenverlof

Een werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte tijd, als hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden. Volgens de toelichting op de wet gaat het om situaties waarin de werknemer, zonder dat uitstel mogelijk is, verlof nodig heeft voor een paar uur tot enkele dagen voor het treffen van noodzakelijke maatregelen.

Het overlijden van naaste familieleden of bevalling van de partner zijn zulke bijzondere persoonlijke omstandigheden. Dat is al geregeld bij artikel 27 kort verzuim lid f, g, h en i.

Ook calamiteiten zoals een gesprongen waterleiding of acute zorgtaken kunnen hieronder vallen. Het loon moet gedurende dit verlof volledig worden doorbetaald.

Kortdurend zorgverlof

De werknemer heeft recht op kortdurend zorgverlof als dit noodzakelijk is voor de verzorging bij ziekte van een partner, inwonend kind, ouder, bloedverwant in eerste of tweede graad, huisgenoot of een andere persoon met wie de werknemer een sociale relatie heeft.

- Bij het begrip 'noodzakelijk' gaat het er niet alleen om dat de zieke behoefte heeft aan zorg, maar ook dat de zorg door de betreffende werknemer moet worden verleend. Als een ander dan de werknemer die zorg op zich kan nemen, is aan de noodzakelijkheids eis niet voldaan.
- De werkgever kan het verlof weigeren als hij een zodanig zwaarwegend bedrijfsbelang heeft dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. De werkgever moet dit dan terstond aan de werknemer kenbaar maken.
- De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen, dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft verricht vanwege de noodzakelijke verzorging van de zieke. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een bewijsstuk van een ziekenhuis- of doktersbezoek van de zorgbehoevende of een verklaring van het kinderdagverblijf dat het kind wegens ziekte niet kon worden opgevangen.

De werknemer heeft op basis van de cao per twaalf maanden recht op doorbetaling van het salaris gedurende ten hoogste tweemaal de overeengekomen arbeidsduur per week. De werknemer dient tijdig, voorafgaande aan het zorgverlof, het desbetreffende verzoek te hebben ingediend bij de werkgever.

In de praktijk bestaat er geen recht op kortdurend zorgverlof als bijvoorbeeld de vrouw van de werknemer moet worden opgenomen in het ziekenhuis en de werknemer de zorg voor de kinderen heeft. Zolang de vrouw in het ziekenhuis ligt, hoeft zij niet door de werknemer te worden verzorgd. Het kortdurend zorgverlof is alleen bedoeld voor de noodzakelijke verzorging van de zieke, niet voor de verzorging van gezonde kinderen, omdat de moeder/echtgenote in het ziekenhuis ligt. Als de vrouw uit het ziekenhuis thuishoort en verzorging nodig heeft, zou er wel recht op zorgverlof kunnen bestaan, als de werknemer haar moet verzorgen.

Als bijvoorbeeld thuiszorg of een ander familielid deze verzorging op zich kan nemen, bestaat er geen recht op zorgverlof.

BIJLAGE VII - WGA-hiaatverzekering

(zie artikel 40)

In het geval dat de resterende verdien capaciteit voor minder dan 50% door werken wordt ingevuld, ontstaat het WGA-hiaat, omdat de berekening van de WGA-vervolguitkering dan wordt gebaseerd op het minimumloon in plaats van op basis van het oude salaris.

De eindleeftijd van de aanvulling op de WGA-uitkering van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer vanuit de collectieve verzekering is:

- voor diegenen met een 1e ziektedag vóór 1 januari 2014: 65 jaar
- voor diegene met een 1e ziektedag op of na 1 januari 2014 maar vóór 1 januari 2021: 67 jaar
- voor diegene met een 1e ziektedag op of na 1 januari 2021: volledig aansluitend bij de individuele AOW-leeftijd

De collectieve verzekering vult aan tot maximaal het maximum dagloon SV.

De werknemer die minder dan 50% van de resterende verdien capaciteit benut, ontvangt een aanvulling tot 70% van het laatstverdiende loon. De werknemer die minimaal 50% van de resterende verdien capaciteit benut ontvangt een aanvulling tot 75% van het laatstverdiende loon.

Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor uw Personeel (AOV-P)

Deze verzekering voorziet in een periodieke uitkering bij arbeidsongeschiktheid aan de verzekerde werknemer, als aanvulling op de WGA-loongerelateerde uitkering, de WGA-loonaanvullingsuitkering of de WGA-vervolguitkering.

De verzekering vult aan tot 75% van het verschil tussen het oude (het laatstverdiende loon voor arbeidsongeschiktheid) en nieuwe loon (het meest recente loon na arbeidsongeschiktheid).

