



Nieuwe cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025

Cao-partijen in de Groothandel in Groenten en Fruit hebben een nieuwe cao gesloten, nadat de betrokken vakbonden, FNV Handel, CNV en RMU Werknemers, en hun leden hebben ingestemd met het onderhandelingsresultaat.

De navolgende afspraken worden opgenomen in de nieuwe cao-tekst:

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 12 maanden, lopend van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025.

2. Initiële salarisverhoging

- Per 1 juli 2024 worden de salarissen met 3,1% verhoogd.
- Per 1 januari 2025 worden de salarissen met 3% verhoogd.

Voor bovenschaligen, dat wil zeggen de werknemers die niet zijn ingedeeld in de functiegroepen A t/m I, is de standaardafpraak dat bij algemene cao-verhogingen, zij recht hebben op minimaal de helft van de cao-verhoging.

3. Jeugdlonen

Per 1 juli 2024 wordt de salarisschaal voor 19-jarigen afgeschaft. De salarisschaal voor 20-jarigen wordt omgezet naar "salarisschaal tot en met 20 jaar".

De toezegging is gedaan dat in de volgende cao-ronde de salarisschaal voor 20-jarigen wordt afgeschaft. Stapsgewijze afschaffing van jeugdscalen past in de trend die de afgelopen jaren in deze cao is ingezet.

4. Pauzes

In de cao, in artikel 10 lid 2, is opgenomen dat er tot een maximum van 1,5 uur per dag, en van 7,5 uur per week, een pauze mag worden ingepland/ in mindering mag worden gebracht op de diensttijd, indien de pauze tijdens diensttijd wordt genoten.

Dit maximum van 1,5 uur per dag resp. 7,5 uur per week, wordt teruggebracht naar een maximum van 1 uur per dag resp. 5 uur per week. Wanneer er sprake is van overwerk, blijft de mogelijkheid behouden om wel een extra pauze in te lassen.

5. Waarderingstoeslag

De waarderingstoeslag, zoals opgenomen in art. 19 lid 9 cao, wordt voortaan 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.



6. Reiskostenvergoeding

De reiskostenvergoeding voor woon- werkverkeer wordt per 1 juli 2024 verhoogd van minimaal € 0,10/km naar minimaal € 0,15/km. De cao-tekst zal worden verduidelijkt, zodat helder wordt dat de reiskostenvergoeding geldt voor iedere werknemer met een woon-werkafstand van meer dan 10 kilometer. Zij krijgen, per dag, hun kilometers, incl. de eerste 10 kilometer, volledig vergoed tot een maximum van 30 kilometer enkele reis. Werknemers met een woon-werkafstand van 10 kilometer of minder krijgen geen reiskostenvergoeding. De vergoeding geldt voor maximaal 30 kilometer per enkele reis; hiervoor geldt de kortste route volgens een officiële routeplanner (ANWB, Google maps)

7. Vakantietoeslag

Per 1 juli 2024 zal er ook over de structurele toeslagen voor het werken buiten het werkvenster, vakantietoeslag worden opgebouwd.

8. Loondoorbetaling bij re-integratie

Loondoorbetaling bij ziekte ziet op het niet kunnen verrichten van de "bedongen arbeid" i.v.m. ongeschiktheid ten gevolge van ziekte. Bedongen arbeid betekent de overeengekomen werkzaamheden (functie) en arbeidsduur.

Wanneer een werknemer passende arbeid verricht tijdens zijn re-integratie, en dit betreffen niet zijn eigen werkzaamheden, dan verricht hij niet de "bedongen arbeid". Op dat moment vindt loondoorbetaling plaats op grond van artikel 32 lid 2 cao.

Wanneer een werknemer wel zijn eigen werkzaamheden verricht, maar nog niet volledig het aantal overeengekomen (bedongen) uren, dan wordt er vanaf 1 juli 2024, over de gewerkte uren, 100% doorbetaald. De overige (niet gewerkte) uren worden vergoed conform art. 32 lid 2 cao.

9. Loondoorbetaling bij ziekte - chauffeurs

Bij structureel overwerk, uitgaande van een referteperiode van 26 weken voor ziekmelding, geldt voor chauffeurs een overwerkvergoeding tijdens arbeidsongeschiktheid van 70% over maximaal vijf overuren per week.

Deze regeling wordt als volgt aangepast:

- De referteperiode wijzigt van 26 weken naar 52 weken voor ziekmelding.
- Loondoorbetaling van 70% over het gemiddelde aan betaalde overwerkvergoeding. Het maximum van vijf overuren per week vervalt.

