

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 17 FEBRUARI 2004 TOT ALGEMEEN
VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
DETAILHANDEL IN AARDAPPELEN, GROENTEN EN FRUIT**

UAW Nr. 10109

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 19-02-2004, nr. 34

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

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

Partijen te ener zijde: CVAH (Centrale Vereniging Ambulante Handel) en ADN (AGF Detailhandel Nederland);

Partijen te anderzijde: FNV Bondgenoten en de CNV Dienstenbond.

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

Besluit:

Dictum I

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

Artikel 1

Definities

1. Het loon is het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto loon plus eventuele provisie en toeslagen voor het werken op bijzondere uren. Niet onder loon vallen:

- jaarlijkse uitkeringen, waaronder gratificaties;
 - kosten- en overwerkvergoedingen.
2. Een werkgever is een persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst werknemers in zijn onderneming in dienst heeft.
Een werknemer is een persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in de onderneming werkzaam is.
 3. De onderneming uitgeoefend in besloten ruimtes (winkel en hallen), alsmede markten, standplaatsen, wijkrijders en concessionairs, waar of van waaruit uitsluitend of in hoofdzaak groenten, fruit en/of aardappelen plegen te worden verkocht of afgeleverd, niet zijnde groot-handel.
 4. Normale arbeidstijd:
Normale arbeidstijd is de tussen werkgever en werknemer overeengekomen tijd waarop de werknemer werkt of waarop hij volgens het werkrooster te werk kan worden gesteld.
 5. Een oproepkracht is een persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst zich verbindt om, na een oproep daartoe, arbeid tegen loon te verrichten.

Artikel 2

Algemene bepalingen

1. De werkgever is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. De werknemer verplicht zich al datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten; daaronder valt in ieder geval het zich houden aan reglementen en voorschriften en het stipt opvolgen van redelijke orders en instructies van meerderen.
3. De werknemer is verplicht indien, in bijzondere gevallen, zijn werkgever hem daartoe opdracht geeft, andere dan zijn gebruikelijke arbeid te verrichten, voor zover deze arbeid in verband houdt met de arbeid in de onderneming van de werkgever en de werknemer geacht kan worden tot de arbeid in staat te zijn en voor zover, de omstandigheden in aanmerking genomen, de opgedragen arbeid van de desbetreffende werknemer redelijkerwijs kan worden geëist.
5. Wijzigingen in bijzondere voorwaarden worden tijdig schriftelijk aan de werknemer meegedeeld onder vermelding van de datum van ingang.

Aardappelen, Groenten en Fruit; detailhandel in 2004/2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

6. Het is de werkgever verboden arbeidsovereenkomsten af te sluiten in strijd met de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, tenzij en voor zover (onverminderd eventuele wettelijke bepalingen) in voor werknemer gunstige zin van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomsten wordt afgeweken.

Artikel 3

Arbeidstijd

1. Met ingang van 31 maart 1997 bedraagt de normale arbeidsduur ten hoogste gemiddeld 36 uur berekend over drie kalendermaanden.
2. Vijfdaagse werkweek en zondag:
Bij de vaststelling van de normale arbeidstijd geldt het volgende:
 - a. De werknemer heeft recht op een 5-daagse werkweek waarbij zoveel mogelijk met de wensen van de werknemer rekening wordt gehouden. Thans kan op vrijwillige basis in overleg tussen werkgever en werknemer de 4-daagse werkweek gehanteerd worden.
 - b. In beginsel is de zondag een van de twee vrije dagen. De werknemer kan niet tot werken op zondag worden verplicht.
 - c. Indien een werknemer een vaste vrije dag per week heeft wordt hij geacht deze vrije dag te hebben genoten indien deze dag samenvalt met een feestdag.
3. a. Op zondagen en algemeen erkende feestdagen, te weten: Nieuwjaarsdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen en de beide Kerstdagen, alsmede de bevrijdingsdag in de lustrumjaren en de jaarlijkse dag waarop de verjaardag van H.M. de Koningin wordt gevierd, wordt geen arbeid verricht, tenzij bijzondere omstandigheden zulks noodzakelijk maken en de desbetreffende wettelijke bepalingen zich daartegen niet verzetten.
 - b. Indien mogelijk dient een werkgever bij het toekennen van verlof rekening te houden met religieuze dagen voor zover die afwijken van degenen zoals omschreven in artikel 3, lid 3a.
4. De dagelijkse arbeid is in de regel gelegen tussen 06.00 uur en 21.00 uur van maandag tot met vrijdag en van 06.00 uur tot 18.00 uur op zaterdag.
5. De tijd die nodig is voor het opruimen, het „afhelp-kwartiertje”, wordt niet tot de arbeidstijd gerekend.