Bij onvoldoende benutting (< 50% van de resterende verdien capaciteit) vult de verzekering aan tot 70% van het verschil tussen het oude en nieuwe loon. Hierbij wordt het oude loon gemaximeerd op de WIA-loongrens. Een eventuele WIA-uitkering, WW-uitkering of uitkering vanuit een andere WIA aanvullende verzekering wordt in mindering gebracht op de uitkering krachtens deze verzekering.

De premie bedraagt per 1 januari 2023 0,341% en wordt berekend over het vaste salaris tot het maximale SV-loon zonder franchise, welke is berekend conform het uniforme loonbegrip. Werkgever en werknemer betalen elk 50% van de verschuldigde premie. Indien de werknemer daarmee schriftelijk instemt, wordt de premie ingehouden op zijn maandinkomen. De werknemer heeft, na inhouding van de premie op zijn loon, minimaal recht op betaling van het voor hem geldende wettelijk minimumloon. (overeenkomstig artikel 40)

De werkgever die geen gebruik wil maken van het hierboven omschreven sector-mantelcontract, dient hiervan melding te maken bij Centraal Beheer. Er wordt dan dispensatie verleend, mits de werkgever via een andere verzekeraar - naar keuze - een verzekering afsluit die minimaal dezelfde dekking biedt.

Contactgegevens: Centraal Beheer, grootzakelijk.inkomen@achmea.nl, o.v.v. dispensatieverzoek cao Groothandel in Groenten en Fruit.

BIJLAGE VIII - Vervallen

BIJLAGE IX - Reglement Vaste Commissie Cao (zie artikel 44)

Artikel 1. Samenstelling

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

Gedurende de looptijd van deze cao wordt de samenstelling van deze Commissie opnieuw ingericht.

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 van de werkgevers- en één van de werknemersleden.
3. De zittingsperiode van de voorzitter, respectievelijk 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: Louis Pasteurlaan 6, Postbus 5007, 2701 GA Zoetermeer.

Artikel 6. Beraadslaging en stemmen

1. De commissie kan slechts besluiten nemen:
 - a. hetzij in een vergadering waarbij tenminste vier (plaatsvervangende) leden aanwezig zijn
 - b. hetzij middels schriftelijke besluitvorming, mits alle (plaatsvervangende) 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
 - b. onthoudt - ingeval het betreft een geschil - de commissie zich van het geven van een

bindend advies en hebben de betrokken partijen de bevoegdheid het geschil aan de burgerlijke rechter ter beslissing voor te leggen.

4. De commissie geeft haar beslissingen schriftelijk en met redenen omkleed.
Ten aanzien van bindende adviezen handelen de leden als goede mannen naar billijkheid.

Artikel 7. Behandeling van geschillen

1. Geschillen, als bedoeld in artikel 44 van de cao worden door de meest gerede partij schriftelijk bij het secretariaat van de commissie aanhangig gemaakt.
2. Dit schrijven dient te zijn voorzien van een behoorlijke toelichting waarin is vermeld de naam en het adres van de wederpartij, de feiten en omstandigheden die tot het geschil aanleiding hebben gegeven, de conclusies die daaruit naar de mening van de klager getrokken moeten worden en het advies dat op grond daarvan van de commissie wordt gevraagd.
3. Het secretariaat stelt terstond de wederpartij op de hoogte van het geschil, door toezending van een afschrift van het schrijven van de klagende partij.
4. De wederpartij is bevoegd binnen 14 dagen na verzending door het secretariaat van het in het voorgaande lid bedoelde schrijven, schriftelijk van zijn zienswijze kennis te geven, daarbij aangevende de gronden waarop het gevraagde advies wordt betwist.
5. Het secretariaat zendt terstond een afschrift van het in het voorgaande lid bedoelde verweerschrift aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt.

Artikel 8

Partijen in het geschil zijn bevoegd na de wisseling van de in het voorgaande artikel bedoelde stukken nogmaals met inachtneming van de termijn van 14 dagen hun zienswijze aan het secretariaat kenbaar te maken, waarna de schriftelijke uiteenzetting van het wederzijdse standpunt wordt gesloten.

Artikel 9

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

Artikel 10

1. Elk der geschil hebbende partijen heeft het recht binnen 14 dagen na de beëindiging van de uitwisseling van de schriftelijke stukken aan de commissie mede te delen, dat hij prijs stelt op een nadere mondelinge toelichting van het ingenomen standpunt.
2. In dat geval stelt de commissie plaats, datum en uur voor de mondeling behandeling vast. Het secretariaat geeft daarvan kennis aan beide partijen alsmede aan de leden en de plaatsvervangende leden van de commissie.

Artikel 11

Elk van de partijen in het geschil is bevoegd een of meer getuigen en/of deskundigen bij de mondelinge behandeling van het geschil mede te brengen, opdat dezen door de commissie worden verhoord. De naam, woonplaats en functie van de mede te brengen getuigen of deskundigen dienen tenminste zes dagen tevoren aan het secretariaat te worden bericht.

