

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN  
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9225

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 08-06-1999, nr. 106

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN  
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET  
LEVENS MIDDELENBEDRIJF**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van het Centraal bureau levensmiddelenhandel namens de Nederlandse Vereniging van Coöperatieve Werkgevers en het Vakcentrum, beroepsorganisatie van levensmiddelen detaillisten als partijen te ener zijde mede namens de FNV Bondgenoten en de Dienstbond CNV als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Levensmiddelenbedrijf, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bedenkingen zijn ingebracht;

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

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:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 maart 2000 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Levensmiddelenbedrijf, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

#### Artikel 1

##### Werkingssfeer

1. Deze overeenkomst geldt, met inachtneming van de in dit artikel en de in artikel 2 genoemde beperkingen, alsmede de beperkingen in werkingssfeer die in een artikel specifiek zijn vermeld, voor alle werknemers in dienst van een werkgever echter met uitzondering van:
  - a. personen, uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam in een kantoor van de onderneming;
  - b. personen, uitsluitend werkzaam in fabrieken;
  - c. personen, uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam in of voor een centraal magazijn van de onderneming waarop enige andere collectieve arbeidsovereenkomst of bindende regeling van lonen en andere arbeidsvoorwaarden van toepassing is;
  - d. personen, uitsluitend belast met leiding, toezicht of controle over meer dan een winkel en niet zelf in de verkoop werkzaam zijnde;
  - e. personen, uitsluitend belast met schoonmaakwerkzaamheden of bewakingswerkzaamheden.
2. Voor hulpkrachten geldt, in afwijking van het in het eerste lid bepaalde, niet het bepaalde in artikel 8.
3. Voor oproepkrachten geldt het bepaalde in de artikelen 1 tot en met 4, artikel 6 lid 1, 2, 4a, 4b, 5 en 6 en de artikelen 24, 25, 26, 28 en 32 en 34.
4. Voor vakantiewerkers geldt, in afwijking van het in het eerste lid bepaalde, niet het bepaalde in de artikelen 7, 8, 12, 15, 16, 17, 20, 21, 22 en 23.

#### Artikel 2

##### Definities

Deze overeenkomst verstaat onder:

- a. winkel: iedere inrichting waar overwegend een verscheidenheid aan verbruiksartikelen zoals: kruidenierswaren, zuivel en eieren, kaas, aardappelen, groente en fruit, bier, wijn, frisdranken, vlees, wild en gevogelte, vleeswaren en salades, vis, schaal- en schelpdieren, brood en gebak, maaltijden, maaltijdcomponenten en delicatessen, dierenvoeding, rookwaren, drogmetica, schoonmaak- en onderhouds-

**Levensmiddelenbedrijf 1999/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- artikelen, kantoorbenodigdheden en wenskaarten, lektuur, huishoudelijke artikelen, dierenbenodigdheden, bloemen en planten wordt verkocht, eventueel gecombineerd met een aanvullend assortiment gebruiksartikelen.
- b. werkgever: ieder, die één of meer winkels in de zin van deze overeenkomst exploiteert en werknemers in de zin van deze overeenkomst in dienst heeft, met uitzondering van de werkgever die is aangesloten bij de Vereniging van Grootwinkelbedrijven in Levensmiddelen (VGL).
  - c. werknemer: iedere man of vrouw die in dienst van een werkgever in of voor een winkel werkzaam is.  
normale arbeidsduur: gemiddeld 40 uur per week berekend over een periode van 4 aaneensluitende weken, waarbij deze perioden elkaar niet mogen overlappen.
  - e. werknemer in volledige dienst (full-timer): iedere werknemer die in de regel gedurende 4/5 of meer van de normale arbeidsduur werkzaam is; voor het vaststellen van deze norm worden de als gevolg van de partiële leerplicht niet gewerkte uren als arbeidsduur aangemerkt, ongeacht of voor deze uren al dan niet loon wordt betaald.
  - f. werknemer in onvolledige dienst (part-timer): iedere werknemer die in de regel meer dan 12 uur maar minder dan 4/5 van de normale arbeidsduur werkzaam is; voor het vaststellen van deze norm worden als gevolg van de partiële leerplicht niet gewerkte uren als arbeidsduur aangemerkt, ongeacht of voor deze uren al dan niet loon wordt betaald.
  - g. hulpkracht: iedere werknemer die in de regel niet meer dan 12 uren per week in de winkel werkzaam is.
  - h. vakantiewerker: iedere scholier of student die tijdens een aaneengesloten vakantiesluiting van onderwijsinstellingen als werknemer gedurende ten hoogste acht weken arbeid verricht.
  - i. oproepkracht: ieder die wegens tijdelijke drukte of andere redenen op oproep in de winkel werkzaam is.
  - j. uitzendkracht: iedere werknemer die krachtens een uitzendovereenkomst conform artikel 7:690 BW werkzaamheden verricht voor de werkgever.
  - k. loon: het bruto loon plus eventuele provisie. Jaarlijkse uitkeringen, waaronder gratificaties en vakantiebijslag, alsmede kosten- en overwerkvergoedingen en de toeslag voor bijzondere uren vallen niet onder het begrip loon.
  - l. in de regel: daar waar in de bovenstaande leden „in de regel” wordt genoemd, wordt bedoeld in een periode van 13 weken meer dan de helft van het aantal weken of 4 weken achtereenvolgens.

- m. uurloon: het weekloon behorend bij de normale arbeidsduur, gedeeld door 40.

### Artikel 3

#### Verplichtingen van de werkgever

##### Algemeen

- 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.
- 3. De werkgever zet zich in voor een beleid, gericht op gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie voor gelijkwaardige werknemers, ongeacht leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze, één en ander op zodanige wijze toegepast dat er geen strijdigheid ontstaat met de objectieve vereisten van de functie.

##### Arbeidsovereenkomst

- 4. De werknemer ontvangt een schriftelijke arbeidsovereenkomst, waarin ten minste worden vermeld:
  - a. de datum van indiensttreding,
  - b. de functie, waarin hij wordt aangesteld,
  - c. de groep, bedoeld in artikel 20, waarin hij is ingedeeld,
  - d. het aan de functie verbonden loon,
  - e. eventuele bijzondere voorwaarden.De werknemer retourneert een getekend kopie van de arbeidsovereenkomst indien akkoord.
- 5. Wijziging van de arbeidsovereenkomst wordt tijdig schriftelijk kenbaar gemaakt onder vermelding van de datum van ingang. De werknemer retourneert een getekend kopie van de gewijzigde arbeidsovereenkomst indien akkoord.
- 6. De werkgever mag geen arbeidsvoorwaarden overeenkomen, die in strijd zijn met de bepalingen van deze overeenkomst, tenzij er sprake is van afwijking in voor de werknemer gunstige zin.
- 7. Voor ieder nieuw dienstverband geldt een proeftijd van 2 maanden, tenzij de werkgever en de werknemer schriftelijk, bij ontbreken daarvan op straffe van nietigheid, overeenkomen dat geen of een kortere proeftijd wordt bedongen.

**Levensmiddelenbedrijf 1999/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

8. Het is niet toegestaan om een concurrentiebeding op te nemen tenzij het een bedrijfsleider betreft.
9. De werkgever heeft het recht om voor een partieel leerplichtige werknemer een afzonderlijke arbeidsovereenkomst af te sluiten, regelen de arbeidsduur, een loon naar evenredigheid daarvan, een aangepaste vakantieregeling en het loon over die dagen waarop de betreffende werknemer vrijwillig arbeid verricht.

**Arbeidsduur**

10. In geval er sprake is van een structurele situatie dat een werknemer meer uren werkt dan is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, zal de werkgever deze arbeidsovereenkomst aanpassen aan de feitelijke situatie. Aanpassing kan maximaal plaatsvinden tot de normale arbeidsduur.
  - a. In het geval er sprake is van een structurele wijziging van het aantal te werken uren, wordt het arbeidsovereenkomst direct aangepast.
  - b. Indien een werknemer gedurende drie achtereenvolgende loonperioden van 4 weken/1 maand meer uren heeft gewerkt dan contractueel overeengekomen (inclusief ATV), zal de werkgever het contract aanpassen aan het gemiddeld aantal uren dat de werknemer in voornoemde periode heeft gewerkt, tenzij er sprake is van tijdelijke incidentele situaties, zoals:
    - Vervanging wegens ziekte.
    - Vervanging wegens zwangerschap.
    - Vervanging tijdens verlof.
    - Extra uren in vakantieperiode (juli/augustus) en in verband met feestdagen.Bij kortdurende incidentele situaties wordt de meet-periode verlengd met de duur daarvan.  
Contractaanpassing hoeft niet plaats te vinden indien de werknemer dit niet wenst.
11. De werkgever zal verzoeken van de werknemer om in deeltijd te gaan werken met de grootst mogelijke zorgvuldigheid behandelen. De belangen van de werkgever en de werknemer zullen worden afgewogen. Beslissingen kunnen op zorgvuldigheid worden getoetst door de Vaste Commissie.

## **Veiligheid**

12. De werkgever is verplicht om iedere werknemer op de hoogte te stellen van de veiligheidsrisico's en de veiligheidsafspraken die gelden binnen het bedrijf.

In iedere winkel zal minimaal aan de punten 1 tot en met 7 en 12 tot en met 22 van de monitorlist „Geweld en Agressie Supermarktbranche” (zie bijlage 4) worden voldaan.

### **Artikel 4**

#### **Verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten; daaronder valt in ieder geval het zich houden aan reglementen en voorschriften en het strikt opvolgen van redelijke orders en instructies van leidinggevenden.
2. De werknemer is onder meer verplicht:
  - a. geen geld van de werkgever eigenmachtig of als voorschot ten eigen bate op te nemen of in te houden;
  - b. zich geen goederen van de werkgever buiten de geldende verkoopvoorwaarden toe te eigenen;
  - c. zonder schriftelijke toestemming van de werkgever geen andere goederen te (doen) verkopen of ten verkoop in voorraad te hebben dan die van de werkgever;
  - e. zowel gedurende de dienstbetrekking als na beëindiging daarvan strikte geheimhouding te betrachten ten aanzien van zaken en personen betreffende het bedrijf van de werkgever, waarvan openbaarmaking in strijd zou zijn met de zorgvuldigheid en het fatsoen, die in het maatschappelijk verkeer betamelijk zijn.

### **Artikel 5**

#### **Verbod op nevenarbeid**

Het is de werknemer in volledige dienst verboden zonder toestemming van zijn werkgever betaalde arbeid voor derden te verrichten als ook arbeid zonder beloning voor of bij derden, indien deze arbeid een dusdanig beslag legt op de tijd van de betrokken werknemer, dat de vervulling van zijn functie daaronder lijdt.

### **Artikel 6**

#### **Arbeidstijden**

1. De werkgever stelt de arbeidstijden vast, waarbij hij rekening houdt

**Levensmiddelenbedrijf 1999/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

met het bepaalde in dit artikel, de artikelen 7 t/m 11 van deze CAO en de desbetreffende voorschriften.

Uitgangspunt bij de indeling van de dagelijkse arbeidstijd is dat deze zoveel mogelijk aaneengesloten zal zijn.

2. De normale arbeidsduur bedraagt:
  - a. gemiddeld 40 uur per week berekend per periode van vier aaneensluitende weken, waarbij deze perioden elkaar niet mogen overlappen,
  - b. ten hoogste 9 uur per dag.Onder de normale arbeidsduur vallen niet de uren waarmee in enige week een arbeidstijd van 48 uur is overschreden.
3.
  - a. Bij het opstellen van roosters wordt rekening gehouden met de (structurele) afspraken die met de werknemer zijn gemaakt over zijn arbeidstijden. Wijziging van deze afspraken vindt plaats in overleg met de betrokken werknemer. Een verzoek van de werknemer tot wijziging wordt gehonoreerd indien dit redelijkerwijs mogelijk is.
  - b. Bij het opstellen van de roosters wordt zo veel mogelijk rekening gehouden met aanvullende wensen van de werknemer.
  - c. Van de overeengekomen arbeidsduur wordt minimaal 50% vastgelegd als structurele arbeidstijd in de vorm van een dagdeel-aanduiding of nauwkeuriger. In een dagdeelaanduiding begint de middag om 12.00 uur en de avond om 18.00 uur.
  - d. Bij de vaststelling van de arbeidstijden wordt volledig rekening gehouden met afspraken over kinderopvang.
  - e. Van de bedrijfstijd minus de overeengekomen arbeidsduur wordt, binnen de bedrijfstijd, minimaal 50% aangemerkt als vaste vrije tijd. Dit gebeurt in dagdelen of nauwkeuriger. In de vaste vrije tijd zijn in ieder geval twee avonden per week inbegrepen. Inzet van de werknemer op uren die zijn aangemerkt als vaste vrije tijd is alleen mogelijk op vrijwillige basis.
  - f. Roosters en arbeidstijden worden tijdig bekend gemaakt. Dit betekent dat:
    - het volledige rooster minimaal 1 volle week voor aanvang bekend wordt gemaakt behoudens onvoorziene omstandigheden. Indien voor de werknemer het rooster niet 1 week van tevoren bekend is gemaakt, kan de werknemer slechts worden verplicht om te werken op zijn structurele arbeidstijd.
    - roostervrije tijd, alsmede een vaste vrije dag uiterlijk twee weken tevoren bekend wordt gemaakt.