6. De arbeidstijden worden op de volgende wijze onderbroken door rusttijden:
 - a. bij een werkdag van meer dan 5 ½ uur: tenminste een ½ uur;
 - b. bij een werkdag van meer dan 8 uur: tenminste ¾ uur, eventueel op te splitsen in een ½ uur en een kwartier;
 - d. rusttijden van minder dan een kwartier (koffie- en theepauzes) worden tot de arbeidstijd gerekend.
7. Werknemers jonger dan 18 jaar mogen geen arbeid verrichten na 21.00 uur.
8. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet tot het werken op koopavonden en tot het verrichten van overwerk worden verplicht.
9. Er mogen geen gebroken dienstroosters worden ingevoerd: dit houdt in dat er slechts één maal per dag kan worden gewerkt. Hiervan kan, in onderling overleg, worden afgeweken indien de werknemer zelf in gebroken dienstroosters wil werken.
10. Werkgever houdt bij de vaststelling van werk- en rusttijden rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer buiten de arbeid, waaronder zorgtaken voor kinderen, afhankelijke familieleden en naasten, alsmede maatschappelijke verantwoordelijkheden door de werknemer gedragen.

Artikel 4

Compensaties voor het werken op bijzondere uren

1. Voor elk op maandag tot en met vrijdag gewerkt uur tussen 18.00 tot 21.00 uur wordt een toeslag gegeven van 33⅓% voor elk gewerkt uur. Op zaterdagen tussen 14.00 uur en 18.00 uur wordt een toeslag gegeven van 33⅓% voor elk gewerkt uur. Op maandag tot en met vrijdag tussen 21.00 uur en 06.00 uur wordt een toeslag gegeven van 50% voor elk gewerkt uur. Zaterdag na 18.00 uur en op zon- en feestdagen wordt een toeslag gegeven van 100% voor elk gewerkt uur.
2. De toeslagen bedoeld in het vorige lid gelden voor fulltimers en parttimers die 12 uur per week of meer werken. Toeslagen voor het werken op zondagen gelden echter voor alle werknemers, zonder onderscheid naar het aantal uur dat zij per week werken. De toeslagen kunnen in geld of in vrije tijd vastgesteld worden. De extra vrije tijd kan eventueel in combinatie met aan werknemers uit andere hoofde toekomende vrije tijd worden gegeven, zodat werknemer in de gelegenheid wordt gesteld een hele vrije dag op te nemen. Indien toeslagen in geld worden uitbetaald dienen deze separaat op de loonspecificatie vermeld te worden.

Aardappelen, Groenten en Fruit; detailhandel in 2004/2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. De werkgever houdt bij het vaststellen van de vrije dagen rekening met de wensen van de werknemer. Deze vrije dagen moeten binnen 6 maanden na het verstrijken van het vakantiejaar waarin zij zijn verdiend, worden gegeven.
4. Indien een werknemer zijn werkzaamheden voor 13.00 uur aanvangt en de werktijd voortduurt na 18.00 uur:
 - a. wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld thuis een warme maaltijd te gebruiken;
 - b. dan wel verstrekt de werkgever een warme maaltijd;
 - c. dan wel ontvangt de werknemer een maaltijdvergoeding van € 5,75.
5. Werknemers die gebruik maken van een kinderopvangregeling kunnen niet verplicht worden om op maandag t/m vrijdag na 18.00 uur en voor 06.00 uur en op zaterdag na 14.00 uur te werken.
6. Werknemers kunnen niet verplicht worden om meer dan 3 avonden per week na 18.00 uur te werken.
7. De compensatie voor het werken op bijzondere uren voor een werknemer in volledige dienst kan in tijd worden ingeroosterd ter verwezenlijking van een vierdaagse werkweek.

Artikel 5

Overwerk

1. Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen doch is, behoudens het bepaalde in artikel 3 lid 8 Verplicht indien het door de werkgever wettig wordt geëist.
2. Onder overuren wordt verstaan:
 - a. door of namens de werkgever opgedragen arbeid voor zover de werkuren de 40 uur per week overschrijden;
 - b. door of namens de werkgever opgedragen arbeid op zon- en feestdagen zoals bedoeld in artikel 3 lid 3;
 - c. onder overuren wordt eveneens verstaan uren buiten de normale dagelijkse arbeidstijd, met uitzondering van de werknemers werkzaam in de ambulante handel.
3. Voor overwerk wordt het uurloon uitbetaald, vermeerderd met de volgende toeslagen:
 - a. voor overuren tussen 06.00 uur en 20.00 uur: 25%;

- b. voor overuren tussen 20.00 uur en 06.00 uur: 50%;
 - c. voor overuren op zon- en feestdagen: 100%;
- Het uurloon wordt berekend door deling van het weekloon door 36.
4. Loon plus toeslag voor overwerk wordt door de werkgever, na overleg met de werknemer, bij voorkeur uitgekeerd in vrije tijd.