Artikel 12

1. De commissie is bevoegd, alvorens een beslissing te nemen, nadere inlichtingen in te winnen zowel van partijen als van derden. Zij is bevoegd partijen, getuigen en deskundigen ter nadere toelichting op te roepen om in haar vergadering te verschijnen. Een dergelijke oproep dient te geschieden met inachtneming van een termijn van een week.
2. Uit de weigering van partijen om gevraagde inlichtingen te verstrekken of om ter vergadering te verschijnen, zal de commissie de conclusie trekken welke haar geraden voorkomt.
3. De commissie kan aan haar uitspraken geen verder terugwerkende kracht verlenen dan tot 1 mei van het jaar voorafgaande aan de contractperiode waarin het geschil bij haar aanhangig is gemaakt.

Artikel 13

Een lid van de commissie dat rechtstreeks bij het geschil is betrokken, neemt niet aan de behandeling van het geschil deel. In zijn plaats treedt alsdan één der plaatsvervangende leden op.

Artikel 14

Het advies van de commissie wordt schriftelijk ter kennis van partijen gebracht, ondertekend door de voorzitter, de plaatsvervangend voorzitter en de secretaris der commissie. Een afschrift van het advies wordt toegezonden aan de leden en de plaatsvervangende leden van de commissie.

Artikel 15. Kosten

De commissie is bevoegd de kosten van de behandeling van het geschil geheel of gedeeltelijk ten laste van de verliezende partij te brengen. Worden partijen over en weer op enige punten in het ongelijk gesteld, dan kan de commissie de kosten geheel of gedeeltelijk tussen de partijen verdelen. Kosten, die zonder noodzaak zijn aangewend of veroorzaakt, kan de commissie voor rekening laten komen van de partij die deze aanwendde of veroorzaakte.

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. De commissie beslist binnen 3 maanden na ontvangst van het verzoek en deelt zijn beslissing schriftelijk en gemotiveerd aan de verzoeker mee.

Artikel 17. Goedkeuring beloningssystemen

Verzoeken om goedkeuring van systemen van prestatiebeloning dienen, voorzien van het benodigd aantal beschrijvingen van het gewenste stelsel, tenminste twee maanden voor de invoering bij het secretariaat van de commissie te worden ingediend.

Artikel 18. Kosten

De commissie kan voor de behandeling van de in de artikelen 16 en 17 bedoelde verzoeken een door haar te bepalen vergoeding in rekening brengen.

Artikel 19

De kosten van de commissie worden, nadat deze jaarlijkse door haar zijn vastgesteld, voor de helft gedragen door de partijen bij de cao ter ene zijde en voor de helft door partijen ter andere zijde.

Artikel 20. Wijziging reglement

Dit reglement kan door partijen betrokken bij de cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit te allen tijde in gezamenlijk overleg worden gewijzigd.

BIJLAGE X - Uitwerking seniorenregeling

De seniorenregeling heeft tot doel om bij te dragen aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers die onder de doelgroep vallen te bevorderen.

Keuzemoment

1. De seniorenregeling geldt voor iedere werknemer die 5 jaar of korter voor de AOW-leeftijd zit.
2. De werknemer dient zes maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum aan te geven of hij/ zij wil deelnemen aan de regeling. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer inzicht krijgt in zijn toekomstige beloning en overige arbeidsvoorwaarden. Uiterlijk drie maanden voor de gewenste ingangsdatum dient de werknemer zijn definitieve keuze door te geven aan de werkgever.
3. Een werknemer moet, 5 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd, minimaal 8 jaar onafgebroken in dienst zijn geweest bij een werkgever in de zin van de cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit. Als toets kan onder meer bewijs worden gevraagd van 8 jaar onafgebroken registratie bij het Bpf. PGB.

Definitieve keuze

De keuze voor de seniorenregeling is definitief.

Inzet 20% vrije tijd

Werkgever en werknemer spreken in onderling overleg af op welk moment in de week de vrije tijd wordt ingezet en leggen dit schriftelijk vast. Bij voorkeur wordt de vrije tijd over één of twee dagdelen ingezet. Er komt een voorbeelddocument beschikbaar.

Einde van de regeling

De regeling eindigt als de arbeidsovereenkomst (van rechtswege) eindigt. Als de werknemer en werkgever na de AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst sluiten, dan kan de werknemer geen gebruik meer maken van de regeling.

Berekening hoogte bruto maandloon

Als basis voor de berekening van het nieuwe periodieke salaris van 92.5%, dient het laatste (voorafgaand aan het ingangsmoment) werkelijk verdiende bruto periodieke salaris te worden gebruikt (exclusief toeslagen uit het werkvenster en overwerktoeslag). Van dit salaris dient 92.5% te worden genomen. Dit salaris wordt gedefinieerd als 'Vitaliteitsloon'.