Opgemerkt: De vaststelling van het aantal overuren per betaalperiode blijft ongewijzigd.

10. Verblijfskosten chauffeurs

De chauffeur internationaal ontvangt per buitenlandse reis een bedrag aan verblijfskosten per 24 aaneengesloten uren. Deze netto vergoeding van € 45,12 per 24 aaneengesloten uren wordt verhoogd naar € 59,40 per 24 aaneengesloten uren.



11. Pensioen - excedentregeling

Werknemers bouwen pensioen op tot een maximum vastgesteld salaris, te weten € 39.000 per jaar. Indien de werknemer meer verdient dan dit salarisplafond, bouwt de werknemer over dit extra salaris geen pensioen op. Een excedent of een excedentregeling is een aanvullende pensioenregeling voor werknemers die meer verdienen dan dit maximum salaris. Het zorgt ervoor dat werknemers over dit deel van hun salaris pensioen kunnen opbouwen.

Een excedentregeling is geen verplichting op basis van de cao. Er is wel afgesproken om een aanbeveling hierover op te nemen in de cao.

12. Stagevergoeding

De stagiair is geen werknemer in de zin van de cao. De cao is dus niet van toepassing op de stageovereenkomst. Wel zal in de cao een stagevergoeding van € 300,- per maand worden opgenomen. Deze vergoeding geldt voor elke stagiair ongeacht het opleidingsniveau.

13. Het bereiken van de AOW-leeftijd

- De cao bepaalt in artikel 9 lid 4 dat de arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege *op de laatste dag van de betaalperiode waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt*. Dit leidt tot een overlap met de AOW-uitkering en de pensioenuitkering en veroorzaakt, zowel voor werknemer als werkgever, een complexiteit in de uitvoering.

Artikel 9 lid 4 wordt daarom aangepast. De afspraak is gemaakt dat voortaan de arbeidsovereenkomst van rechtswege zal eindigen *op de dag dat de AOW-leeftijd wordt bereikt*.

- Steeds vaker komt het voor dat werknemers ook na het bereiken van hun AOW-leeftijd door willen werken. De cao blijft ook op hun arbeidsovereenkomst van toepassing, echter wordt in de cao opgenomen dat de wetgeving, specifiek voor AOW-gerechtigde werknemers, wordt gevolgd t.a.v.:
 - De ketenregeling: Maximaal 6 tijdelijke arbeidsovereenkomsten in maximaal 4 jaar tijd. Alleen de tijdelijke arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan nadat de AOW-leeftijd is bereikt, tellen mee voor de keten.
 - Loondoorbetaling bij ziekte: De verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte is gemaximaliseerd tot 6 weken.

Duurzame inzetbaarheid

14. Seniorenregeling

De seniorenregeling is geëvalueerd. De resultaten van deze evaluatie gaven voldoende aanleiding om de conclusie te trekken dat de regeling voldoet. De regeling zal daarom ongewijzigd voortgezet worden.

15. Taboe doorbreken; menstruatie- en overgangsklachten

Menstruatie- en overgangsklachten kunnen van invloed zijn op de inzetbaarheid van werknemers op de werkvloer. Het is belangrijk dat hier aandacht voor komt en het taboe hierop wordt doorbroken. De werknemer moet zich vrij kunnen voelen om dit bespreekbaar te maken bij haar werkgever en een maatwerkoplossing te vragen voor haar inzetbaarheid.



Een aanbeveling wordt daarom opgenomen in de cao, zodat er meer aandacht en erkenning ontstaat voor deze problematiek en het gesprek daarover kan plaatsvinden.

16. Financieel advies

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. Daarbij, financiële problemen zijn er niet alleen thuis. Deze zorgen neemt de werknemer mee naar de werkvloer en 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 o.a. 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 hiermee aan de slag om werknemers en werkgevers hiervoor de juiste handvatten te bieden.

Protocolafspraken

17. Vertegenwoordigers werknemers - vakbonden

In artikel 47 van de cao wordt gesproken over "vertegenwoordigers van werknemers" en de verplichting hen tijdig te betrekken bij voorgenomen beleidsbeslissingen in de onderneming, die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid in kwantitatieve en kwalitatieve zin, met als doel de nadelige gevolgen, die de beslissingen voor werknemers kunnen hebben, zoveel mogelijk te beperken.

Er heerst onduidelijkheid over de interpretatie van "vertegenwoordigers van werknemers". Sociale partners leggen een protocolafpraak vast om tot een juiste invulling van dit artikel te komen.

18. Werkingssfeer pensioen

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