Artikel 6

Vakantie en Vakantietoeslag

1. Vakantiedagen worden opgebouwd in de periode van 1 januari tot en met 31 december.
Vakantiegeld wordt berekend over de periode 1 juni tot en met 31 mei.
2. Fulltime werknemers die gedurende het gehele vakantiejaar in dienst zijn van werkgever hebben recht op 172.8 vakantie-uren met behoud van loon.
Voorbeeld inzake berekening vakantie-uren:
 - Werkgever A heeft de volgende werknemers in dienst:
 - Werknemer X op basis van een arbeidsovereenkomst voor 38 uur per week;
 - Werknemer Y op basis van een arbeidsovereenkomst voor 36 uur per week;
 - Werknemer Z op basis van een arbeidsovereenkomst voor 19 uur per week.
 - X heeft recht op $38/36 \times 172.8$ vakantie-uren = 182.4 vakantie-uren;
 - Y heeft recht op 172.8 vakantie-uren;
 - Z heeft recht op $19/36 \times 172.8$ vakantie-uren = 91.2 vakantie-uren.
3. De vakantie wordt voor iedere werknemer door de werkgever, in overleg met de werknemer vastgesteld.
4. Werknemers worden in de gelegenheid gesteld tenminste 2 weken vakantie aaneengesloten te genieten in de periode 1 mei tot 1 oktober. De overige vakantiedagen worden als snipperuren aangemerkt.
5. Voor iedere maand dat een werknemer na 1 januari in dienst is getreden wordt de vakantie met 1/12 deel van de vakantie-aanspraken verminderd.
6. Indien de arbeidsverhouding eindigt wordt door de werkgever voor elke maand gedurende welke een werknemer in dienst is geweest en waarvoor hij nog geen vakantie heeft genoten, 2 dagen loon als vakantievergoeding uitbetaald.

Aardappelen, Groenten en Fruit; detailhandel in 2004/2005

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Indien bij beëindiging van het dienstverband de werknemer meer vakantie- en/of snipperdagen heeft genoten dan waarop hij krachtens zijn diensttijd recht had, zal de werkgever voor iedere te veel genoten vakantie- en/of snipperdag het daarmee overeenkomende loon inhouden.

7. Aan werknemers die 26 jaar of langer in dienst zijn van de werkgever wordt boven de vakantie ingevolge lid 2 van dit artikel per jaar 2 dagen, dat wil zeggen 14,4 uren extra vakantie toegekend.
8. Werknemers die bij aanvang van het vakantiejaar de 45-jarige leeftijd hebben bereikt wordt één extra vakantiedag per jaar, dat wil zeggen 7,2 uur toegekend; bij 50 jaar twee dagen, dat wil zeggen 14,4 uur; bij 55 jaar drie dagen, dat wil zeggen 21,6 uur en bij 60 jaar vier dagen, dat wil zeggen 28,8 uur. Cumulatie met lid 7 van dit artikel is uitgesloten.
9. De werknemer die bij aanvang van de aangesloten vakantie arbeidsongeschikt is, zal later alsnog aanspraak maken op deze vakantie. De werknemer die tijdens zijn aaneengesloten vakantie arbeidsongeschikt wordt, houdt zijn aanspraak op deze vakantie, mits hij terstond bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid hiervan kennis geeft aan de werkgever en de verzekeraar tot uitkering overgaat.
10. Bij volledige arbeidsongeschiktheid wordt de aanspraak op vakantie verworven gedurende maximaal 6 maanden.
Voorbeeld: Indien een medewerker van 1 januari tot en met 1 augustus volledig arbeidsongeschikt is, dus langer dan 6 maanden aaneengesloten, worden er alleen de laatste 6 maanden van de ziekteperiode vakantiedagen opgebouwd.
11. Vervanging van vakantie- en/of snipperdagen door uitbetaling van een geldbedrag is slechts geoorloofd bij of in verband met het einde van de dienstbetrekking. Uitbetaling in geld is in dit laatste geval verplicht indien de werknemer dit wenst.
12. Aan werknemers zal aan het begin van de aaneengesloten vakantie, doch uiterlijk in de maand juni, een vakantietoeslag worden uitbetaald van 8% van het totale jaarloon verdiend in het vakantiejaar.
13. Aan werknemers die korter dan een jaar in dienst zijn, en aan werknemers wier dienstbetrekking wordt beëindigd voor het aanbreken van een aaneengesloten vakantie, zal voor elke maand dat het dienstverband heeft geduurd en waarover nog geen vakantietoeslag is

betaald 1/12 van de vakantietoelage, bedoeld in dit artikel, worden uitbetaald.