Laatst verdiende periodieke salaris (exclusief toeslagen) x 0,8 = 'Functieloon'
Functieloon x 1,156 (92.5/80) = 'Vitaliteitsloon'

Het Vitaliteitsloon groeit mee met toekomstige cao-verhogingen.

Indien in bedrijfsreglementen aanvullende toeslagen zijn opgenomen (zoals reiskostenvergoeding) dan worden deze toeslagen naar rato toegekend.

Opbouw vakantiedagen

De opbouw van de resterende verlofdagen vindt plaats op basis van de werkelijke arbeidsduur (80%). Dit betreft bij een fulltime dienstverband de opbouw van 0.8 x in totaal 197,6 uren (26 dagen). De extra vakantiedagen in verband met leeftijd en diensttijd uit artikel 23 lid 3 van de cao komen te vervallen wanneer een werknemer kiest voor de seniorenregeling.

Vakantietoeslag

De werknemer ontvangt vakantietoeslag over het Vitaliteitsloon (92.5%).

Toeslagen werkvenster

De werknemer ontvangt de toeslagen uit het werkvenster op basis van het Vitaliteitsloon (92.5%).

Overwerk

Overwerk dient te geschieden conform artikel 15 lid 3a van de cao, hetgeen betekent dat een werknemer die deelneemt aan de regeling niet verplicht kan worden tot het verrichten van overwerk.

Mochten de bedrijfsomstandigheden het noodzakelijk maken (bijvoorbeeld bij onvoorziene omstandigheden) waardoor er toch sprake is van overwerk dan geldt het volgende. Op basis van de cao zijn overuren, uren boven de 38 uur per week (bepaald op maandbasis). De uren tot 38 uur worden aldus aangemerkt als meeruren en vergoedt tegen 100%.

Parttimers

Parttimers kunnen naar rato gebruik maken van de regeling.

Er geldt bij de ingang van de regeling een overgangsregeling voor werknemers die in de periode van 1 januari 2017 tot en met 1 juli 2018 80% of meer parttime zijn gaan werken (komend vanaf fulltime) en die vanaf 1 juli 2018 het recht hebben om van de regeling gebruik te maken. Deze werknemers hebben naar rato dezelfde rechten als ware zij fulltime medewerkers.

Voor zover door (een) belanghebbende(n) de juridische geldigheid van deze regeling wordt aangevochten in rechte of bij een andere instantie bijvoorbeeld op grond van het beginsel van gelijke behandeling, dan geldt dat de werkgever in de zin van de cao gerechtigd is (i) de uitvoering van deze regeling per direct op te schorten, (ii) deze regeling in overleg met de vakbonden aan te passen en/of om (iii) deze regeling in te trekken zonder dat werknemers hieraan nog enige rechten kunnen ontlenen. Dit alles indien er sprake is van een oordeel dat deze regeling juridisch niet geldig is. In die zin zijn de aanspraken van de betrokken medewerkers op deze regeling dus voorwaardelijk.

Samenloop officiële feestdagen en vrije dag op grond van de seniorenregeling

Indien de bedrijfsomstandigheden hiertoe aanleiding geven, dan kunnen werkgever en werknemer in overleg bepalen dat de werknemer toch komt werken op een feestdag indien dat normaal vrije tijd zou zijn die is ontstaan als gevolg van deelname aan de regeling.

Samenloop met deeltijdpensioen (in toekomst)

Wordt aangevuld zodra hier meer duidelijkheid over is.

Pensioen

Pensioenopbouw vindt plaats over 100/92,5% van het Vitaliteitsloon.

100% pensioenopbouw geldt in principe alleen ten aanzien van de verplicht gestelde middelloonregeling van Bpf. PGB. Werkgever en werknemer kunnen ten aanzien van vrijwillige aanvullende regelingen bij Bpf. PGB of pensioenverzekeraars op individueel niveau afspraken maken hierover.

Verdeling pensioenpremie

De pensioenpremie is gebaseerd op 100% en de verdeling tussen werkgever en werknemer blijft gelijk. Dit geldt ook voor het fictieve loon tussen 92.5% en 100%.

Zieke werknemer

Op grond van de cao heeft een werknemer recht op doorbetaling van 100% (eerste zes maanden), 90% (zevende tot en met twaalfde maand) of 80% (tweede jaar) van het vaste salaris. Als een

werknemer ziek is en gebruik maakt van de seniorenregeling dan heeft hij recht op deze loondoorbetaling op basis van het Vitaliteitsloon (92.5%).

Transitievergoeding

Indien sprake is van betaling van een transitievergoeding door de werkgever aan de werknemer, dan dient als basis voor de berekening van de hoogte van de transitievergoeding het Vitaliteitsloon (92.5%) te worden gebruikt.