- 4a Lid 4a geldt tot 11 oktober 1999, vanaf 11 oktober 1999 lid 4b
- a. Ten aanzien van het werken op avonduren, behalve de uren die voor 1 juni 1996 als wekelijkse koopavond golden, geldt vrijwilligheid:
    - voor de werknemer in dienst voor 23 juni 1992, met uitzondering van bedrijfsleiders en werknemers in winkels met een bezetting van minder dan 11 werknemers, vanaf 18.00 uur;
    - voor de werknemer in dienst voor 1 januari 1995 vanaf 18.30 uur;
    - voor de werknemer in dienst voor 1 juni 1996 vanaf 18.30 uur, tenzij anders overeengekomen.
  - b. De werknemer kan niet worden verplicht meer dan 3 avonden per week te werken.
  - c. Voor de werknemer in dienst voor 23 juni 1992, met uitzondering van bedrijfsleiders en werknemers in winkels met een bezetting van minder dan 11 werknemers, geldt op zaterdag vrijwilligheid vanaf 17.00 uur.  
Voor de werknemer in dienst voor 1 juni 1996 geldt vrijwilligheid op zaterdag vanaf 18.00 uur.
- 4b Vanaf 11 oktober 1999 geldt:
- a. De werknemer kan niet worden verplicht om meer dan 2 avonden per week te werken, tenzij de werknemer op grond van de bepalingen in lid c en/of d verdergaande rechten heeft. Op individuele basis in overleg tussen de werkgever en de werknemer kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt.
  - b. De werknemer kan niet worden verplicht om meer dan 12 zaterdagen per jaar te werken, tenzij de werknemer op grond van oude bepalingen verdergaande rechten heeft. Op individuele basis in overleg tussen de werkgever en de werknemer kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt. Met werknemers die vóór 11 oktober 1999 structureel meer dan 12 zaterdagochtenden per jaar hebben gewerkt, kan indien gewenst het aantal zaterdagochtenden naar 12 worden teruggebracht zodra dit redelijkerwijs mogelijk is.
  - c. Ten aanzien van het werken op avonduren, behalve de uren die voor 1 juni 1996 als wekelijkse koopavond golden, geldt vrijwilligheid:
    - voor de werknemer in dienst voor 23 juni 1992, met uitzondering van bedrijfsleiders en werknemers in winkels met een bezetting van minder dan 11 werknemers, vanaf 18.00 uur;
    - voor de werknemer in dienst voor 1 januari 1995 vanaf 18.30 uur;
    - voor de werknemer in dienst voor 1 juni 1996 vanaf 18.30 uur, tenzij anders overeengekomen.
  - d. Voor de werknemer in dienst voor 23 juni 1992, met uitzondering van bedrijfsleiders en werknemers in winkels met een bezet-



**Levensmiddelenbedrijf 1999/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

ting van minder dan 11 werknemers, geldt op zaterdag vrijwilligheid vanaf 17.00 uur.

Voor de werknemer in dienst voor 1 juni 1996 geldt vrijwilligheid op zaterdag vanaf 18.00 uur.

- e. De werknemer kan niet worden verplicht om op de avond van 5 december na 18.00 uur te werken.
6. De werknemer die op een dag meer dan 4,5 uur werkt en na 19.00 uur doorwerkt, heeft recht op een maaltijd van redelijke kwaliteit.

**Artikel 7**

**Arbeidstijdverkorting**

- 1. a. De werknemer met een normale wekelijkse arbeidsduur van 40 uur heeft recht op 156 roostervrije uren per kalenderjaar.  
b. De werknemer met een normale wekelijkse arbeidsduur van minder dan 40, heeft naar rato van zijn arbeidstijd recht op een evenredig deel van de onder a. genoemde aantallen roostervrije uren.  
c. De werknemer met wie het dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt aangegaan dan wel beëindigd, heeft naar rato van de lengte van het dienstverband in dat jaar recht op een evenredig deel van de onder a. en b. genoemde aantallen roostervrije uren.
- 2. De roostervrije uren worden in overleg met de OR vastgesteld. Bij het ontbreken van een OR worden de roostervrije uren na overleg met de werknemers door de werkgever vastgesteld. De werkgever zal in dat geval rekening houden met de wensen van de OR dan wel bij het ontbreken daarvan met de wensen van de werknemers. Indien over bestaande regelingen geen duidelijkheid bestaat, zullen de roostervrije uren worden toegekend door ten minste:
  - een halve roostervrije dag per twee weken of
  - een hele roostervrije dag per vier weken.
- 3. De roostervrije uren zullen niet samenvallen met buitengewoon verlof en feestdagen.
- 4. Bij volledige arbeidsongeschiktheid worden geen roostervrije uren opgebouwd. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden roostervrije uren naar evenredigheid opgebouwd. Roostervrije uren die reeds zijn ingeroosterd en samenvallen met arbeidsongeschiktheid

worden na afloop van de arbeidsongeschiktheid opnieuw ingeroosterd.

5. Indien de arbeidstijdverkorting is geregeld door een structurele verlaging van de dagelijkse arbeidstijd, worden geen vervangende uren gegeven bij arbeidsongeschiktheid en bij het samenvallen met buitengewoon verlof- en feestdagen.
6. Van het bepaalde in lid 4 kan bij de Vaste Commissie ontheffing worden verkregen als met vaste roosters wordt gewerkt waarin de arbeidstijdverkorting per week is ingeroosterd. In dat geval worden bij arbeidsongeschiktheid roostervrije uren opgebouwd en worden geen vervangende uren gegeven als de ingeroosterde roostervrije uren samenvallen met arbeidsongeschiktheid.
7. De roostervrije uren voor hulpkrachten kunnen worden uitbetaald middels een toeslag van 8,1% op het loon.  
NB: Deze toeslag wordt ook betaald over het loon dat tijdens vakantiedagen wordt doorbetaald.
8. In afwijking van het in lid 2 bepaalde kunnen voor (assistent-) bedrijfsleiders maximaal 52 roostervrije uren per jaar (uitgaande van een dienstverband van 40 uur per week) worden opgespaard en aangewend ten behoeve van bijvoorbeeld extra vakantie of educatief verlof dan wel naar keuze van de werknemer, worden bestemd ten behoeve van een aanvulling op de pensioenvoorziening. Afspraken hieromtrent worden schriftelijk vastgelegd.

#### Artikel 8

##### Toeslag voor bijzondere uren

1. a. Tot de 1<sup>e</sup> dag van de 11<sup>e</sup> periode van 1999 (11 oktober 1999) wordt aan de werknemer in volledige dienst of onvolledige dienst voor elk gewerkt uur een toeslag gegeven van:  
*Van maandag tot en met vrijdag*

– tussen 19.00 en 21.00 uur	33⅓%
– tussen 21.00 en 06.00 uur	50%

*Zaterdag*

– tussen 14.00 en 18.00 uur	33⅓%
– tussen 18.00 en 24.00 uur	50%

*Zondag*

– tussen 0.00 en 24.00 uur	100%
----------------------------	------
- b. De toeslag wordt gegeven in vrije tijd of geld.
- c. Indien de toeslag wordt gegeven in vrije tijd geldt:
  - de werkgever neemt de vrije tijd op in het werkrooster en houdt hierbij rekening met de wensen van de werknemer

**Levensmiddelenbedrijf 1999/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- indien niet binnen 6 maanden is gecompenseerd vindt alsnog uitbetaling plaats.
- 2. a. Met ingang van de 1<sup>e</sup> dag van de 11<sup>e</sup> periode (11 oktober 1999) wordt aan de werknemer in volledige dienst of onvolledige dienst voor elk gewerkt uur een toeslag gegeven van:  
*Van maandag tot en met vrijdag*
  - tussen 20.00 en 21.00 uur 33⅓%
  - tussen 21.00 en 06.00 uur 50%*Zaterdag*
  - tussen 18.00 en 24.00 uur 50%*Zondag*
  - tussen 0.00 en 24.00 uur 100%
- b. De toeslag wordt gegeven in vrije tijd of geld.
- c. Indien de toeslag wordt gegeven in vrije tijd geldt:
  - de werkgever neemt de vrije tijd op in het werkrooster en houdt hierbij rekening met de wensen van de werknemer
  - indien niet binnen 6 maanden is gecompenseerd vindt alsnog uitbetaling plaats.
- 3. Bij loonbetalingen per maand kan in afwijking van de datum genoemd in lid 1 en 2 gekozen worden voor het ingaan van bovenstaande toeslagen op 1 oktober 1999, op voorwaarde dat de in artikel 21 lid 4 genoemde loonaanpassing eveneens per 1 oktober 1999 ingaat.
- 4. Indien werkzaamheden volgens het werkrooster eindigen op de tijdgrens van een toeslagpercentage, geldt voor aansluitende werktijd in verband met het afmaken of overdragen van werkzaamheden het toeslagpercentage van het voorafgaande tijdsblok. Dit geldt alleen indien deze werkzaamheden binnen een half uur zijn afgerond en een incidenteel karakter hebben.
- 5. a. Aan de werknemer in volledige dienst die in de periode vóór de invoering van de nieuwe Winkeltijdenwet op 1 juni 1996 gedurende avonduren werkte, wordt een toeslag van 50% gegarandeerd indien en voorzover hij op dergelijke uren werkt na 1 juni 1996.
- b. Eenzelfde garantie geldt voor uren gewerkt op zaterdagmiddag.
- c. Voor de bepaling van het aantal uren dat in aanmerking komt voor de garantieregelingen in de leden a. en b., is bepalend het patroon van gewerkte uren in een referentieperiode van 3 maanden.

- den of 3 vierweekse periodes die liggen voor 1 mei 1996, waarbij ziekteverzuim tot de gewerkte uren wordt gerekend.
- d. De Werknemer die na 1 of 11 oktober 1999 als gevolg van de wijzigingen van de toeslagregeling genoemd in lid 1 en 2 en ondanks de compensatie van 2,5% als genoemd in artikel 21 lid 3 een lager periodeloon ontvangt dan in de regel in de laatste zes loonperioden voorafgaand aan de datum waarop de wijziging in oktober 1999 ingaat, ontvangt een toeslag op zijn loon die dit verlies compenseert.
  - e. De in sub d. genoemde toeslag geldt indien en voorzover de werknemer na 1 of 11 oktober 1999 in een loonperiode een zelfde aantal uren heeft gewerkt waarvoor de in lid 1 genoemde toeslag tot 1 of 11 oktober 1999 van toepassing was en het vervallen van die toeslag na het in werking treden van lid 2 niet volledig wordt gecompenseerd door de in artikel 21 lid 3 genoemde loonsverhoging van 2,5%.
  - f. In plaats van de toeslag als bedoeld in sub e, kan de werkgever een persoonlijke toeslag, eenmalig vastgesteld als in sub d bedoeld, toevoegen aan het periodeloon van de werknemer. Deze persoonlijke toeslag wordt evenredig met de loonsverhogingen van deze CAO verhoogd.
6. In afwijking van artikel 8 lid 1 sub a gelden voor distributiecentra de volgende toeslagpercentages:
 

<i>Van maandag tot en met vrijdag</i>	
– tussen 20.00 en 22.00 uur	25%
– tussen 22.00 en 06.00 uur	50%
<i>Zaterdag</i>	
– tussen 14.00 en 18.00 uur	25%
– tussen 18.00 en 06.00 uur	50%
<i>Zondag</i>	
– tussen 0.00 en 24.00 uur	100%
  7. Wanneer al geldende toeslagen voor distributiecentra in positieve zin afwijken van de toeslagpercentages genoemd in lid 5, kan wijziging slechts geschieden in overleg met de ondernemingsraad, of bij ontbreken daarvan met de vakorganisaties. Dit laat onverlet dat regelingen voor distributiecentra die reeds met de vakorganisaties zijn overeengekomen alleen in overleg met deze vakorganisaties kunnen worden gewijzigd.