14. Werknemers hebben gedurende het 1^e jaar van arbeidsongeschiktheid recht op vakantietoelage, met dien verstande dat eventuele vakantietoelage-uitkering via de Sociale Verzekeringswetten in mindering worden gebracht.

Artikel 7

Arbeidsongeschiktheid

1. Werknemers die door ziekte of ongeval niet in staat zijn hun arbeid te verrichten, dragen er zorg voor dat dit op de eerste dag van hun arbeidsongeschiktheid voor aanvang van de normale werktijd aan hun werkgever wordt gemeld.
2. Werkgever heeft het recht om bij de 4^e, de 5^e en de 6^e ziekmelding, gedurende een kalenderjaar, telkens ten hoogste één wachtdag in te houden.
De werknemer die de arbeid gedurende enig vakantiejaar niet wegens arbeidsongeschiktheid heeft verzuimd, krijgt na afloop van dat jaar recht op een extra vakantiedag, dat wil zeggen 7,2 extra vakantie uren.
3. Indien de werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is de werkgever verplicht gedurende 52 weken aan de werknemer het voor betrokkene geldende netto salaris door te betalen. In de hierop volgende 52 weken van ziekte is de werkgever verplicht 70% van het voor betrokkene geldende netto salaris door te betalen.
4. De in dit artikel genoemde aanspraken zijn niet verschuldigd indien en voor zover:
 - a. de werknemer zijn aanspraak op mogelijke wettelijke uitkeringen als bedoeld in de vorige leden, niet heeft of verliest ten gevolge van eigen opzet of schuld.
 - b. de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid dan wel uit hoofde van een hem overkomen ongeval, een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden jegens derden. In dat geval zal de werkgever het in lid 3 bedoelde nettosalair, respectievelijk de in lid 4 bedoelde aanvulling betalen bij wijze van voorschot op de schadevergoeding. De werknemer is verplicht op een daartoe strekkend verzoek van de werkgever zijn recht op schadevergoeding ten bedrage van het voorschot aan de werkgever over te dragen door tekening van een akte van cessie. Na de in de vorige volzin bedoelde cessie kunnen de voorschotten niet meer worden teruggevorderd.

Aardappelen, Groenten en Fruit; detailhandel in 2004/2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

5. De door ziekte of ongeval arbeidsongeschikte werknemers zijn verplicht zich te onderwerpen aan de medische en lekencontrole die krachtens de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering wordt uitgeoefend. Bij niet voldoening aan de verplichtingen bedoeld in dit lid, vervalt iedere aanspraak die aan dit artikel kan worden ontleend.
6. Eventuele wettelijke uitkeringen in verband met de arbeidsongeschiktheid worden in mindering gebracht op het loon.

Artikel 8

Uitkering bij overlijden

1. De werkgever is verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon, dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.
2. Voor de toepassing van dit artikel worden onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel de daarmee op grond van een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering ter zake van de uitkering bij overlijden gelijkgestelde persoon, of bij ontstentenis van deze de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

Artikel 9

Loon bij vervanging

1. Een werknemer heeft bij tijdelijke vervanging van een werknemer, nadat de vervanging 2 maanden heeft geduurd en zolang de vervanging duurt, recht op een vervangingstoeslag. Indien de vervanging voortvloeit uit ziekte van de te vervangen werknemer, ontstaat het recht op de vervangingstoeslag pas na 6 maanden.
2. De vervangingstoeslag is gelijk aan het verschil tussen het CAO-garantieloon voor 23-jarigen dat geldt voor de waar te nemen functie en het CAO-garantieloon voor 23-jarigen dat geldt voor de huidige functiegroep van de vervangende werknemer.