BIJLAGE XI - Protocol (aanbevelingen)

Behorende bij de cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit

Werkgevers- en werknemersorganisaties, betrokken bij de cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit, zijn van mening dat het wenselijk is door middel van een protocol, ten aanzien van de hierna volgende aangelegenheden een aanbeveling aan de aangesloten ondernemingen te doen uitgaan.

Wervingsbeleid

- a. Indien vacatures niet binnen de eigen onderneming kunnen worden vervuld, dient bij voorkeur het UWV-Werkbedrijf te worden ingeschakeld.
- b. Werkgever zal in beginsel zo weinig mogelijk gebruikmaken van uitzendkrachten.
- c. De onderneming zal de ondernemingsraad onmiddellijk inlichten, wanneer uitzendkrachten worden ingeschakeld.
- d. Bij gelijke geschiktheid wordt bij aanname en doorstroming aan vrouwen de voorrang gegeven, daar waar sprake is van een onevenwichtige situatie.

Werkgelegenheid

- a. De werkgever dient te streven naar een uitbreiding van de werkgelegenheid met 2% ten behoeve van langdurig werklozen tot 23 jaar.
- b. De arbeidsplaatsen, die beschikbaar komen door verkorting van de normale diensttijd of doordat werknemers eerder dan op 65-jarige leeftijd uittreden, zullen bij voorkeur worden ingenomen door jongere werknemers.
- c. De werkgever dient zoveel mogelijk stageplaatsen te realiseren op MBO- en HBO-niveau.
- d. Op bedrijfstakniveau dient overleg plaats te vinden over de economische toestand en vooruitzichten van de bedrijfstak ten aanzien van in het bijzonder de werkgelegenheid.
- e. Op ondernemingsniveau zullen tijdig de betrokken werknemers respectievelijk hun vertegenwoordigers, op de hoogte worden gesteld van voorgenomen beleidsbeslissingen in het bedrijf, die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid in kwantitatieve en kwalitatieve zin, met het doel de nadelige gevolgen, die de beslissingen voor de betrokken werknemers kunnen hebben, zoveel mogelijk te beperken.
- f. Na invoering van het Functiewaarderingsstelsel op basis van de ORBA[®]-methode zal de werkgever minimaal één maal per jaar een functioneringsgesprek voeren met de werknemer, waarbij zijn loopbaanperspectief alsmede zijn opleidingswensen en -mogelijkheden aan de orde zullen komen.

Veiligheid en gezondheid

In de ondernemingen zullen voor zover mogelijk maatregelen dienen te worden genomen ter voorkoming van risico voor de gezondheid van de werknemers en derden, voor zover dit risico direct of indirect het gevolg is van de aanwezigheid in het bedrijf, het functioneren van het bedrijf of van de aard van de te verrichten werkzaamheden en de werkomstandigheden.

De werkgever dient in het bijzonder voorzieningen te treffen om de werkomstandigheden en de veiligheid van de chauffeur te bevorderen.

Specifieke groeperingen

Speciale aandacht dient te worden geschonken aan het behoud c.q. de uitbreiding van de werkgelegenheid van de zwakke groeperingen.

Partijen bevelen de werkgever aan:

- a. zich in te spannen om werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn binnen de onderneming een passende functie aan te bieden, zodat zij inclusief de uitkeringen in het kader van de sociale verzekeringswetten hun functieloon behouden en
- b. om bij werving en selectie van personeel gelijke kansen te bieden zowel aan geheel als aan gedeeltelijk arbeidsongeschikten. De werkgever zal voorts doen wat in zijn vermogen ligt om

gelijke kansen voor mannen en vrouwen te bevorderen. Er zal een beleid worden gevoerd, waarbij ongewenste intimiteiten worden voorkomen.

(Re)integratie Arbeidsgehandicapten

De werkgever zal ernaar streven het personeelsbestand uit 2% arbeidsgehandicapten te laten bestaan.

Vakbondsfaciliteiten

Na overleg met de werkgever zal aan vertegenwoordigers van bij deze cao betrokken werknemersorganisaties de mogelijkheid worden geboden met werknemers in de betreffende onderneming overleg te plegen.

Ongevallenverzekering

Gezien het risico dient de werkgever een ongevallenverzekering af te sluiten voor het rijdende personeel.

Employability

Teneinde in het algemeen de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt te vergroten, is het van belang dat de werkgever de werknemer zal stimuleren om opleidingen te volgen, die niet direct verband houden met de huidige functie.

Uitzendorganisaties

De werkgeversorganisaties zullen de naleving van de ABU- of NBBU-cao en de NEN 4400-1 norm door uitzendorganisaties (zie artikel 4 lid 3 en 4) nogmaals onder de aandacht brengen.