## Artikel 9

### Werkweek

1. Ter verwezenlijking van een vijfdaagse werkweek wordt door de werknemer op 52 dagen per vakantiejaar geen arbeid verricht, los van de overige vrije dagen bedoeld in de artikelen 10, 11, 15 en 17.

**Levensmiddelenbedrijf 1999/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. De werkgever stelt de in het voorgaande lid genoemde 52 vrije dagen vast, waarbij hij rekening houdt met de wensen van de werknemer. De vrije dagen worden in ieder geval zodanig vastgesteld, dat deze zoveel mogelijk als hele vrije dagen en over het hele jaar verspreid kunnen worden genoten.
3. De werknemer, die gedurende het hele vakantiejaar wekelijks een vaste vrije dag heeft, wordt geacht zijn vrije dag genoten te hebben, indien deze dag samenvalt met een feestdag als bedoeld in artikel 11.
4. De werknemer die in één werkweek 6 dagen heeft gewerkt, heeft recht op compensatie van deze dag binnen 4 weken. Een aaneengesloten werkperiode kan niet langer dan 6 dagen duren.
5. De werknemer in volledige dienst die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt en die volgens de voor hem vastgesteld gemiddelde wekelijkse arbeidstijd 40 uur per week werkt, kan op zijn verzoek 1 dag per week korter gaan werken. Het nieuwe loon bedraagt in dat geval 90% van het tot dan toe verdiende loon. Op de voor de betrokkene geldende pensioen- en V.U.T.-aanspraken heeft dit geen invloed.

**Artikel 10**

**Overwerk**

1. Van overwerk is alleen sprake, indien de werknemer, na overleg tussen de werkgever en de werknemer, opdracht heeft gekregen buiten de voor hem geldende normale arbeidsduur arbeid te verrichten. Overwerk zal zo min mogelijk worden opgedragen. De werknemers van 55 jaar en ouder kan niet tot het verrichten van overwerk worden verplicht.
2. Onder overwerk wordt in ieder geval verstaan:
  - a. de meer dan 9 uur per dag gewerkte uren;
  - b. de meer dan 48 uur per week gewerkte uren;
  - c. de meer dan gemiddeld ten hoogste 40 uur per week gewerkte uren, berekend per periode van vier aansluitende weken, waarbij deze perioden elkaar niet mogen overlappen.
3. Onder overwerk wordt niet verstaan:
  - a. de arbeid verricht gedurende niet langer dan een kwartier per dag aansluitend aan de normale arbeidstijd, wegens drukke werkzaamheden of voor het afmaken van een bepaalde taak; „voor

deze arbeid geldt geen toeslag, maar de gewerkte tijd wordt uitbetaald of in tijd gecompenseerd.”

- b. de arbeid verricht voor het inhalen van uren waarop niet gewerkt is wegens bedrijfssluiting op andere dan in artikel 11 genoemde feestdagen, mits deze uren worden ingehaald uiterlijk in de week voorafgaand aan of volgend op de week waarin de sluiting valt;
  - c. de arbeid verricht op één van de in artikel 9 bedoelde 52 vrije dagen, voor zover deze dag voor het einde van het vakantiejaar door een gelijkwaardige vrije dag is vervangen.
- 4. In afwijking van het in het eerste en het tweede lid bepaalde komt een werknemer die een arbeidsovereenkomst voor minder dan 40 uur per week heeft voor een overwerktoeslag in aanmerking indien hij in een week meer dan 40 uur werkt en indien aan de overige voorwaarden in dit artikel wordt voldaan.
  - 5. Voor elk uur overwerk wordt het normale uurloon betaald vermeerderd met een toeslag van:
    - a. 25% voor de eerste 2 overuren per dag;
    - b. 50% voor de daarop volgende overuren per dag;
  - 6. Overwerk voor bedrijfsleiders bedraagt nooit meer dan:
    - a. Per dag: 3 uur.
    - b. Per week: 10 uur.
    - c. Per 3 loonperiodes van 4 weken: 36 uur.
    - d. Per 3 loonperiodes van 1 maand: 39 uur.
  - 7. Bij overwerk door leidinggevenden wordt het uurloon betaald naast een daarenboven eventueel van toepassing zijnde overwerktoeslag, tenzij er een afspraak is gemaakt in de individuele arbeidsovereenkomst dat dit voor één of meerdere uren (tot een maximum van 5 uur) per week reeds in het loon is verdisconteerd en het loon naar evenredigheid hoger is dan het van toepassing zijnde bedrag in de loonschalen.
  - 8. Loon plus toeslag voor overwerk wordt door de werkgever bij voorkeur uitgekeerd in vrije tijd. Deze vrije tijd, overeenkomende met het bedrag van loon plus toeslag, dient binnen 4 weken na het overwerken te worden gegeven.
  - 9. De leden 5 en 8 van dit artikel gelden niet voor de werknemer ingedeeld in de functiegroepen 5, 6, 7 of 8.

#### Artikel 11

#### **Arbeid op zon- en feestdagen**

- 1. Op zondagen en algemeen erkende feestdagen, te weten:

**Levensmiddelenbedrijf 1999/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Nieuwjaarsdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen en de beide Kerstdagen, alsmede de bevrijdingsdag in de lustrumjaren en de jaarlijkse dag waarop de verjaardag van H.M. de Koningin wordt gevierd, wordt geen arbeid verricht, tenzij bijzondere omstandigheden zulks noodzakelijk maken en de desbetreffende wettelijke bepalingen zich daartegen niet verzetten. Op zondagen niet zijnde feestdagen geldt een toeslag conform artikel 8 van de CAO. Op genoemde feestdagen wordt boven het normaal geldende weekloon voor ieder gewerkt uur het uurloon betaald, vermeerderd met een toeslag van 100%.

2. De werknemer kan niet tot het werken op zondag, Hemelvaartsdag of Eerste Kerstdag worden verplicht.
3. Indien een werknemer in een periode van 12 weken voorafgaand aan een feestdag ten minste 6 maal ingeroosterd is geweest op de dag dat de feestdag valt, dan wordt de werknemer voor deze feestdag het loon betaald van het aantal uren dat gemiddeld op de bedoelde gewerkte dagen in die voorafgaande periode is gewerkt.

**Artikel 12**

**Opkomst onder de wapenen en burgerlijke dienstplicht**

1. Bij opkomst voor herhalingsoefeningen uit hoofde van militaire of burgerlijke dienstplicht wordt geen ontslag gegeven.  
De bruto bezoldiging vermeerderd met de inkomstenvergoeding waarop de werknemer aanspraak heeft, wordt aangevuld tot het bedrag van het loon.
2. Met opkomst voor herhalingsoefeningen wordt gelijk gesteld opkomst voor oefening ingesteld door organen tot handhaving van de openbare orde en/of bescherming van de burgerbevolking, voor zover het dienstverband met deze organen is aangegaan met schriftelijke toestemming van de werkgever, of vóór aanvang van de dienstbetrekking door de werknemer aan de werkgever uitdrukkelijk mededeling van het bestaan van een zodanig dienstverband is gedaan.
3. In geval van mobilisatie zal, voor zover dit doenlijk is, geen ontslag worden gegeven en zal in overleg tussen partijen, betrokken bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, een billijke financile regeling worden getroffen.

4. Indien bij verblijf onder de wapenen of bij het vervullen van burgerlijke dienstplicht de dienstbetrekking wordt voortgezet, zullen zowel de werkgever als de werknemer de verschuldigde pensioenpremies blijven betalen.

#### Artikel 13a

##### **Arbeidsongeschiktheid**

1. De werkgever is verplicht een collectieve regeling te treffen die voorziet in een aanvulling van de WAO-vervolguitkering tot het niveau van de tijdelijke (WAO-) loondervingsuitkering van de werknemer, zonder voorafgaande keuring of selectie. Op de aanvulling zal een jaarlijkse toeslag worden verleend.
3. Indien de werkgever door middel van een verzekering voldoet aan de verplichting genoemd in lid 1, is de werknemer verplicht hieraan deel te nemen.
4. De premie voor de in lid 1 bedoelde regeling wordt op het loon van de werknemer ingehouden, met inachtneming van het in de volgende leden bepaalde. De premie wordt uitgedrukt in een percentage van het loon waarover WAO-premie is verschuldigd.
5. Van het volgens lid 4 berekende premiepercentage komt een gedeelte ter grootte van 0,13 procentpunt voor rekening van de werkgever.
6. Dit artikel is niet van toepassing op ondernemingen die een CAO zijn overeengekomen met de werknemersorganisaties waarin dit onderwerp is geregeld.

#### Artikel 13b

1. De werknemer, die door ziekte of ongeval niet kan werken, laat dit de werkgever op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid vóór 10.00 uur 's morgens weten, tenzij de werkgever een vroeger tijdstip heeft vastgesteld.
2. De werknemer, die door ziekte of ongeval niet kan werken, is verplicht zich te houden aan de voorschriften, waaronder de medische en lekecontrole, die op grond van de sociale verzekeringswetgeving zijn vastgesteld.  
Indien de werknemer zich niet aan de voorschriften houdt kan de werkgever besluiten (een gedeelte van) de bovenwettelijke uitkering niet te betalen. De werkgever moet de werknemer hieromtrent schriftelijk informeren.
3. a. De werkgever zal in afwijking van art. 7:629 van het Burgerlijk



**Levensmiddelenbedrijf 1999/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Wetboek vanaf de tweede dag van arbeidsongeschiktheid, doch ten hoogste gedurende 52 weken gerekend van de eerste dag van arbeidsongeschiktheid, de werknemer het netto bedrag uitkeren waarop hij bij normale functie-uitoefening aanspraak zou hebben gehad. Een uitkering krachtens de ziekwet wordt hiermee verrekend.

Bij een wisselend aantal gewerkte uren wordt de uitkering vastgesteld op basis van het gemiddeld aantal uren dat is gewerkt in de periode van 13 weken voorafgaand aan de ziekte. Vakantie en ADV-uren worden met gewerkte uren gelijk gesteld.

- b. Indien van de mogelijkheid gebruikt wordt gemaakt een wachtdag in te houden, wordt als wachtdag beschouwd de eerste dag of deel van de eerste dag die wordt verzuimd wegens ziekte.
4. De werknemer, die een uitkering geniet krachtens de WAO/AAW op basis van een arbeidsongeschiktheid van tenminste 80%, ontvangt gedurende maximaal 1 jaar, te weten het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid, bovenop de aanvulling zoals vermeld in artikel 13a, een aanvulling op die uitkering tot 95% van zijn dagloon en, aansluitend op het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid, gedurende maximaal 1 jaar een aanvulling op die uitkering van maximaal 20%. Deze aanvulling wordt slechts verstrekt indien en voor zover het eigen dagloon de bruto uitkering(en), als hiervoor genoemd, per dag overtreft. Onder eigen dagloon wordt hier verstaan het dagloon berekend volgens de Dagloonregelen WAO van de SVR met uitzondering van artikel 13 van die regelen.
5. De in dit artikel bedoelde uitkeringen c.q. aanvullingen zijn niet verschuldigd indien en voor zover:
  - a. aan de werknemer de wettelijke uitkering niet of niet meer wordt toegekend.
  - b. de werknemer terzake van zijn arbeidsongeschiktheid danwel uit hoofde van een door hem overkomen ongeval een vordering tot schadevergoeding tegen derden kan doen gelden; dit geldt tevens voor de aanvulling op grond van het recht op vakantietoeslag.  
In een zodanig geval zal de werkgever de in dit artikel bedoelde aanvullingen aan de werknemer slechts betalen bij wijze van voorschot op de schadevergoeding.  
De werknemer wordt geacht zijn recht op schadevergoeding ten bedrage van het voorschot aan de werkgever te hebben overgedragen en is desverlangd verplicht een hierop betrekking hebbende akte van cessie te tekenen. De werkgever zal het voorschot met de uit te keren schadevergoeding verrekenen.