Artikel 10

Buitengewoon verlof

1. Ingeval van verzuim wordt, mits hiervan tijdig mededeling is gedaan, aan werknemers het loon doorbetaald in de hierna te noemen gevallen en tot de daarbij vermelde maximum duur, mits wat begravenissen, huwelijken e.d. betreft de plechtigheid wordt bijgewoond en op die dagen gewoonlijk arbeid wordt verricht.
 - a. bij ondertrouw van de werknemer gedurende een dag;
 - b. bij huwelijk van de werknemer en bij overlijden van niet inwonende buiten de plaats van vestiging van de werknemer woonachtige kinderen, gedurende twee dagen;
 - c. bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van een inwonend kind van de werknemer, gedurende 5 dagen aaneengesloten;
 - d. bij het overlijden van kinderen, voor zover niet bedoeld onder b. en c. van dit lid, de ouders, schoonouders of grootouders van de werknemer, aangehuwde kinderen, broers en zusters, zwagers of schoonzusters van de werknemer, gedurende een dag;
 - e. bij huwelijk van eigen-, pleeg- of stiefkinderen, ouders en schoonouders, broers en zusters, zwagers en schoonzusters, grootouders en kleinkinderen, gedurende een dag;
 - f. bij bevalling van de echtgenote, gedurende een dag;
 - g. voor het afleggen van examens van bedrijfsgebonden cursussen: tenminste de tijd die hiervoor nodig is;
 - h. in geval van noodzakelijke medische behandeling, gedurende de werkelijke benodigde tijd tot ten hoogste een dag, voor zover de behandeling niet buiten de werktijd kan geschieden. De noodzakelijke medische behandeling dient zoveel mogelijk buiten werktijd te geschieden;
 - i. voor het zoeken naar een nieuwe werkgever na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever, indien de werknemer tenminste gedurende zes weken onmiddellijk aan de opzegging voorafgaand onafgebroken bij de onderneming in dienst is geweest, 5 uren opeenvolgend of bij gedeelten;
 - j. bij vervulling van een van overheidswege zonder geldelijke vergoeding opgelegde persoonlijke verplichting, de werkelijke benodigde tijd tot ten hoogste 4,5 uur;
 - k. bij een 25-jarig huwelijk en een 25-jarig dienstjubileum, gedurende 2 werkdagen;
 - l. bij een 40-jarig huwelijk en een 40-jarig dienstjubileum, gedurende 2 dagen;
 - m. bij een 25-, 40-, 50-jarig huwelijksjubileum van ouders of schoonouders, gedurende een dag;
 - n. voor het regelen van eerste opvang bij ziekte van eigen-, pleeg- of stiefkinderen tot en met de 12-jarige leeftijd, gedurende maximaal 2 dagen per jaar.
 - o. na overleg van de officiële documenten kan de werknemer bij de

Aardappelen, Groenten en Fruit; detailhandel in 2004/2005

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- werkgever een aanvraag indienen voor adoptieverlof. De voorwaarden zoals in de wet aangegeven dienen daarbij als leidraad. Adoptieverlof met behoud van loon via de UWV kan voor een periode van maximaal 4 weken worden aangevraagd.
- p. Met betrekking tot zorgverlof hebben CAO partijen afgesproken de wettelijke loondoorbetalingsnorm van 70% te hanteren.
3. Een werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor de bijwoning van vergaderingen van organen en commissies van publiekrechtelijke lichamen, indien hij van zulk een orgaan of commissie deel uitmaakt.
 4. Voor het bijwonen van vormings- en scholingscursussen van werknemersorganisaties, voor zover deze cursussen tijdens de eerste drie maanden van het jaar worden gegeven, zal aan de werknemer met behoud van loon maximaal 5 dagen, waarvan 3 maximaal aaneengesloten, verzuim worden toegestaan, indien het verzoek van de werknemer wordt ondersteund door een schriftelijke verklaring van eerdergenoemde werknemersorganisaties dat deelname van de werknemer aan de cursus wenselijk moet worden geacht.
 5. Voor toepassing van het bepaalde in lid 1 wordt huwelijk gelijkgesteld duurzame samenlevingsvormen die van tevoren aan de werkgever kenbaar zijn gemaakt.
 6. Verlof met behoud van salaris voor een naar billijkheid te berekenen tijd wordt verstrekt aan de werknemer bij verhindering de arbeid te verrichten wegens plotselinge gebeurtenis, waarvoor zonder uitstel, maatregelen door de betrokkene moeten worden genomen. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit.
 7. Werknemer heeft recht op palliatief verlof, hetgeen betekent 10 dagen betaald verlof voor de zorg voor familie in de eerste graad (echtgenoot, echtgenote, ouders, kinderen, broers en zussen) in zijn/haar laatste levensfase.

Artikel 11

Functieprofielen, lonen en loontabellen

1. a. de CAO-lonen en de feitelijk betaalde lonen worden met ingang van 1 oktober 2003 verhoogd met 1.5%.