Kwaliteit huisvesting buitenlandse uitzendkrachten

Werkgevers wordt aanbevolen om samen te werken met uitzendbureaus die in het bezit zijn van het keurmerk Certified Flex Home van ABU/NBBU.

Reparatie derde WW-jaar - Stichting PAWW

In het cao akkoord van eind 2017 zijn sociale partners in de sector Groothandel in Groenten en Fruit overeengekomen om de aanvulling van het derde WW-jaar privaat te regelen. Deze aanvulling heet Private Aanvulling WW en/of WGA ('PAWW') en is ondergebracht bij Stichting PAWW. Stichting PAWW voert de regeling uit en werkgevers en werknemers nemen hier aan deel via een zogenaamde verzamel-cao. De sector Groothandel Groenten en Fruit valt onder de verzamelcao Dienstverlening niet (semi) publiek domein (4.08), die sinds 1 oktober 2022 in werking getreden is.

De maandelijkse bijdrage is een percentage van het brutosalaris. De bijdrage voor 2024 is vastgesteld op 0,08%. De premie komt voor rekening van de werknemer en wordt maandelijks ingehouden op het salaris.

Aanmelden kan via www.spaww.nl

Intentie en loonschaal Participatiewet

Cao-partijen vinden het een gezamenlijke verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt, meer kansen krijgen op die markt. Bijvoorbeeld door het opdoen van werkervaring en, waar mogelijk, structurele arbeidsplaatsen in te vullen

Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, is in bijlage XII een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen.

Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op 120% WML. De loonontwikkeling van deze loonschaal wordt gekoppeld aan de ontwikkeling van WML.

Voor de werknemers die ingedeeld worden in deze loonschaal geldt eenzelfde salarisgroei-systematiek als voor de werknemers in de reguliere loonschalen. De stappen worden toegekend tot het overeengekomen schaalmaximum bereikt is.

Nadrukkelijk is deze loonschaal exclusief voor de hierboven omschreven doelgroep en niet voor andere werknemers zoals:

- werknemers met een arbeidshandicap die niet tot de doelgroep van de Participatiewet behoren, zoals Wajongers.
- werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen.
- andere groepen werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt, zoals oudere werknemers of langdurig werklozen.

Werkgevers hebben de intentie om gedurende de looptijd van de cao 100 garantiebanen te creëren voor medewerkers die onder de Participatiewet vallen.

Vertaling cao

De meest belangrijke onderdelen van de tekst van de cao zijn vertaald en gepubliceerd in het Pools.

53e week

Eens in de vijf of zes jaar is er sprake van een 53^e week in de kalender. Als daarvan sprake is (voor het eerst weer in 2026) heeft dat geen consequenties voor de betaling van het salaris per 4 weken omdat deze extra week al in de periodesalarissen is verwerkt.

Duurzame Inzetbaarheid

Sociale partners hebben duurzame inzetbaarheid hoog op de agenda gezet voor de komende jaren en hebben de opdracht aan Handel Groeit gegeven hiervoor een aanbod samen te stellen dat ondersteunend zal zijn aan zowel werkgevers als werknemers.

Sociale partners sluiten zich aan bij wat de SER heeft geformuleerd over dat wat werkgevers en werknemers zelf kunnen doen:

"Duurzame inzetbaarheid van medewerkers is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Beiden spelen dan ook een belangrijke rol bij het succesvol realiseren van duurzame inzetbaarheid.

Rol werkgevers

Voor werkgevers is het belangrijk om binnen de organisatie een duurzaam inzetbaarheidsbeleid te ontwikkelen en te onderhouden. In dit beleid is aandacht voor:

- *Interne en externe ontwikkelingen die invloed hebben op het bedrijf en personeel*
- *Het beschikbaar maken van tijd en geld voor een leven lang ontwikkelen (LLO), arbo en vitaliteit.*
- *Richting, ruimte en ruggensteun bieden voor ontwikkeling.*
- *Persoonlijke begeleiding en maatwerk op basis van behoeftes en problematiek.*
- *Goede communicatie met de werkvloer, bijvoorbeeld via een medezeggenschapsraad, werkoverleggen en functioneringsgesprekken.*
- *Een cultuur van ontwikkelen en innoveren, bijvoorbeeld door medewerkers nieuwe taken te laten uitvoeren en teams te laten experimenteren.*
- *Deskundige hulp, bijvoorbeeld van een arbodienst*
- *Rol werknemers*

Voor werknemers is het belangrijk dat ze:

- *Alle veiligheidsvoorschriften opvolgen en veiligheidsmiddelen gebruiken.*
- *Lessen uit trainingen en cursussen in de praktijk brengen.*
- *Aan de bel trekken bij een onveilige situatie of mentale problemen.*
- *Nadenken over waar ze over vijf jaar willen staan.*
- *Zelf proactief zoeken naar cursussen voor ontwikkeling en bijscholing.*
- *Leren van andere collega's, door met elkaar in gesprek te gaan en mee te lopen.*
- *Openstaan voor ander werk en nieuwe taken en vaardigheden."*

Sociale partners hebben, als stimulans, hiervoor extra subsidie beschikbaar gesteld. Dit gebeurt via Handel Groeit.