6. Gedurende de arbeidsongeschiktheid van de werknemer blijven de verplichtingen van de werkgever en de werknemer betreffende de te betalen pensioenpremie(s) onverminderd gehandhaafd, tenzij het pensioenreglement anders bepaalt.

#### Artikel 14

##### **Uitkering bij overlijden**

Bij overlijden van de werknemer ontvangen zijn nagelaten betrekkingen van de werkgever het loon over de week waarin het overlijden plaatsvindt, los van de uitkering waarop de betrokken personen krachtens de wet recht hebben.

#### Artikel 15

##### **Vakantie**

1. De werkgever stelt het vakantiejaar voor zijn onderneming vast en geeft nadere regelen voor het opnemen van de vakantie; met name kunnen hierbij regelen worden gesteld ter voorkoming van het bijtellen van vakantiedagen, verkregen in opeenvolgende vakantiejaar, alsmede ten aanzien van het doen samenvallen van de aaneengesloten vakantie met eventueel verplichte sluitingsperioden. Bij een en ander zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met het verlangen van de werknemer. Indien geen vakantiejaar door de werkgever is vastgesteld loopt het vakantiejaar van 1 juli t/m 30 juni.
2. De werknemer heeft bij een normale arbeidsduur recht op 24 werkdagen of 192 uur vakantie met behoud van loon per vakantiejaar. Voor de werknemer, die minder dan de normale arbeidsduur of slechts een deel van een vakantiejaar in dienst van de werkgever is, gelden deze rechten naar evenredigheid.
3. De aaneengesloten vakantie zal zoveel mogelijk in de maanden mei tot en met september worden genoten. De werknemer heeft hierbij in een vakantiejaar recht op een aaneengesloten vakantie van tenminste 3 weken.
4. Een werkgever kan vakantiedagen toekennen als voorschot op nog in het lopende vakantiejaar te verwerven vakantie-rechten. Verrekening van dit voorschot dient aan het einde van het vakantiejaar te geschieden of bij eerder vertrek.
5.
  - a. Voor aanspraak op extra vakantiedagen op grond van diensttijd of leeftijd van de werknemer is zijn situatie bij de aanvang van het vakantiejaar bepalend.
  - b. De diensttijdvakantie bedraagt bij:

**Levensmiddelenbedrijf 1999/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- 25 tot 40 dienstjaren: 3 extra vakantiedagen per vakantiejaar;  
40 of meer dienstjaren: 5 extra vakantiedagen per vakantiejaar.
- c. De leeftijdsvakantie bedraagt bij een leeftijd van:  
50 tot 55 jaar: 1 extra vakantiedag per vakantiejaar;  
55 tot 60 jaar: 2 extra vakantiedagen per vakantiejaar;  
60 jaar of meer: 4 extra vakantiedagen per vakantiejaar.
- d. De in b en c genoemde vakantiedagen worden niet bij elkaar opgeteld, het hoogste aantal geldt.
6. Een dag, waarop de werknemer arbeidsongeschikt is, geldt niet als vakantiedag wanneer de werkgever het loon doorbetaald zou hebben indien een werknemer geen vakantiedag zou hebben opgenomen.
7. Bij volledige arbeidsongeschiktheid die langer duurt dan zes maanden ontstaat er alleen recht op vakantiedagen gedurende de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid.
8. Vervanging van vakantiedagen door uitbetaling van een geldbedrag is slechts geoorloofd bij of in verband met het einde van de dienstbetrekking. Uitbetaling in geld is echter in dit laatste geval verplicht, indien de werknemer dit wenst.

**Artikel 16**

**Vakantiebijslag**

1. a. Eénmaal per jaar, uiterlijk in de maand mei, zal de werkgever aan de werknemer voor iedere volle kalendermaand dat het dienstverband heeft geduurd en waarvoor nog geen vakantiebijslag werd ontvangen, een vakantiebijslag uitbetalen ter grootte van  $\frac{1}{12}$  deel van 8% van het voor hem op 1 mei geldende loon, herleid tot jaarloon.
- b. Ten hoogste een derde deel van deze vakantiebijslag mag desgewenst op een vroeger tijdstip in hetzelfde vakantiejaar worden uitbetaald.
- c. De werknemer, wiens dienstbetrekking eindigt, ontvangt een vakantiebijslag over elke volle kalendermaand, waarvoor hij nog geen vakantiebijslag heeft genoten.
2. Indien gedurende de in lid 1.a bedoelde periode wijziging is opgetreden in de omvang van het dienstverband, wordt, in afwijking van het in lid 1.a bepaalde, vakantiebijslag uitbetaald over het feitelijk in bedoelde periode ontvangen loon.

3. Een werknemers heeft ook gedurende de periode, dat hij arbeidsongeschikt is, recht op vakantiebijslag, met dien verstande dat eventuele vakantiebijslag, die uitgekeerd wordt via de sociale verzekeringswetten, in mindering wordt gebracht.

## Artikel 17

### Buitengewoon verlof

1. Met uitsluiting van het bepaalde in artikel 7:629b van het Burgerlijk Wetboek wordt voor het deelnemen aan of het bijwonen van de navolgende gebeurtenissen gedurende de vermelde tijd verlof met behoud van loon toegestaan, wanneer de werknemer daarbij anders niet aanwezig kan zijn.
  - a. huwelijk (geregistreerd partnerschap is gelijkgesteld aan het huwelijk)
    - eigen huwelijk met inbegrip van ondertrouw: 3 dagen;
    - huwelijk van eigen, pleeg- of stiefkinderen, ouders en schoonouders, broers en zusters, zwagers en schoonzusters, grootouders en kleinkinderen: 1 dag;
    - 25-, 40- en 50-jarig eigen huwelijksfeest of dat van ouders of schoonouders: 1 dag.
  - b. bevalling
    - bevalling van de echtgenote: 1 dag
  - c. overlijden
    - overlijden van de echtgenote/echtgenoot, inwonende eigen, pleeg- of stiefkinderen; vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie;
    - overlijden van ouders en schoonouders, niet inwonende eigen, pleeg- of stiefkinderen, schoondochters en schoonzoons gedurende 1 dag alsmede voor het bijwonen van de begrafenis/crematie: 1 dag;
    - overlijden of begrafenis/crematie van grootouders, broers en zusters, zwagers en schoonzusters: 1 dag.
  - d. ziekte
    - ziekte, waarbij levensgevaar aanwezig is, van echtgenote/echtgenoot, eigen, pleeg- of stiefkinderen, ouders en schoonouders, broers en zusters, zwagers en schoonzusters, grootouders en kleinkinderen: een door de werkgever vast te stellen tijd.
  - e. overige
    - noodzakelijk bezoek aan arts, tandarts of polikliniek voor zover niet mogelijk buiten de normale arbeidstijd: een door de werkgever na overleg met de werknemer, vast te stellen tijd en aantal keren;
    - het afleggen van de op grond van de Vestigingswet erkende examens, voor zover deze verband houden met het in de

**Levensmiddelenbedrijf 1999/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- onderneming uitgeoefende bedrijf: de hiervoor noodzakelijke tijd;
- arbeidsverhinderend wegens het vervullen van een krachtens de wet opgelegde verplichting, indien en voor zover de vervulling van deze verplichting niet kan geschieden in de vrije tijd: ten hoogste 1 dag;
  - het voltooiën van een reeds aangevangen studie uit hoofde van een opleiding van het leerlingstelsel detailhandel met leerovereenkomst en/of de slagersvakopleiding, indien en voor zover de leerling 17 jaar is en er geen wettelijke compensatieregeling ter zake bestaat: 1 dag per week.
2. In de periode van 5 jaar voorafgaande aan zijn pensionering heeft een werknemer eenmaal recht op maximaal 5 dagen verlof met behoud van loon voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op zijn pensionering.
  3. Een werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor het bijwonen van vergaderingen van organen en commissies van publiekrechtelijke organen, indien hij van zulk een orgaan of commissie deel uitmaakt.
  4. In alle bovengenoemde gevallen dient de werknemer direct de werkgever in kennis te stellen van de noodzaak om van het buitengewoon verlof gebruik te maken.
  5. Voor de toepassing van het bepaalde in lid 1, suba (2e en 3e gedachte streepje) t/m d wordt met huwelijk gelijk gesteld duurzame samenlevingsvormen, die van te voren aan de werkgever kenbaar zijn gemaakt.

**Artikel 18**

**Schorsing**

1. De werkgever mag in afwijking van artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek een werknemer schorsen met inhouding van loon bij:
  - a. gebleken gemis aan ijver en plichtsbetrachting;
  - b. het zich niet houden aan het bepaalde in de artikelen 4 en 5, lid 1;
  - c. aanwezigheid van een dringende reden tot ontslag, als bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek, indien de werkgever nog niet tot ontslag wil overgaan;

- d. verdenking van een vergrijp, dat een dringende reden tot ontslag als bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek zou kunnen zijn.
- 2. In de in lid 1 sub a en b bedoelde gevallen mag de schorsing niet langer duren dan twee dagen.
- 3. In het in lid 1 sub c bedoelde geval mag de schorsing niet langer duren dan twee weken.
- 4. In het lid 1 onder d bedoelde geval zal onmiddellijk een onderzoek worden ingesteld of het vergrijp inderdaad is begaan. Blijkt dit niet het geval te zijn, dan zal het ingehouden loon alsnog worden uitbetaald en zal de werknemer worden gerehabiliteerd. Blijkt het vergrijp wel te zijn begaan, dan kan, ook indien ontslag volgt, het loon over nooit meer dan 3 weken worden ingehouden.
- 5. De schorsing dient schriftelijk te worden bevestigd met vermelding van de reden en de duur van de schorsing.

#### Artikel 19

##### **Einde dienstbetrekking**

- 1. De dienstbetrekking eindigt:
  - a. door opzegging met een daarvoor in acht te nemen opzegtermijn. Indien werkgever of werknemer met de opzegging en/of opzegtermijn niet akkoord gaat, is vooraf toestemming van de Directeur van het RBA nodig.
  - b. zonder opzegging en daarom zonder opzegtermijn:
    - tijdens een overeengekomen proeftijd van ten hoogste 2 maanden indien de werkgever of de werknemer dit verlangt;
    - bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
    - bij afloop van een niet verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
    - wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek (ontslag op staande voet);
    - krachtens een rechterlijke uitspraak;
    - in andere gevallen waarin geen opzegging is voorgeschreven, zoals bij overlijden van de werknemer.
- 2. a. Opzegging geschiedt bij voorkeur schriftelijk.  
b. Opzegging geschiedt tegen het einde van een loonbetalingsperiode, tenzij in de onderneming een ander moment bestendig gebruik is.
- 4. Bij ongeschiktheid van de werknemer zal de opzegging eerst geschieden, nadat hij door of namens de werkgever in gebreke is

**Levensmiddelenbedrijf 1999/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

gesteld met mededeling van de termijn, waarbinnen verbetering moet zijn ingetreden.

5. De bij de opzegging door de werkgever en de werknemer in acht te nemen opzegtermijn bedraagt:
  - bij maandeloners; tenminste 1 maand;
  - bij periodeloners (4 weken); tenminste 4 weken;
  - bij wekloners; tenminste 1 week, echter met dien verstande, dat voor de hierna genoemden geldt:
    - \* werknemers ingedeeld in functiegroep 5,6,7,of 8: tenminste 4 weken;
    - \* overige werknemers van 18 jaar en ouder: tenminste 2 weken.
6. Los van het hiervoor bepaalde bedraagt de in acht te nemen opzegtermijn bij opzegging:
  - a. door een meerderjarige werknemer:
    - tenminste 1 week per 2 volle dienstjaren na zijn meerderjarigheid met een maximum van 6 weken;
  - b. door de werkgever ten aanzien van een meerderjarige werknemer:
    - tenminste 1 week per vol dienstjaar na diens meerderjarigheid met een maximum van 13 weken;
  - c. door de werkgever ten aanzien van een werknemer van 46 tot 65 jaar:
    - boven het onder b bepaalde voor elk vol dienstjaar na dienst 45ste jaar 1 week extra met een maximum van 13 weken extra.
7. Los van het bepaalde in lid 5 en 6 dient door de werkgever t.a.v. een werknemer van 50 tot 65 jaar met tenminste 1 vol dienstjaar een opzegtermijn van tenminste 3 weken in acht te worden genomen.
8. Bij opheffing, verkoop of overdracht, inkrimping, fusie of reorganisatie zal de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn tenminste 2 weken per vol dienstjaar bedragen met een maximum van 26 weken. Deze opzegtermijn mag verminderd worden met het aantal weken dat ligt tussen de datum van indiening van de ontslagaanvraag bij het RBA en de datum waarop de ontslagvergunning wordt verleend, tenzij het bepaalde in de leden 5, 6 en 7 van dit artikel tot een langere opzegtermijn leidt.

## Artikel 20

### Functie-indeling

1. De werknemer wordt uitsluitend op grond van de door hem te verrichten werkzaamheden ingedeeld in één van de in lid 9 genoemde functiegroepen.  
Voor een nadere uitwerking van de inhoud van een aantal functies wordt verwezen naar bijlage 1, waarin de CBL-functieprofielen zijn opgenomen.
2.
  - a. De werknemer die is ingedeeld in functiegroep 1, wordt uiterlijk 10 maanden na de proeftijd of bij ontbreken van een proeftijd 10 maanden na indiensttreding ingedeeld in functiegroep 2, tenzij de te verrichten werkzaamheden een structurele indeling in functiegroep 1 rechtvaardigen. De werkgever kan overigens, in uitzonderingsgevallen, afwijken van de verplichting de werknemer in functiegroep 2 in te delen indien de werknemer aantoonbaar onvoldoende functioneert. In dat geval zal de werkgever dit grondig gemotiveerd schriftelijk aan de werknemer mededelen.
  - b. Geschillen in sub a. en naar aanleiding van toepassing van de uitzonderingsmogelijkheid, kunnen worden voorgelegd aan de Vaste Commissie (zie artikel 32, Naleving van de CAO).
3.
  - a. Het loon van de werknemer ingedeeld in één van de functiegroepen is ten minste gelijk aan het voor zijn leeftijd, dan wel voor zijn functiejaren, vastgestelde bedrag genoemd in de loonschalen (zie bijlage 2).
  - b. De werknemer die 13 of 14 jaar is, ontvangt per 1 januari 1999 het loon van een 15 jarige.
  - c. In afwijking van het bepaalde in 3a gelden voor langdurig werklozen die via bemiddeling door het RBA indienststreden voor het verrichten van eenvoudig werkzaamheden, die volgens de functiegroepindeling structureel in functiegroep 1 ingedeeld moeten worden, voor de duur van maximaal 1 jaar de lonen zoals vermeld in bijlage 2.
4.
  - a. Behoudens de situatie zoals bedoeld in lid 5 worden aan de werknemer in de functiegroepen 2 t/m 5 die na het bereiken van de 23-jarige leeftijd respectievelijk 1, 2, 3, 4 of 5 jaren in de functiegroep heeft doorgebracht respectievelijk 1, 2, 3, 4 of 5 functiejaren toegekend.  
De toekenning geschiedt steeds per 1 januari van enig jaar. Een onderneming die op structurele basis van de datum van 1 januari wil afwijken is hiertoe na melding bij de Vaste Commissie (artikel 32) gerechtigd. De datum van toekenning mag dan niet later vallen dan 1 april van enig jaar.
  - b. De werknemer in de functiegroepen 6 t/m 8 heeft na 5 functie-



**Levensmiddelenbedrijf 1999/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

jaren tenminste aanspraak op het in de loonschalen bij 5 functie-jaren vermelde bedrag.

5. Aan werknemers in de groepen 4 en 5 kan éénmaal de toekenning van een functiejaar worden onthouden indien de werknemer aantoonbaar onvoldoende functioneert. In dat geval zal de werkgever dit grondig gemotiveerd schriftelijk aan de werknemer mededelen. Geschillen inzake en naar aanleiding van toepassing van deze uitzonderingsmogelijkheid, kunnen worden voorgelegd aan de Vaste Commissie.  
Indien de werkgever voor een tweede achtereenvolgende maal de toekenning van een functiejaar wil onthouden kan dit uitsluitend na voorafgaande toestemming van de Vaste Commissie (zie artikel 32, Naleving van de CAO).
6. Bij een kortere dan de normale arbeidsduur is het loon naar evenredigheid lager.
7. Betaalperiode: week-, vier-weken- en maandloon  
In de loonschalen is steeds het loon per week, per vier weken en per maand vermeld. Het maandloon is berekend door het bedrag per vier weken te vermenigvuldigen met factor dertien alsmede te delen door factor twaalf. (maandloon = schaalloon x  $13/12$ )
8. Het is de werkgever toegestaan het loon afhankelijk te stellen van de behaalde omzet, mits het premie- of provisiestelsel zodanig wordt opgesteld, dat, maximaal over een tijdvak van een jaar genomen, gemiddeld de in dit artikel genoemde lonen worden bereikt.
9. Functiegroepen \*

*Functiegroep 1*

Werkzaamheden van eenvoudige aard welke volgens nauwkeurige instructies op aanwijzing en/of onder directe leiding worden verricht. Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

- (aankomend) vulploegmedewerker
- aankomend kassamedewerker
- aankomend verkoopmedewerker
- aankomend medewerker informatiebalie
- (aankomend) medewerker huishoudelijke dienst
- aankomend administratief medewerker
- (aankomend) magazijn- en/of emballage medewerker
- aankomend orderverzamelaar

#### *Functiegroep 2*

Werkzaamheden van minder eenvoudige aard waarvoor een zekere mate van vak- en bedrijfskennis nodig is en die – hoewel onder directe leiding – toch met enige mate van zelfstandigheid worden verricht.

Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

- vulploegmedewerker
- kassamedewerker
- verkoopmedewerker
- medewerker informatiebalie
- medewerker huishoudelijke dienst
- administratief medewerker
- (aankomend) medewerker postagentschap
- magazijn- en/of emballagemedewerker
- orderverzamelaar
- goederencontroleur (kwantitatief)

#### *Functiegroep 3*

Zelfstandige werkzaamheden waarvoor in ruime mate vak- dan wel zelfstandige werkzaamheden waarvoor specialistische vak-kennis en vaardigheid nodig is.

Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

- eerste medewerker kassa
- eerste verkoopmedewerker
- assistent afdelingsmanager
- assistent groepschef
- assistent afdelingschef
- assistent sectorchef
- afdelingschef kleine afdeling
- medewerker postagentschap
- heftruckchauffeur/(orderverzamelaar)
- chauffeur lichte vrachtwagens
- assistent voorman
- assistent productie leider
- assistent magazijnchef
- goederencontroleur (kwalitatief)
- technisch medewerker

#### *Functiegroep 4*

Zelfstandige werkzaamheden waarvoor in ruime mate vak- en bedrijfskennis nodig is en het beheer onder gedeeltelijk toezicht, van een afdeling waarin tenminste 3 fulltime- equivalenten (fte's) werkzaam zijn, danwel

zelfstandige werkzaamheden waarvoor in ruime mate specialistische vakkennis en vaardigheid nodig is.

Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

- afdelingschef
- afdelingsmanager

**Levensmiddelenbedrijf 1999/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- sectorchef
- groepschef
- hoofdkassière
- chauffeur zware vrachtwagens
- voorman
- productie leider
- magazijnchef
- onderhoudsmonteur

*Functiegroep 5*

Zelfstandige werkzaamheden waarvoor in ruime mate vak-

- een afdeling waarin tenminste 3 fulltime-equivalenten (fte's) werkzaam zijn, danwel
- een winkel waarin maximaal 5 fulltime-equivalenten (fte's) werkzaam zijn,

inclusief de verantwoordelijkheid voor het realiseren van taakstellingen voor zijn afdeling/winkel en de daarbij behorende budgetverantwoordelijkheid.

Mogelijke functie benamingen in deze groep:

- afdelingschef
- afdelingsmanager
- sectorchef
- groepschef
- hoofdkassière
- plv. bedrijfsleider
- bedrijfsleider kleine winkel

*Functiegroep 6*

Het dagelijks volledig leiding geven aan een winkel waarin tenminste 6 doch maximaal 15 fulltime-equivalenten (fte's) werkzaam zijn, inclusief (binnen de door de organisatie gestelde kaders) budgetverantwoordelijkheid voor activiteiten die in en voor de winkel worden verricht, alsmede verantwoordelijkheid voor het behalen van taakstellingen m.b.t. omzet en resultaat.

Mogelijke functie benamingen in deze groep:

- bedrijfsleider
- supermarktmanager
- filiaalleider
- bedrijfsbeheerder

*Functiegroep 7*

Het dagelijks volledig leiding geven aan een winkel waarin tenminste 16 doch maximaal 40 fulltime-equivalenten (fte's) werkzaam

zijn, inclusief (binnen de door de organisatie gestelde kaders) budgetverantwoordelijkheid voor activiteiten die in en voor de winkel worden verricht, alsmede verantwoordelijkheid voor het behalen van taakstellingen m.b.t. omzet en resultaat.

Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

- bedrijfsleider
- supermarktmanager
- filiaalleider
- bedrijfsbeheerder

#### *Functiegroep 8*

Het dagelijks volledig leiding geven aan een winkel waarin tenminste 41 fulltime-equivalenten (fte's) werkzaam zijn, inclusief (binnen de door de organisatie gestelde kaders) budgetverantwoordelijkheid voor activiteiten die in en voor de winkel worden verricht, alsmede verantwoordelijkheid voor het behalen van taakstellingen m.b.t. omzet en resultaat.

Mogelijke functiebenamingen in deze groep:

- bedrijfsleider
- supermarktmanager
- filiaalleider
- bedrijfsbeheerder

### Artikel 21

#### **Loonaanpassingen**

1. a. Per de 1<sup>e</sup> dag van de 6<sup>e</sup> periode (24 mei) 1999 worden de lonen en loonschalen met 1,5% verhoogd.  
b. Per de 1<sup>e</sup> dag van de 11<sup>e</sup> periode (11 oktober) 1999 worden de lonen en loonschalen met 1,5% verhoogd.  
c. Per de 1<sup>e</sup> dag van de 2<sup>e</sup> periode (31 januari) 2000 worden de lonen en loonschalen met 2,0% verhoogd.
2. Bij loonbetalingen per maand kan in afwijking van de data genoemd in lid 1 gekozen worden voor loonaanpassing op de volgende drie data: 1 juni 1999, 1 oktober 1999 en 1 februari 2000.
3. Ter compensatie voor het, per de 1<sup>e</sup> dag van de 11<sup>e</sup> periode (11 oktober) 1999, vervallen van de toeslag voor bijzondere uren tussen 19.00 en 20.00 uur van maandag tot en met vrijdag en tussen 14.00 en 18.00 uur op zaterdag zoals bedoeld in artikel 8, worden per die datum de lonen en loonschalen met 2,5% verhoogd.
4. Bij loonbetalingen per maand kan in afwijking van de datum genoemd in lid 3 gekozen worden voor loonaanpassing op 1 oktober 1999.

**Levensmiddelenbedrijf 1999/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

5. Bij de berekening van de loonaanpassing wordt uitgegaan van de niet afgeronde periodelonen zoals CAO-partijen die sinds 1992 bijhouden. Daaruit worden uurlonen berekend en naar boven afgerond op hele centen. Uit de aldus vastgestelde uurlonen worden weekperiode- en maandlonen berekend.

Artikel 22

**Plaatsvervang**

1. De werknemer, die een hogere functie vervangt, heeft gedurende de tijd van vervanging recht op een toeslag van tenminste 15% van het bedrag bij 0 functie jaren in de schaal waarin de te vervangen functie is ingedeeld; loon plus toeslag mogen echter niet meer bedragen dan het bedrag bij 0 functie jaren in de schaal waarin de te vervangen functie is ingedeeld.
2. Het in lid 1 bepaalde geldt niet:
  - a. bij ambtshalve vervanging;
  - b. bij vervanging tengevolge van vakantie;
  - c. bij vervanging die korter dan 4 weken duurt.

Artikel 23

**Dienstwoning**

Indien een werknemer een dienstwoning ter beschikking wordt gesteld, mag zijn loon worden verminderd met een bedrag gelijk aan de huurwaarde van de woning, zoals deze waarde voor de toepassing van de desbetreffende bepalingen van de inkomsten- en/of loonbelasting is vastgesteld. Deze aftrek mag niet meer bedragen dan 15% van zijn loon.

Artikel 24

**Vakantiewerkers**

1. De beloning van de vakantiewerker wordt vastgesteld op het voor hem geldende wettelijk minimum(jeugd)loon.
2. Het wettelijk recht van de vakantiewerker op vakantie (gesteld op 20 dagen per jaar bij een volledig dienstverband) en vakantiebijslag (8%) wordt aan het eind van het dienstverband verrekend door middel van betaling van 15,7% van het genoten loon.

#### Artikel 25

##### **Hulpkrachten**

Hulpkrachten zullen minimaal twee uur per week te werk worden gesteld.

#### Artikel 26

##### **Oproepkrachten**

1. Oproepkrachten met een 0-urencontract zijn niet verplicht om aan de oproep van de werkgever gehoor te geven.
2. Oproepkrachten ontvangen tenminste het voor hen geldende wettelijk minimum (jeugd)loon, met dien verstande dat dit minimum wordt herleid tot uurloon door deling door 40.

#### Artikel 30

##### **Loopbaanonderbreking**

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

#### Artikel 32

##### **Naleving van de cao**

1. Er bestaat een Vaste Commissie, die de taak heeft om een goede uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst te bevorderen met alle daartoe dienstige middelen, in het bijzonder door het adviseren van partijen, leden van partijen en andere belanghebbenden inzake alle vragen, rijzende bij de uitvoering van deze CAO of uitvoering van de individuele arbeidsovereenkomsten, waarop deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is.
2. De Vaste Commissie zal mede tot taak hebben het verlenen van ontheffingen van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De ontheffing kan onder beperkingen worden verleend; aan de ontheffing kunnen voorwaarden en voorschriften worden verbonden.
3. De samenstelling en werkwijze van de Vaste Commissie is geregeld in een reglement. De Vaste Commissie is paritair samengesteld.
4. Het secretariaat van de Vaste Commissie is gevestigd bij het CBL, postbus 262, 2260 AG Leidschendam.

Artikel 34

**Duur, wijziging en opzegging der overeenkomst**

4. Rechtens geldende bepalingen, welke door de werknemer gunstiger zijn dan het bepaalde in deze overeenkomst, behouden hun kracht.

## BIJLAGE 1

### CBL FUNCTIEPROFIELEN

Onderstaand vindt u een korte samenvatting van de functieprofielen die door het CBL zijn vastgesteld. Tevens wordt het gewenste opleidingsniveau weergegeven.

Voor een uitgebreid overzicht van de taken en de daaraan gekoppelde opleidingen kunnen het Handboek Functieprofielen en de Opleidingsmatrix Levensmiddelenhandel worden geraadpleegd.

#### **\* Functieprofiel verkoopmedewerker (m/v)**

De volgende aspecten behoren tot het doel van de functie van de verkoopmedewerker:

Onder toezicht van de afdelingschef:

- Bedienen en/of verkopen aan klanten op vriendelijke en dienstverlenende wijze,
- Verzorgen (vullen en presenteren) van toegewezen artikelgroepen.

De volgende aspecten behoren tot de verantwoordelijkheden c.q. taken van de verkoopmedewerker:

- Goederenverzorging, -behandeling en presentatie,
- Handhaving kwaliteit (code) & hygiëne,
- Bedienen van klanten.

Voor de functie van verkoopmedewerker is een (voor-) opleidingsniveau gewenst van LBO/MAVO.

#### **\* Functieprofiel caissière (m/v)**

De volgende aspecten behoren tot het doel van de functie van de caissière:

- Afhandelen, afrekenen en registreren van goederen,
- Juiste verwerking van geld- en goederenstroom,
- Klantvriendelijke en zorgvuldige werkwijze.

De volgende aspecten behoren tot de verantwoordelijkheden c.q. taken van de caissière:

- Zorgvuldige afhandeling, afrekenen en registratie van artikelen,
- Kennis van prijzen en prijswijzigingen,
- Persoonlijke en bedrijfshygiëne,
- Geld en goederen (kasverschil, voldoende geld in kassa),
- Klantvriendelijk handelen.

Voor de functie van caissière is een (voor-) opleidingsniveau gewenst van LBO/MAVO.



**Levensmiddelenbedrijf 1999/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

**\* Functieprofiel assistent afdelingschef (m/v)**

De volgende aspecten behoren tot het doel van de functie van de assistent afdelingschef:

- Ondersteuning afdelingschef,
- Vervanging afdelingschef,
- Uitvoering van werkzaamheden, opgedragen door de afdelingschef,
- Onder deelverantwoordelijkheid laten functioneren van (een deel van) de afdeling,
- Optimaliseren van het afdelingsapparaat.

De volgende aspecten behoren tot de verantwoordelijkheden c.q. taken van de assistent afdelingschef:

- Goederenbehandeling,
- Bestelling binnen (week-)planning,
- Handhaving kwaliteit (code) & hygiëne,
- Begeleiden van personeel,
- Afdelingsbeheer,
- Klantgericht denken en handelen.

Voor de functie van assistent afdelingschef is voor een (voor-) opleidingsniveau gewenst van LBO/MAVO/MBO.

**\* Functieprofiel afdelingschef kruidenierswaar (m/v)**

De volgende aspecten behoren tot het doel van de functie van de afdelingschef kruidenierswaar:

- Realiseren van afdelingsdoelstellingen,
- Vertalen van beleid binnen de afdeling,
- Begeleiden en beheren van werkzaamheden binnen de afdeling,
- Rendementsbijdrage leveren aan de totale winkel.

De volgende aspecten behoren tot de verantwoordelijkheden c.q. taken van de afdelingschef kruidenierswaar:

- Personeelsbegeleiding, -coaching en -training,
- Dienstverlening naar klanten toe,
- Realiseren van afdelingsdoelstellingen (brutowinst, produktiviteit, kwaliteit, bestellen, kosten),
- Functioneren van medewerkers,
- Beheer en bestelling van toegewezen artikelgroep(en).

De verantwoordelijkheden hebben alleen betrekking op de afdeling waar de afdelingschef kruidenierswaar werkzaam is.

Voor de functie van afdelingschef kruidenierswaar is een (voor-) opleidingsniveau gewenst van HAVO/MBO/MAVO.

**\* Functieprofiel afdelingschef vers (m/v)**

De volgende aspecten behoren tot het doel van de functie van de afdelingschef vers:

- Realiseren van afdelingsdoelen en -budgetten,
- Vertalen van beleid binnen de afdeling,
- Zodanig doen functioneren van de afdeling, dat de omzet en de marge gestimuleerd wordt,
- Coördineren van en toezicht houden op werkzaamheden binnen de afdeling.

De volgende aspecten behoren tot de verantwoordelijkheden c.q. taken van de afdelingschef vers:

- Personeelsbegeleiding, -coaching en -training,
- Realiseren van afdelingsdoelstellingen (bruto-winst, produktiviteit, kwaliteit, bestellen, kosten),
- Functioneren van medewerkers,
- Beheer van de afdeling.

De verantwoordelijkheden hebben alleen betrekking op de afdeling waar de afdelingschef vers werkzaam is.

Voor de functie van de afdelingschef vers is een (voor-)opleidingsniveau gewenst van MAVO/MBO/LBO.

**\* Functieprofiel afdelingschef kassa (m/v)**

Het doel van de functie van de afdelingschef kassa is:

Het coördineren van en toezicht houden op de werkzaamheden met betrekking tot de kassagroep, binnen de gestelde doelen ten aanzien van loonkosten en andere beïnvloedbare kosten, rekening houdend met formule uitgangspunten.

De volgende aspecten behoren tot de verantwoordelijkheden c.q. taken van de afdelingschef kassa:

- Geld- en goederenbehandeling,
- Klachtenbehandeling,
- Begeleiden en opleiden van personeel,
- Leiding geven aan personeel,
- Dag- en weekplanning opstellen in samenhang met de afgesproken omzet per uur,
- Kassa-administratie.

De verantwoordelijkheden hebben alleen betrekking op de kassa-afdeling en het kassapersoneel.

**Levensmiddelenbedrijf 1999/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Voor de functie van afdelingschef kassa is een (voor-)opleidingsniveau gewenst van MBO/MAVO/LBO.

**\* Functieprofiel plaatsvervangend bedrijfsleider (m/v)**

De functie van plaatsvervangend bedrijfsleider wordt bekleed door een afdelingschef. Bij afwezigheid van de bedrijfsleider heeft deze afdelingschef -als plaatsvervangend bedrijfsleider- de dagelijkse leiding over de winkel.

Het doel van de functie van de plaatsvervangend bedrijfsleider is:  
Het ondersteunen van de bedrijfsleider bij de taken en – indien nodig – zodanig vervangen dat een ongestoorde voortgang van lopende zaken is gegarandeerd.

De plaatsvervangend bedrijfsleider is verantwoordelijk voor lopende zaken/dagelijkse gang van zaken tijdens de afwezigheid van de bedrijfsleider.

Voor de functie van plaatsvervangend bedrijfsleider is een (voor-) opleidingsniveau gewenst van HAVO/MBO/MAVO.

**\* Functieprofiel bedrijfsleider (m/v)**

Tot doel van de functie van de bedrijfsleider behoren:

- Het zodanig uitvoering geven aan het beheer en de exploitatie van het filiaal dat wordt voldaan aan de gestelde omzet- en kostendoelen binnen de gegeven formule-uitgangspunten.
- Het hele reilen en zeilen van een filiaal op zich nemen: totale eindverantwoordelijkheid.

De volgende aspecten behoren tot de verantwoordelijkheden c.q. taken van de bedrijfsleider:

- Uitvoeren van het centraal geformuleerde beleid,
- Operationele aspecten ten aanzien van:
  - commercie
  - personeel
  - winkelorganisatie en -planning
  - beheer
  - controle en preventie
  - informatie & communicatie
  - opleiding en begeleiding.

De bedrijfsleider is verantwoordelijk voor het behalen van de begrote omzet, met de begrote uren, binnen het raam van toegestane, meetbare verliezen.

Voor de functie van bedrijfsleider is een (voor-)opleidingsniveau gewenst van MBO/HAVO/HEAO.

**Levensmiddelenbedrijf 1999/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

**BIJLAGE 2**

**LOONSCHALEN**

**LOONSCHALEN PER WEEK PER 24-05-1999 (6e Periode) (+1,5%)**

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd/ functie.								
15	189,20							
16	218,00	263,60						
17	249,60	296,00						
18	282,00	330,00	336,40	454,00				
19	329,60	366,00	373,60	500,80				
20	383,20	426,00	434,80	548,00	689,60			
21	446,00	492,40	502,40	610,40	711,60			
22	518,00	568,40	580,00	673,20	732,80			
23/0	609,60	652,80	666,00	714,00	754,40	837,20	960,80	1084,80
1		662,00	675,20	727,60	771,20			
2		671,20	684,40	741,60	787,60			
3		680,40	693,60	755,20	804,00			
4		689,60	702,80	768,80	820,40			
5		698,80	712,00	782,80	837,20	920,40	1056,80	1193,20

**LOONSCHALEN PER 4 WEKEN PER 24-05-1999 (6e Periode) (+1,5%)**

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd/ functie.								
15	756,80							
16	872,00	1054,40						
17	998,40	1184,00						
18	1128,00	1320,00	1345,60	1816,00				
19	1318,40	1464,00	1494,40	2003,20				
20	1532,80	1704,00	1739,20	2192,00	2758,40			
21	1784,00	1969,60	2009,60	2441,60	2846,40			
22	2072,00	2273,60	2320,00	2692,80	2931,20			
23/0	2438,40	2611,20	2664,00	2856,00	3017,60	3348,80	3843,20	4339,20

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
1		2648,00	2700,80	2910,40	3084,80			
2		2684,80	2737,60	2966,40	3150,40			
3		2721,60	2774,40	3020,80	3216,00			
4		2758,40	2811,20	3075,20	3281,60			
5		2795,20	2848,00	3131,20	3348,80	3681,60	4227,20	4772,80

#### LOONSCHALEN PER MAAND PER 24-05-1999 (6e Periode) (+1,5%)

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Leef tijd/ functie j.								
15	819,87							
16	944,67	1142,27						
17	1081,60	1282,67						
18	1222,00	1430,00	1457,73	1967,33				
19	1428,27	1586,00	1618,93	2170,13				
20	1660,53	1846,00	1884,13	2374,67	2988,27			
21	1932,67	2133,73	2177,07	2645,07	3083,60			
22	2244,67	2463,07	2513,33	2917,20	3175,47			
23/0	2641,60	2828,80	2886,00	3094,00	3269,07	3627,87	4163,47	4700,80
1		2868,67	2925,87	3152,93	3341,87			
2		2908,53	2965,73	3213,60	3412,93			
3		2948,40	3005,60	3272,53	3484,00			
4		2988,27	3045,47	3331,47	3555,07			
5		3028,13	3085,33	3392,13	3627,87	3988,40	4579,47	5170,53

#### LOONSCHALEN PER UUR PER 24-05-1999 (6e Periode) (+1,5%)

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Leef tijd/ functie j.								
15	4,73							
16	5,45	6,59						
17	6,24	7,40						
18	7,05	8,25	8,41	11,35				
19	8,24	9,15	9,34	12,52				
20	9,58	10,65	10,87	13,70	17,24			
21	11,15	12,31	12,56	15,26	17,79			
22	12,95	14,21	14,50	16,83	18,32			
23/0	15,24	16,32	16,65	17,85	18,86	20,93	24,02	27,12
1		16,55	16,88	18,19	19,28			

**Levensmiddelenbedrijf 1999/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
2		16,78	17,11	18,54	19,69			
3		17,01	17,34	18,88	20,10			
4		17,24	17,57	19,22	20,51			
5		17,47	17,80	19,57	20,93	23,01	26,42	29,83

**INSTROOM-LONEN VOOR LANGDURIG WERKLOZEN (zie art. 20  
lid 3b) PER 24-05-1999 (6e Periode) (+1,5%)**

Groep	Per Uur	Per Week	Per 4 Weken	Per Maand
Leeftijd/functiej.				
15	4,43	177,20	708,80	767,87
16	5,10	204,00	816,00	884,00
17	5,83	233,20	932,80	1010,53
18	6,65	266,00	1064,00	1152,67
19	7,73	309,20	1236,80	1339,87
20	9,02	360,80	1443,20	1563,47
21	10,56	422,40	1689,60	1830,40
22	12,32	492,80	1971,20	2135,47
23+	14,49	579,60	2318,40	2511,60

**LOONSCHALEN PER WEEK PER 11-10-1999 (6e Periode)  
(+1,5%+2,5%)**

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd/ functiej.								
15	196,80							
16	226,80	274,00						
17	259,60	308,00						
18	293,20	343,20	349,60	472,00				
19	342,80	380,80	388,80	521,20				
20	398,80	443,20	452,40	570,00	717,60			
21	464,00	512,40	522,40	635,20	740,40			
22	538,80	591,60	603,60	700,40	762,40			
23/0	634,00	678,80	692,80	742,80	784,80	870,80	999,60	1128,80
1		688,80	702,40	756,80	802,40			

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
2		698,40	712,00	771,60	819,20			
3		708,00	721,60	786,00	836,40			
4		717,60	731,20	800,00	853,60			
5		726,80	740,80	814,40	870,80	957,60	1099,60	1241,60

**LOONSCHALEN PER 4 WEKEN PER 11-10-1999 (6e Periode)**  
(+1,5%+2,5%)

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd/ functie.								
15	787,20							
16	907,20	1096,00						
17	1038,40	1232,00						
18	1172,80	1372,80	1398,40	1888,00				
19	1371,20	1523,20	1555,20	2084,80				
20	1595,20	1772,80	1809,60	2280,00	2870,40			
21	1856,00	2049,60	2089,60	2540,80	2961,60			
22	2155,20	2366,40	2414,40	2801,60	3049,60			
23/0	2536,00	2715,20	2771,20	2971,20	3139,20	3483,20	3998,40	4515,20
1		2755,20	2809,60	3027,20	3209,60			
2		2793,60	2848,00	3086,40	3276,80			
3		2832,00	2886,40	3144,00	3345,60			
4		2870,40	2924,80	3200,00	3414,40			
5		2907,20	2963,20	3257,60	3483,20	3830,40	4398,40	4966,40

**LOONSCHALEN PER MAAND PER 11-10-1999 (6e Periode)**  
(+1,5%+2,5%)

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd/ functie.								
15	852,80							
16	982,80	1187,33						
17	1124,93	1334,67						
18	1270,53	1487,20	1514,93	2045,33				
19	1485,47	1650,13	1684,80	2258,53				
20	1728,13	1920,53	1960,40	2470,00	3109,60			
21	2010,67	2220,40	2263,73	2752,53	3208,40			
22	2334,80	2563,60	2615,60	3035,07	3303,73			
23/0	2747,33	2941,47	3002,13	3218,80	3400,80	3773,47	4331,60	4891,47



**Levensmiddelenbedrijf 1999/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
1		2984,80	3043,73	3279,47	3477,07			
2		3026,40	3085,33	3343,60	3549,87			
3		3068,00	3126,93	3406,00	3624,40			
4		3109,60	3168,53	3466,67	3698,93			
5		3149,47	3210,13	3529,07	3773,47	4149,60	4764,93	5380,27

**LOONSCHALEN PER UUR PER 11-10-1999 (6e Periode)**  
**(+1,5%+2,5%)**

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd/ functie.								
15	4,92							
16	5,67	6,85						
17	6,49	7,70						
18	7,33	8,58	8,74	11,80				
19	8,57	9,52	9,72	13,03				
20	9,97	11,08	11,31	14,25	17,94			
21	11,60	12,81	13,06	15,88	18,51			
22	13,47	14,79	15,09	17,51	19,06			
23/0	15,85	16,97	17,32	18,57	19,62	21,77	24,99	28,22
1		17,22	17,56	18,92	20,06			
2		17,46	17,80	19,29	20,48			
3		17,70	18,04	19,65	20,91			
4		17,94	18,28	20,00	21,34			
5		18,17	18,52	20,36	21,77	23,94	27,49	31,04

**INSTROOM-LONEN VOOR LANGDURIG WERKLOZEN (zie art. 20**  
**lid 3b) PER 11-10-1999 (6e Periode) (+1,5%+2,5%)**

Groep	Per Uur	Per Week	Per 4 Weken	Per maand
Leeftijd/functie.				
15	4,61	184,40	737,60	799,07
16	5,31	212,40	849,60	920,40
17	6,07	242,80	971,20	1052,13
18	6,92	276,80	1107,20	1199,47

Groep Leeftijd/functiej.	Per Uur	Per Week	Per 4 Weken	Per maand
19	8,04	321,60	1286,40	1393,60
20	9,38	375,20	1500,80	1625,87
21	10,99	439,60	1758,40	1904,93
22	12,81	512,40	2049,60	2220,40
23+	15,07	602,80	2411,20	2612,13

#### LOONSCHALEN PER WEEK PER 31-01-2000 (2e Periode) (+2%)

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd/ functiej.								
15	200,80							
16	231,60	279,60						
17	264,80	314,00						
18	299,20	350,00	356,80	481,60				
19	349,60	388,40	396,40	531,60				
20	406,80	452,00	461,20	581,60	732,00			
21	473,60	522,40	532,80	647,60	755,20			
22	549,60	603,20	615,60	714,40	777,60			
23/0	646,80	692,40	706,40	757,60	800,80	888,40	1019,60	1151,20
1		702,40	716,40	772,00	818,40			
2		712,40	726,00	786,80	835,60			
3		722,00	736,00	801,60	853,20			
4		732,00	746,00	816,00	870,40			
5		741,60	755,60	830,40	888,40	976,80	1121,60	1266,40

#### LOONSCHALEN PER 4 WEKEN PER 31-01-2000 (2e Periode) (+2%)

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd/ functiej.								
15	803,20							
16	926,40	1118,40						
17	1059,20	1256,00						
18	1196,80	1400,00	1427,20	1926,40				
19	1398,40	1553,60	1585,60	2126,40				
20	1627,20	1808,00	1844,80	2326,40	2928,00			
21	1894,40	2089,60	2131,20	2590,40	3020,80			
22	2198,40	2412,80	2462,40	2857,60	3110,40			
23/0	2587,20	2769,60	2825,60	3030,40	3203,20	3553,60	4078,40	4604,80

**Levensmiddelenbedrijf 1999/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
1		2809,60	2865,60	3088,00	3273,60			
2		2849,60	2904,00	3147,20	3342,40			
3		2888,00	2944,00	3206,40	3412,80			
4		2928,00	2984,00	3264,00	3481,60			
5		2966,40	3022,40	3321,60	3553,60	3907,20	4486,40	5065,60

**LOONSCHALEN PER MAAND PER 31-01-2000 (2e Periode) (+2%)**

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd/ functie.								
15	870,13							
16	1003,60	1211,60						
17	1147,47	1360,67						
18	1296,53	1516,67	1546,13	2086,93				
19	1514,93	1683,07	1717,73	2303,60				
20	1762,80	1958,67	1998,53	2520,27	3172,00			
21	2052,27	2263,73	2308,80	2806,27	3272,53			
22	2381,60	2613,87	2667,60	3095,73	3369,60			
23/0	2802,80	3000,40	3061,07	3282,93	3470,13	3849,73	4418,27	4988,53
1		3043,73	3104,40	3345,33	3546,40			
2		3087,07	3146,00	3409,47	3620,93			
3		3128,67	3189,33	3473,60	3697,20			
4		3172,00	3232,67	3536,00	3771,73			
5		3213,60	3274,27	3598,40	3849,73	4232,80	4860,27	5487,73

**LOONSCHALEN PER UUR PER 31-01-2000 (2e Periode) (+2%)**

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd/ functie.								
15	5,02							
16	5,79	6,99						
17	6,62	7,85						
18	7,48	8,75	8,92	12,04				
19	8,74	9,71	9,91	13,29				

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
20	10,17	11,30	11,53	14,54	18,30			
21	11,84	13,06	13,32	16,19	18,88			
22	13,74	15,08	15,39	17,86	19,44			
23/0	16,17	17,31	17,66	18,94	20,02	22,21	25,49	28,78
1		17,56	17,91	19,30	20,46			
2		17,81	18,15	19,67	20,89			
3		18,05	18,40	20,04	21,33			
4		18,30	18,65	20,40	21,76			
5		18,54	18,89	20,76	22,21	24,42	28,04	31,66

INSTROOM-LONEN VOOR LANGDURIG WERKLOZEN (zie art. 20  
lid 3b) PER 31-01-2000 (2e Periode) (+2%)

Groep Leeftijd/ functieij	Per Uur	Per Week	Per 4 weken	Per Maand
15	4,70	188,00	752,00	814,67
16	5,41	216,40	865,60	937,73
17	6,19	247,60	990,40	1072,93
18	7,06	282,40	1129,60	1223,73
19	8,20	328,00	1312,00	1421,33
20	9,57	382,80	1531,20	1658,80
21	11,21	448,40	1793,60	1943,07
22	13,07	522,80	2091,20	2265,47
23+	15,38	615,20	2460,80	2665,87

**Levensmiddelenbedrijf 1999/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

BIJLAGE 4

MONITORLIJST GEWELD & AGRESSIE  
 SUPERMARKTBRANCHE

		Aan voldaan?	
		Ja	nee
Zichtbare maatregelen			
1.	Is er een – schriftelijk – veiligheidsplan op bedrijfs/filiaalniveau?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Is de checklist, behorend bij het CBL Veiligheidsplan, ingevuld en aanwezig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Is er een sleutelplan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Is er een lijst van belangrijke telefoonnummers?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Is er een afgescheiden ruimte waarin de kas kan worden opgemaakt? Is deze ruimte beveiligd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Worden getroffen veiligheidsmaatregelen gecommuniceerd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Zijn de checkouts voorzien van een afroomvoorziening?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opties zichtbare maatregelen:			
8.	Is het bedrijf voorzien van een stil-overval-alarm?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Is de kluis voorzien van tijdvertraging?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Is de kluis voorzien van „gedwongen openingsdetectie”?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Wordt gebruik gemaakt van video-observatie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisatorische en personele maatregelen			
12.	Is de winkel overzichtelijk ingericht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Vindt het waardetransport door een professioneel waarde-transportbedrijf plaats? Zo nee, vindt het dan plaats tijdens de openingsuren van de bank, door twee personen en met de nodige overige voorzorgsmaatregelen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Is er sprake van toegangsregulering bij de personeels- en leveranciersingang?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Is er een sluitronde?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Is er een openings- en sluitprocedure?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Is er een afroominstructie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	Is „groot geld” door de technische voorzieningen en organisatorische maatregelen voor buitenstaanders on- of moeilijk bereikbaar?		

		Aan voldaan?	
		Ja	nee
– tijdens openingsuren		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– buiten openingsuren		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Is een werknemer in de vestiging nadrukkelijk belast met toezicht op naleving van de veiligheidsprocedures en onderhoud van de veiligheidsmiddelen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Is er instructie geweest met betrekking tot hoe te handelen bij overvallen en winkeldiefstal? Kent het personeel de richtlijnen daarvoor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	Is agressie en geweld een onderwerp dat met regelmaat terugkeert op de agenda bij personeelsbesprekingen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Zijn de „10 gouden regels” uit het CBL Veiligheidsplan bekend bij het personeel?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bij deze monitorlijst hoort een toelichting die is op te vreagen bij het CBL in Leidschendam (telefoon: 070-3376200) of bij één van de partijen van deze CAO.

### **CBL-veiligheidsplan**

Om het alsnog stijgende aantal overvallen op supermarkten een halt toe te roepen heeft het Centraal Bureau Levensmiddelenhandel met steun van het Projectteam Overvalcriminaliteit het CBL-veiligheidsplan opgesteld. Op grond van dit plan zullen supermarkten extra worden beveiligd. In iedere supermarkt dient bijvoorbeeld een kluis met tijdvertraging aanwezig te zijn. Ook een stil-alarm behoort tot de te treffen maatregelen. Geld tellen moet gebeuren in een beveiligde telruimte. Strakke regels voor het personeel maken eveneens deel uit van het plan tegen overvalcriminaliteit. Zelfstandig ondernemers die het plan nog niet in bezit hebben, kunnen het opvragen bij Het Vakcentrum Levensmiddelen, Houttuinlaan 14a. 3447 GM te Woerden, telefoon 0348-419771. Het veiligheidsplan is verder verkrijgbaar bij het CBL, postbus 262, 2260 AG in Leidschendam. telefoon 070-3376200.

Om een veilige situatie in de winkels te krijgen is het van essentieel belang dat een ieder zich bewust is van de risico's. Daarom is onderstaande checklist in het plan opgenomen. De checklist behandelt de verschillende risicomomenten en brengt eventuele tekortkomingen in kaart.

### **A. STATUS EN DIREKTE OMGEVING VAN DE SUPERMARKT**

01. Geografisch risico (voor indeling zie CBL-veiligheidsplan).
- hoog
  - verhoogd
  - neutraal

**Levensmiddelenbedrijf 1999/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

02. Hoeveel personeelsleden zijn minimaal gelijktijd in het bedrijf aanwezig?
03. Hoeveel personeelsleden zijn maximaal gelijktijd in het bedrijf aanwezig?
04. Is uw supermarkt gevestigd in een overdekt winkelcentrum?
- ja
  - nee
05. Zo ja, wordt dit winkelcentrum 's nachts afgesloten?
- ja
  - nee
06. Is uw bedrijf gevestigd in een winkelstraat of winkelgebied?
- ja
  - nee
07. Houden zich in de directe omgeving van uw supermarkt drugsdealers en junks op?
- ja
  - nee
08. Heeft u last van (rondhangende) jeugd?
- ja
  - nee
09. Zijn er in het gebied waar uw supermarkt gevestigd is afspraken gemaakt over het toezicht door politie, stadswacht of bewakingsdienst?
- ja
  - nee
10. Hebben passanten een goed zicht op datgene wat zich in supermarkt afspeelt?
- ja
  - nee
11. Zijn er veel woningen in de omgeving van uw supermarkt?
- ja
  - nee

12. Hebben de woningen uitzicht op de supermarkt?

- ja
- nee

## **B. OVERIGE VORMEN VAN CRIMINALITEIT**

01. Heeft u last van winkeldiefstal door klanten?

- ja
- nee

02. Kunt u de derving van deze winkeldiefstal aangeven in een percentage van de omzet op jaarbasis (in brutoverkoopwaarde)?

- ja
- nee

03. Is dit percentage

- sterk stijgend
- stijgend
- neutraal
- dalend

04. Kunt u aangeven in welke mate u agressief klantengedrag ervaart?

- hoog
- neutraal
- laag

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

## **C. RISICOBEWUSTZIJN**

01. Is uw supermarkt al eens slachtoffer geworden van een overval?

- ja
- nee

02. Zo ja, hoeveel keer?

03. Bespreekt u het onderwerp veiligheid met uw personeel?

- 1 x per jaar
- 1 x per half jaar
- 1 x per maand
- 1 x per week

04. Is binnen uw supermarkt iemand specifiek belast met veiligheid?

- ja
- nee



**Levensmiddelenbedrijf 1999/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

05. Zo ja, is deze persoon hiervoor opgeleid?
- ja
  - nee
06. Bestaat er binnen uw supermarkt een apart ontruimingsplan?
- ja
  - nee
07. Wordt er tijdens het inwerken van nieuw personeel ook aandacht besteed aan aspecten van veiligheid?
- ja
  - nee
08. Zo ja, op welk wijze?
- cursus
  - gesprek
  - schriftelijke richtlijnen
09. Is aan de buitenzijde van uw supermarkt duidelijk kenbaar gemaakt dat beveiligingsmaatregelen zijn getroffen?
- ja
  - nee
10. Controleert u de naleving van beveiligingsmaatregelen door uw personeel?
- ja
  - nee
11. Spreken de personeelsleden elkaar onderling aan op hun veiligheids-gedrag?
- ja
  - nee
12. Zijn er binnen uw supermarkt maatregelen getroffen om slachtoffers van een overval adequaat hulp en begeleiding te bieden?
- ja
  - nee
13. Heeft u in- of extern een praktisch trainingsprogramma voor uw kaderleden?
- ja
  - nee

### **D1. AFROMEN VAN KASGELD**

01. Roomt u het kasgeld af?
- ja
  - nee
02. Zo ja, op basis van welke indicatie?
- tijd
  - maximaal aanwezig bedrag
  - personeelswissel check-out
03. Waar bergt u groot geld op:
- in de kassa-lade tussen het wisselgeld;
  - in een speciale voorziening in de kassa-lade;
  - in een externe voorziening.

### **D2. TELLEN VAN KASGELD**

01. Wordt het kasgeld tijdens openingsuren geteld?
- ja
  - nee
02. Wordt het kasgeld in een afgesloten ruimte geteld, niet zichtbaar voor het publiek?
- ja
  - nee
03. Staan de instructies en procedures voor het tellen van geld op schrift?
- ja
  - nee
04. Zijn daartoe bevoegde personeelsleden bekend met de procedures en instructies voor het tellen van geld?
- ja
  - nee
05. Zijn een aantal basisprincipes hiervan bekend bij alle personeelsleden?
- ja
  - nee

### **D3. BEWAREN VAN KASGELD**

01. Is er een aparte kluisruimte?
- ja
  - nee

**Levensmiddelenbedrijf 1999/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

02. Is er een kluis met tijdslot en/of openingsvertraging aanwezig?
- ja
  - nee
03. Zo ja, is zichtbaar dat de kluis (nog) niet geopend kan worden?
- ja
  - nee
04. Is er een kluis zonder tijdslot of openingsvertraging aanwezig?
- ja
  - nee
05. Zijn er afspraken over het openen en afsluiten van de kluis?
- ja
  - nee
06. Kan er ongemerkt alarm worden geslagen bij gedwongenkluis-opening?
- ja
  - nee
07. Weten alle personeelsleden waar de kluis staat?
- ja
  - nee

**D4. GELDTRANSPORT**

01. Hoe transporteert u geld?
- in eigen beheer
  - via een professioneel geldtransportbedrijf
02. Laat u de dagopbrengst normaal gesproken na sluitingstijd achter in uw bedrijf?
- ja
  - nee
03. Indien u in eigen beheer geldtransport verzorgt wanneer doet u dat?
- tijdens openingsuren
  - buiten openingsuren
  - op wisselende tijden

04. Heeft u maatregelen getroffen voor een veilig eigen geldtransport?
- ja
  - nee

## **E. TOEGANG**

01. Heeft u één gecombineerde in- en uitgang voor klanten?
- ja
  - nee
02. Is de afstand van de toegangsdeuren tot de dichtsbijzijnde check-out
- < 5m
  - > 5 – < 10m
  - > 10m
03. Is er een aparte in- en uitgang voor het personeel?
- ja
  - nee
04. Zo ja, is in die toegangsdeur een voorziening aangebracht, waardoor een goed zicht bestaat op hetgeen buiten het pand gebeurt?
- ja
  - nee
05. Wordt de in- en uitgang voor het personeel automatisch gesloten en vergrendeld?
- ja
  - nee
06. Zijn de niet-publieke ruimten vanuit de supermarkt vrij toegankelijk?
- ja
  - nee
07. Heeft u een aparte leverancierstoegang met bijbehorende veiligheids-procedure?
- ja
  - nee
08. Heeft u buitenverlichting bij de personeels- en leveranciersingang?
- ja
  - nee

## **F. OPENEN EN SLUITEN**

01. Zijn er binnen uw bedrijf afspraken voor het beheer van sleutels?
- ja
  - nee

**Levensmiddelenbedrijf 1999/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

02. Past u speciale procedures toe bij het openen van uw bedrijf?
- ja
  - nee

03. Past u speciale procedures toe bij het sluiten van uw bedrijf?
- ja
  - nee

**G. SAMENWERKEN MET ANDEREN**

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

02. Neemt u deel aan een winkeliers- of ondernemersvereniging?
- ja
  - nee

03. Staat bij deze vereniging het onderwerp veiligheid regelmatig op de agenda?
- ja
  - nee

**H. TECHNISCHE VOORZIENING/ALARMERING**

01. Past u een inbraaksignaleringssysteem toe?
- ja
  - nee

02. Is dit voorzien van gedwongen openingsdetectie?
- ja
  - nee

03. Zo ja, is dit systeem aangesloten op een alarmcentrale?
- ja
  - nee

04. Zo ja, is de kluisruimte daarop aangesloten?
- ja
  - nee

05. Is het alarmnummer 06-11 op de telefoons geplakt?
- ja
  - nee
06. Heeft u samen met collega-ondernemers een onderling elektronisch waarschuwingssysteem (burenoproepsysteem)?
- ja
  - nee
07. Is er een stil-overvalalarm?
- ja
  - nee
08. Heeft elke check-out een intercom?
- ja
  - nee

#### **I. AANVULLENDE MAATREGELEN**

01. Past u camera-observatie toe?
- ja
  - nee
02. Zo ja, met welk doel?
- preventief t.a.v. winkeldiefstal
  - toegangscontrole
  - controle personeel
  - preventie overvalcriminaliteit
03. Zo ja, is de camera-opstelling
- vast
  - flexibel
04. Zo ja, worden de opgenomen beelden permanent weergegeven door één of meer monitoren?
- ja
  - nee
05. Zo ja, worden de opgenomen beelden vastgelegd?
- ja
  - nee
06. Zo ja, wordt het systeem goed onderhouden?
- ja
  - nee

**Levensmiddelenbedrijf 1999/2000**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

07. Beschikt u over een camera- of fotosysteem dat beelden vastlegt op het moment dat een overval plaatsvindt?
- ja
  - nee
08. Heeft u nog andere voorzieningen c.q. maatregelen getroffen dan hiervoor genoemd en zo ja, welke (bijvoorbeeld buizenpost, cash air)?
- ja
  - nee

II. 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 onder I opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Staatscourant en heeft geen terugwerkende kracht.

V. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Staatscourant.

's-Gravenhage, 3 juni 1999

*De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

C. J. Meerhof.