

# Sociaal Bulletin

UITGAANDE VAN HET SOCIAAL COMITÉ VOOR DE GROOTHANDEL IN  
LEVENSMIDDELEN, ZOETWAREN, TABAK EN/OF TABAKSPRODUCTEN  
P/A FEDERATIE VAN DE GROOTHANDEL IN LEVENSMIDDELEN

---

Postbus 262 - 2260 AG Leidschendam - tel: 070 - 3202141 - fax: 070 - 3176887

Leidschendam, 24 maart 2010

## **Instemming met Onderhandelingsresultaat**

Op 1 maart 2010 hebben werkgevers en vakbonden een nieuw onderhandelingsresultaat bereikt voor de CAO Groothandel in Levensmiddelen (GIL) (zie bijlage). Partijen hebben dit aan hun achterbannen voorgelegd en die hebben in meerderheid ingestemd. Dit betekent dat de nieuwe CAO-afspraken definitief zijn.

## **Feestdagregeling in CAO GIL over 5 mei 2010**

Binnenkort is het weer 5 mei. Dit jaar is de CAO-GIL regeling over 5 mei anders dan de 4 voorgaande jaren omdat 2010 een lustrumjaar is. Dat betekent dat 5 mei dit jaar door de overheid is uitgeroepen tot nationale feestdag.

### Nationale feestdag

5 mei valt dit jaar op woensdag. Deze dag geldt in de CAO als een vrije dag en het loon wordt normaal doorbetaald (zie artikel 14 lid 1). Het bedrijf hoeft niet dicht, maar werknemers werken die dag op vrijwillige basis en de uren die zij op die dag werken zijn dus extra uren. Voor deze uren geldt bovendien nog een toeslag.

### Wat verdient een werknemer op 5 mei 2010?

Het loon van een werknemer op 5 mei is afhankelijk van zijn normale rooster. Daarbij is van belang of hij normaal gesproken op woensdag 5 mei zou hebben gewerkt. Daarom zijn er verschillende mogelijkheden. De toeslagpercentages vindt u in artikel 32a van de CAO.

*De werknemer zou normaal gesproken niet op 5 mei werken.*

- Wanneer hij normaal niet op 5 mei zou hebben gewerkt en hij werkt ook 5 mei 2010 niet, dan krijgt hij voor die dag ook geen loon. Hij geniet dan van een vrije dag die hij anders ook zou hebben gehad.
- Wanneer hij normaal niet op 5 mei zou hebben gewerkt en hij werkt op 5 mei 2010 wel, dan krijgt hij deze uren uitbetaald (100%) met daarbovenop de feestdagtoeslag van 100%. Dus in totaal 200%.

*De werknemer zou normaal gesproken wel op 5 mei werken.*

- Wanneer hij normaal wel op woensdag 5 mei zou hebben gewerkt en hij werkt op 5 mei 2010 niet, dan krijgt hij zijn vrije dag normaal doorbetaald (100%).
- Wanneer hij normaal wel op 5 mei zou hebben gewerkt en hij werkt ook 5 mei 2010 wel, dan krijgt hij zijn vrije dag normaal doorbetaald (100%). De uren die hij werkt zijn extra en worden dus ook uitbetaald (100%) met daarbovenop de feestdagtoeslag van 100%. Dus in totaal 200% voor de extra uren en zijn normale loon van de vrije dag.

Een definitie van wat onder normaal gesproken moet worden verstaan geeft de CAO GIL niet. Enig houvast vindt u bij de CAO die voor supermarkten geldt. Daar wordt in deze gevallen gesproken over een referentieperiode van 13 weken. Wanneer in 13 weken meer dan de helft of 4 weken achtereenvolgens op een dag wordt gewerkt, wordt dat daar als normaal gezien.

Wij wensen u een vlekkeloze 5 mei toe!

**In het vervolg gaan wij het Sociaal Bulletin per e-mail verzenden. Als u het Sociaal Bulletin wilt blijven ontvangen verzoeken wij u vriendelijk uw contactgegevens te mailen naar [info@cbl.nl](mailto:info@cbl.nl)**

## Akkoord CAO GIL

1 maart 2010

Looptijd	15 maanden, van 1 juli 2009 tot 1 oktober 2010
Pensioen	CAO partijen benoemen samen met het Bestuur van BPF GIL een werkgroep om tijdens de looptijd van de CAO te praten over: <ul style="list-style-type: none"><li>• Duurzaamheid van pensioenafspraken</li><li>• Solidariteit tussen groepen deelnemers</li><li>• Mogelijkheid van invoeren van een facultatieve excedentregeling</li></ul>
Beloning	De lonen en de loonschalen worden verhoogd met: <ul style="list-style-type: none"><li>• 1% structureel per 1 april 2010</li></ul> Voor bedrijven die per periode betalen: <ul style="list-style-type: none"><li>• 1% structureel per de 1<sup>e</sup> dag van de 4<sup>e</sup> periode 2010</li></ul> <p>Werknemers ontvangen bij de loonbetaling in juli 2010 een eenmalige uitkering van 0,5% van 12 x het brutoloon van de maand juli resp. 13 x het bruto periodeloon van periode 7. Werknemers korter dan 1 jaar in dienst ontvangen de uitkering naar rato van de duur van hun dienstverband tussen juli 2009 en juli 2010.</p>
Gezondheidsmanagement	CAO partijen komen overeen: <ul style="list-style-type: none"><li>• de standaard RI&amp;E voor de GIL</li><li>• de arbo-catalogus</li><li>• de toolkit verzuim</li><li>• het logboek poortwachter</li></ul> Deze producten zoals uitgewerkt door de werkgroep Best Practices.
CAO tekstvoorstellen	Aangepast worden CAO-afspraken over: <ul style="list-style-type: none"><li>• Ouderschapsverlof (art 19)</li><li>• Einde dienstverband (art 21 en 22)</li></ul>
Naleving	Bij de tekstredactie zullen afspraken worden getoetst op naleefbaarheid.
Werkgroep Best Practices	CAO-partijen stellen vast de producten: <ul style="list-style-type: none"><li>• Handboek P&amp;O</li><li>• Scholingswijzer</li></ul> CAO-partijen vragen de Werkgroep Best Practices de mogelijkheden voor een branchemonitor te onderzoeken.