Het bestaande subsidiebudget voor opleiding en ontwikkeling van € 1.000,- per jaar per werknemer wordt met ingang van 1 januari 2022 verhoogd naar € 1.500,- per jaar per werknemer. Daarvan is € 500,- bedoeld voor cursussen of trainingen die verband houden met duurzame inzetbaarheid.

Subsidie kan uitsluitend worden aangevraagd door een bedrijf dat valt onder de werkingssfeer van de cao Handel Groeit (algemeen verbindend verklaard- Stcrt. 2022, nr. 32561) en dat actief is aangesloten en premie afdraagt.

De werkgever kan subsidieaanvragen indienen via www.handelgroeit.nl.

Rouw op het werk

Voor het verwerken van het verlies van een partner, kind of ouder is tijd nodig. Rouw op de werkvloer verdient aandacht. Hierbij gaat het niet specifiek om rouwverlof alleen, maar zit het vooral in het vinden van een antwoord op de vraag: wat heeft iemand nodig om uiteindelijk weer op een goede manier aan het werk te komen en te blijven? Dat is voor iedereen anders en dat is echt maatwerk. Werkgevers willen werknemers, die hiermee te maken hebben, ondersteuning bieden en in dat kader kunnen er individuele afspraken worden gemaakt.

Afschaffing jeugdlonen

Cao-partijen zijn overeengekomen de salarisschaal voor 20-jarigen in de volgende cao-ronde af te schaffen. Stapsgewijze afschaffing van jeugdschalen past in de trend die de afgelopen jaren in deze cao is ingezet.

Excedentregeling (pensioen)

Werknemers bouwen pensioen op tot een maximum vastgesteld salaris. In 2024 bedraagt dit € 39.000 per jaar. Indien de werknemer meer verdient, bouwt hij over dit extra salaris geen pensioen op. Een excedent of een excedentregeling is een aanvullende pensioenregeling voor werknemers die meer verdienen dan dit maximumsalaris. Het zorgt ervoor dat werknemers ook over hun salaris boven de grens van € 39.000 pensioen kunnen opbouwen.

De werkgever kan zo'n regeling voor werknemers afsluiten. Bijvoorbeeld bij het Pensioenfonds PGB of bij een verzekeraar. Over de verdeling van de premie kunnen afspraken worden gemaakt tussen werkgever en werknemer.

Menstruatie- en overgangsklachten

Menstruatie- en overgangsklachten kunnen van invloed zijn op de inzetbaarheid van vrouwen op de werkvloer. Het is belangrijk dat hier aandacht voor komt en het taboe hierop wordt doorbroken. Een vrouw moet zich vrij kunnen voelen om dit bespreekbaar te maken bij haar werkgever en een maatwerkoplossing te vragen voor haar inzetbaarheid. Daar heeft iedereen op de werkvloer baat bij. Door het bespreekbaar te maken en mogelijke aanpassingen te doen, kan ziekteverzuim of uitval

worden voorkomen. Bovendien past het binnen goed werkgeverschap om oog te hebben voor dit onderwerp.

Menstruatie- en overgangsklachten horen bij de verschillende levensfasen van een vrouw die aandacht en erkenning behoeven. Het verschaffen van kennis en informatie, een open gesprekscultuur en het inroepen van de (preventieve) hulp van de bedrijfsarts kunnen bijdragen aan een inclusieve en prettige werkomgeving.

[De handreiking 'De overgang en werk' van de Stichting van de Arbeid](#) bevat praktische tips en informatie voor werkgevers en werknemers om de overgang te herkennen, te bespreken en ermee om te gaan. Meer informatie is ook te vinden op het [Arboportaal van de Rijksoverheid](#).

Voorlichting financieel advies werknemers

Werknemers kunnen kampen met financiële problemen. De zorgen die hierbij komen kijken en vaak ook het schaamtegevoel dat daarbij een rol speelt, maken het voor werknemers vaak lastig om dit bespreekbaar te maken op het werk. Vaak komen deze financiële problemen pas in het zicht van de werkgever wanneer er een loonbeslag wordt opgelegd. Sociale partners willen werknemers hulp bieden op financieel gebied en juist ook voorkomen dat een loonbeslag wordt opgelegd. De gevolgen van financiële problemen blijven niet beperkt tot de thuissituatie van de werknemer. Hij neemt de zorgen daarover mee naar de werkvloer en die hebben impact op zijn functioneren. Sociale partners gaan daarom aan de slag om goede voorlichting te ontwikkelen voor zowel werknemers als werkgevers. In deze voorlichting zal onder andere naar voren komen welke routes er bewandeld kunnen worden om die financiële problematiek het hoofd te bieden en welke procedure de werkgever in moet zetten bij een loonbeslag. Sociale partners gaan gezamenlijk aan de slag om werknemers en werkgevers hiervoor de juiste handvatten te bieden.