- b. per 1 april 2004 zullen alle medewerkers een eenmalige uitkering ontvangen ter hoogte van 1% van het jaarloon over 2004.
 - c. gedurende de periode 2 april 2004 tot 1 april 2005 zal geen verhoging van de lonen plaatsvinden.
2. Medewerkers hebben jaarlijks recht op het volgen van twee scholingsdagen via CKO, welke voor 100% worden doorbetaald door de werkgever.
 3. Voor medewerkers die gemiddeld 12 uur per week of minder werken is het toegestaan een all-in uurloon af te spreken. In dit uurloon zijn dan opgenomen vakantiedagen en vakantiegeld. Pensioenopbouw kan hier niet in worden meegenomen en dient apart te worden afgedragen aan het pensioenfonds.
 4. Met ingang van 1 januari 2000 zijn de in lid 10 genoemde functieprofielen, de daaraan gekoppelde vereisten m.b.t. taakgebieden, vaardigheden en cursussen en de daarbij behorende lonen van toepassing. Werkgevers en werknemers dienen voor 1 januari 2000 schriftelijk te zijn overeengekomen in welk functieprofiel zij, gezien hun ervaring en opleiding, worden geplaatst en het daarbij behorende loon. Voorwaarde is dat een werknemer niet teruggaat in loon naar aanleiding van de functieprofielplaatsing.
 5. Werkgever is verplicht minimaal 1 maal per jaar met zijn medewerkers een functioneringsgesprek te houden. In dit gesprek is naast het bespreken van het functioneren en de indeling van de medewerker in een functiegroep ook het bespreken van een persoonlijk opleidingsplan een verplicht onderwerp (zie hiervoor de bijlage).
 6. Aan doorstroming in functieprofielen zijn verplichte cursussen verbonden.
 7. Indien een werknemer wordt geplaatst in een functieprofiel waarvan hij/zij de daarbij vereiste cursussen nog niet (allemaal) heeft gedaan, plannen werkgever en werknemer in onderling overleg de termijn waarbinnen werknemer de cursus(sen) alsnog kan volgen. Alle afspraken hieromtrent dienen schriftelijk te worden vastgelegd.
 8. Indien binnen de onderneming geen mogelijkheid bestaat een eerste AGF versleidinggevende of AGF versmanager te plaatsen, vindt geen doorstroming plaats in deze functies.
 10. Functieprofielen:
Een extra aanvulling op de omschrijving van de functie en een opsomming van de bijbehorende competenties is opgenomen in de bijlage. Tevens is in deze bijlage terug te lezen welke cursus-

Aardappelen, Groenten en Fruit; detailhandel in 2004/2005

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

mogelijkheden er zijn om aan de vereiste competenties (kennisvaardigheden) te kunnen voldoen.

Aanloopschaal:

De aanloopschaal is bedoeld voor nieuwe medewerkers in de branche, zonder enige ervaring of branchekennis. Nieuwe medewerkers verblijven maximaal 6 maanden in deze functieschaal. In deze periode dienen de competenties verworven te worden welke doorstromen naar functiegroep A mogelijk maakt.

Verkoopassistent (A):

De verkoopassistent is in opleiding, voert een beperkt aantal activiteiten uit in de winkel alsmede productiewerkzaamheden, en heeft contact met de klant. Zijn/haar taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn operationeel van aard.

De verkoopassistent wordt ingedeeld in functiegroep A en gaat na maximaal 12 maanden over naar functiegroep B, indien aan de daartoe behorende competenties voor 80% wordt voldaan.

AGF versadviseur (B):

De AGF versadviseur heeft een breed, meest uitvoerend, takenpakket in de winkel. Het contact met de klant is erg belangrijk. Zijn/haar taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn operationeel van aard. Voor het uitvoeren van de werkzaamheden is een bepaalde mate van vakkennis nodig en vaardigheden op het gebied van snijkeuken en kookkeuken. De AGF versadviseur wordt ingedeeld in functiegroep B.

AGF versspecialist (C):

De AGF versspecialist is een medewerker met veel ervaring in de winkelpraktijk. Zijn/haar taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn voornamelijk operationeel van aard op het gebied van het verkoop- en productieproces. De AGF versspecialist verricht werkzaamheden waarvoor een hoge graad van vakkennis nodig is op het gebied van maaltijdadviesing.

AGF versleidinggevende (D):

De AGF versleidinggevende voert het bedrijfsbeleid uit en geeft leiding aan medewerkers. Hij/zij voert ook zelfstandig verkooptaken uit. Haar/zijn taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn zowel tactisch als operationeel van aard. Voor het uitvoeren van de werkzaamheden worden eisen gesteld ten aanzien van uitgebreide vakkennis en leidinggeven. De uiteindelijke verantwoordelijkheid

ten aanzien van managementtaken ligt bij een naast hogere in functie.

AGF versmanager (E):

Een AGF versmanager voert het beheer over een klein- of middelgroot onderdeel (vestiging) van een filiaalbedrijf. Hij/zij voert het ondernemingsbeleid uit, geeft leiding aan de medewerkers en voert ook verkoopteken uit. Haar/zijn taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn voornamelijk tactisch, strategisch en operationeel van aard.

Voor een verder gedetailleerde beschrijving over lid 10, verwijzen wij u naar bijlage 9.

Het Wettelijk minimum loon wordt twee maal per jaar herzien. Het actuele bedrag is op te vragen via het gratis nummer van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (0800-9051).

Aanloopschaal per 1 oktober 2003

per maand

leeftijd	
16	€ 471,64
17	€ 539,44
18	€ 618,87
19	€ 710,07
20	€ 832,19
21	€ 976,15
22	€ 1.141,58

CAO-lonen van 1 oktober 2003 tot en met 30 september 2005

per week	A	B	C	D	E
leeftijd					
16	€ 115,45	€ 127,90			
17	€ 131,95	€ 144,37			
18	€ 150,84	€ 163,28			
19	€ 172,19	€ 184,87	€ 200,72	€ 222,90	€ 245,19
20	€ 201,88	€ 214,69	€ 230,52	€ 253,11	€ 278,42
21	€ 235,73	€ 248,45	€ 264,54	€ 286,96	€ 315,65
22	€ 273,84	€ 286,65	€ 302,63	€ 325,03	€ 357,53
23	WML	€ 311,89	€ 327,58	€ 349,54	€ 384,49

Aardappelen, Groenten en Fruit; detailhandel in 2004/2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

per week	A	B	C	D	E
functie jaren					
1		€ 323,94	€ 339,63	€ 361,60	€ 397,77
2			€ 352,24	€ 375,34	€ 412,87
3				€ 388,95	€ 427,84
8		€ 335,99	€ 364,85	€ 402,57	€ 442,82
13		€ 348,04	€ 377,44	€ 416,18	€ 457,80
per maand					
per maand	A	B	C	D	E
leeftijd					
16	€ 500,37	€ 554,21			
17	€ 571,80	€ 625,64			
18	€ 653,59	€ 707,57			
19	€ 746,18	€ 800,97	€ 869,77	€ 965,91	€ 1.062,51
20	€ 874,86	€ 930,35	€ 999,68	€ 1.096,78	€ 1.206,46
21	€ 1.021,53	€ 1.077,01	€ 1.146,33	€ 1.272,05	€ 1.399,26
22	€ 1.191,93	€ 1.242,09	€ 1.311,18	€ 1.399,36	€ 1.549,35
23	WML	€ 1.351,53	€ 1.419,51	€ 1.514,68	€ 1.666,15
functie jaren					
1		€ 1.403,77	€ 1.471,73	€ 1.566,92	€ 1.723,61
2			€ 1.526,39	€ 1.626,44	€ 1.789,09
3				€ 1.685,44	€ 1.853,98
8		€ 1.455,98	€ 1.581,02	€ 1.744,45	€ 1.918,89
13		€ 1.508,22	€ 1.635,67	€ 1.803,46	€ 1.983,81

Artikel 12

Kinderopvang

Ten behoeve van kinderopvang wordt per afzonderlijke onderneming van de totale loonsom 0,2% beschikbaar gesteld. Dit percentage zal worden aangewend om vragen naar bijdragen in de kosten van kinderopvang per onderneming te regelen. Indien noodzakelijk zullen werkgeverspartijen behulpzaam zijn bij het vinden van mogelijke voorzieningen, een eventuele vergoeding wordt onbelast verstrekt: fiscale consequenties zijn voor de werknemer.

Artikel 13

Einde dienstbetrekking

1. De door werknemer in acht te nemen opzegtermijn is 1 volledige kalendermaand.
Voorbeeld: Wanneer een medewerker op 15 maart opzegt, dan zal zijn laatste werkdag 30 juni zijn.
2. De door werkgever in acht te nemen opzegtermijn is:
 - Bij een arbeidsrelatie korter dan 5 jaar: 1 maand.
 - Bij een arbeidsrelatie van 5 tot 10 jaar: 2 maanden.
 - Bij een arbeidsrelatie van 10 tot 15 jaar: 3 maanden.
 - Bij een arbeidsrelatie van 15 jaar of langer: 4 maanden.Voorvoemde opzegtermijnen zijn niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd welke eindigen van rechtswege.
3. Voor werknemers die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder zijn en op dat moment al een langere opzegtermijn hebben opgebouwd dan volgens lid 2 voor hen zou gelden, blijft de langere opzegtermijn van toepassing.
4. De opzegging geschiedt (wederzijds) schriftelijk.

Artikel 14

Commissie Arbeidsvoorwaarden

1. a. Partijen stellen een Commissie Arbeidsvoorwaarden in, bestaande uit 4 leden en 4 plaatsvervangende leden, waarvan 2 leden en 2 plaatsvervangende leden te benoemen door de in deze overeenkomst participerende werkgeversorganisaties en 2 leden en 2 plaatsvervangende leden door de in deze overeenkomst participerende werknemersorganisaties.
b. Het doel van de Commissie is, middels een snelle behandeling bij vraagstukken welke betrekking hebben op deze CAO, een onafhankelijk advies uit te brengen. Voordeel is dat een onafhankelijk (niet bindend) advies wordt verkregen zonder tussenkomst van een rechter.
2. De commissie kiest uit haar midden een voorzitter en een secretaris, zodanig dat deze functies over beide partijen worden verdeeld.
3. De taak van de commissie bestaat uit:
 - a. het op verzoek van een werkgever en/of werknemer verlenen van dispensatie van het in deze CAO bepaalde, mits een dergelijk verzoek schriftelijk en gemotiveerd wordt ingediend;

Aardappelen, Groenten en Fruit; detailhandel in 2004/2005

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- b. het geven van advies over alle zaken die haar in deze CAO ter behandeling zijn of zullen worden opgedragen;
 - c. het desgewenst geven van advies omtrent de uitleg en/of de toepassing van deze CAO aan participerende organisaties, alsmede aan iedere werkgever of werknemer als bedoeld in artikel 1. Een verzoek om advies dient schriftelijk bij de commissie te worden gedaan;
 - d. het behandelen bij wijze van advies van geschillen omtrent de uitleg en/of de toepassing van deze CAO, indien partijen betrokken bij het geschil daarom schriftelijk verzoeken.
4. Tot de taak van de Commissie Arbeidsvoorwaarden behoort mede het in behandeling nemen van geschillen over de indeling in functies, zoals geregeld in artikel 11, indien een of beide partijen, betrokken bij het geval, daarom schriftelijk verzoekt. Geschillen kunnen worden voorgelegd door zowel betrokkenen als door hen vertegenwoordigende organisaties.
 5. Indien slechts één partij zich richt tot de Commissie met een vraag en/of probleemstelling, zal de wederpartij hiervan op de hoogte worden gebracht. Deze wordt in de gelegenheid gesteld te reageren alvorens de Commissie uitspraak doet.
 6. a. De beslissing van de Commissieleden dient unaniem te zijn alvorens een advies kan worden uitgebracht. Indien de beslissing niet unaniem is, zal deze uitkomst worden uitgebracht naar betreffende partijen.
b. Partijen verplichten zich geen gerechtelijke procedure aan te spannen betreffende geschillen als vermeld in dit artikel, alvorens van de Commissie Arbeidsvoorwaarden een advies te hebben gevraagd.
 7. De Commissie Arbeidsvoorwaarden is gevestigd aan het Prins Mauritsplein 1a, 2582 NA te Den Haag.

Artikel 15

Arbeidsinspectie

De Arbeidsinspectie is een onderdeel van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), en heeft de volgende taken:

- Zij ziet erop toe dat werkgevers en werknemers zich houden aan de wetten en regels op het gebied van arbeid. Het gaat vooral om

de Arbeidsomstandighedenwet, de Wet arbeid Vreemdelingen en de Arbeidstijdenwet;

- Zij onderzoekt arbeidsongevallen, klachten en tips;
- Zij verricht monitoronderzoek bij bedrijven en instellingen om na te gaan hoe het beleid in de praktijk uitpakt;
- Zij verklaart CAO's (Collectieve Arbeidsovereenkomsten) algemeen verbindend en verleent vergunningen.

Medewerkers kunnen onaangekondigd uw bedrijf binnen komen om controles uit te oefenen betreffende uw manier van omgaan met arbeidsomstandigheden en veiligheid. Bij ernstige gebreken kan proces verbaal worden opgemaakt en kunnen er boetes volgen dier er niet om liegen. In extreem gevaarlijke situaties zal de Arbeidsinspectie besluiten tot sluiting van het bedrijf.

Artikel 17

Overgangsbepaling

Bestaande afspraken en rechtens geldende regelingen blijven, voor zover zij in gunstige zin van het bepaalde in deze collectieve arbeidsovereenkomst afwijken, gehandhaafd voor de werknemers die op de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst in dienst van de werkgever te zijn.

Artikel 19

Sociaal Fonds

Ten aanzien van het Sociaal Fonds hebben partijen een aparte collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten. Onder het Sociaal Fonds valt ook het CKO. Een omschrijving van alle zaken met betrekking tot het sociaal fonds treft u in de bijlage.

Aardappelen, Groenten en Fruit; detailhandel in 2004/2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 maart 2005.

Dictum III

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

Dictum IV

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

Dictum V

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 april 2005 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum VI

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

's-Gravenhage, 17 februari 2004

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

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