Vertegenwoordigers werknemers - vakbonden

In artikel 47 wordt gesproken over 'de betrokken werknemers en hun vertegenwoordigers' en de verplichting hen tijdig te betrekken bij besluiten die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de omvang of kwaliteit van de werkgelegenheid in de onderneming, met als doel de nadelige gevolgen, die de beslissingen voor werknemers kunnen hebben, zoveel mogelijk te beperken.

Er heerst onduidelijkheid over de interpretatie van '... en hun vertegenwoordigers'. Sociale partners maken een werkafpraak om tot een juiste invulling van dit artikel te komen.

Werkingsfeer pensioen

Sociale partners hebben de intentie uitgesproken om verder onderzoek te doen naar de werkingsfeer van de pensioenregeling. Er wordt onderzocht of er ongewenste hiaten zijn tussen de werkingsfeer van de cao en het verplichtstellingsbesluit van de pensioenregeling.

BIJLAGE XII - Loonschaal Participatiewet

Voor de toepassing van deze loonschaal wordt verwezen naar de protocolafpraak 'Intentie loonschaal Participatiewet' in bijlage XI.

Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet. In deze bijlage is een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen.

Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op 120% WML. De loonontwikkeling van deze loonschaal wordt gekoppeld aan de ontwikkeling van WML.

Voor de werknemers die ingedeeld worden in deze loonschaal geldt eenzelfde salarisgroei-systematiek als voor de werknemers in de reguliere loonschalen. De stappen worden toegekend tot het overeengekomen schaalmaximum bereikt is. Voor het 1^e tot en met het 6^e ervaringsjaar geldt dat het salaris een verhoging betekent van 2,5% ten opzichte van het voorgaande jaar.

De loonschaal per 1 januari 2023 is hieronder weergegeven. Bij verhoging van het WML stelt de werkgever de bedragen vast op basis van het nieuwe WML, conform bovenstaande systematiek. De bedragen per maand worden hierbij rekenkundig afgerond op een hele euro. Bij 0/100% WML wordt het bedrag per maand altijd naar boven afgerond.

De bedragen per 4 weken zijn gelijk aan (het onafgeronde bedrag per maand x 12)/13, waarbij de uitkomst naar boven wordt afgerond op € 0,10.

Nadrukkelijk is deze loonschaal exclusief voor de hierboven omschreven doelgroep en niet voor andere werknemers zoals:

- werknemers met een arbeidshandicap die niet tot de doelgroep van de Participatiewet behoren, zoals Wajongers.
- werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen.
- andere groepen werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt, zoals oudere werknemers of langdurig werklozen.

Loonschaal Participatiewet per 1 juli 2024

aantal ervaringsjaren	salaris per uur	salaris per maand	salaris per vier weken
0 (100% minimumloon)	13,68	2270	2095,40
1	14,02	2327	2147,80
2	14,37	2385	2201,50
3	14,73	2445	2256,50
4	15,10	2506	2312,90
5	15,48	2568	2370,80
6	15,86	2632	2430,00
7 of meer (120% minimumloon)	16,42	2724	2514,50

Loonschaal Participatiewet per 1 januari 2025

aantal ervaringsjaren	salaris per uur	salaris per maand	salaris per vier weken
0 (100% minimumloon)	14,06	2325	2145,40
1	14,42	2383	2199,90
2	14,78	2443	2254,90
3	15,15	2504	2311,20
4	15,53	2566	2369,00
5	15,91	2631	2428,00
6	16,31	2696	2488,90
7 of meer (120% minimumloon)	16,88	2790	2575,40

BIJLAGE XIII - Afkortingen

ABU	Algemene Bond Uitzendondernemingen
Arbo	Arbeidsomstandigheden
AWVN	Werkgeversvereniging AWVN
BW	Burgerlijk Wetboek
Cao	Collectieve Arbeidsovereenkomst
(cao) Handel Groeit	Opleidings- en Ontwikkelfonds van de sector Groothandel in Groenten en Fruit (algemeen verbindend verklaard Stcrt. 2022, nr. 32561)
HBO	Hoger Beroepsonderwijs
IVA	Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
MBO	Middelbaar Beroepsonderwijs
NBBU	Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen
ORBA®	Methode van functiewaardering AWVN
PMO	Preventief Medisch Onderzoek
P.T.	Persoonlijke Toeslag
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WAO	Wet op de Arbeidsongeschiktheid
WGA	Werkhervattingregeling Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen