

Onderhandelingsresultaat CAO Groenten- en Fruitverwerkende Industrie 2019-2021

Werkgevers verenigd in de Vereniging van de Nederlandse Groenten- en Fruitverwerkende Industrie (Vigef) en de vakbonden FNV Voedingsindustrie en CNV Vakmensen (verder te noemen partijen) hebben op 23 september 2020 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao voor de Groenten- en Fruitverwerkende Industrie.

Het onderhandelingsresultaat bevat de volgende afspraken:

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 oktober 2019 tot en met 30 juni 2021.

2. Loonparagraaf

Structurele salarisverhoging

De cao-schaalsalarissen worden per 1 november 2020 met 2,5% verhoogd.

Eenmalige uitkering

Fulltime werknemers vallend onder de werkingssfeer van de cao ontvangen bij de betaling december 2020 een eenmalige bruto uitkering van € 750 als zij in dienst zijn op 1 oktober 2019 én nog steeds in dienst zijn op 1 december 2020. Parttime werknemers ontvangen deze bruto uitkering naar rato. De eenmalige uitkering werkt niet door naar alle andere salariscomponenten zoals pensioen, de vakantietoeslag etc.

3. VPL-regeling, zogenaamde “voorwaardelijke pensioenrechten”

Per 1 januari 2021 zijn de voorwaardelijke pensioenrechten afgefinancierd en worden de vrijkomende gelden tussen de betreffende werkgevers en werknemers evenredig verdeeld. Dit betekent dat aan de VPL premieplichtige cao-populatie in dienst op 31 december 2020 een maandelijkse pensioenpremiecontributie van 2,35% wordt gedaan vanaf 1 januari 2021. Dit ter compensatie van de gestegen BPL-pensioenpremies.

4. Generatiepact

Partijen hebben zich gecommitteerd om uiterlijk per 1 juli 2021 een generatiepactregeling overeen te komen en te hebben ingevoerd. Op hoofdlijnen bestaat deze regeling uit een 90-95-100 en een 80-90-100 regeling in lijn met toepasselijke wet- en regelgeving. Partijen zullen de verdere voorwaarden van de generatiepactregeling nader uitwerken.

5. Vakbondscontributie

De mogelijkheid om vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen blijft gedurende de looptijd van deze cao gehandhaafd.

6. Werkgeversbijdrage

De bestaande werkgeversbijdrageregeling voor vakbonden wordt gedurende deze cao ongewijzigd gehandhaafd.

7. WGA-premie

Gedurende de looptijd van de CAO zal de werkgever geen gebruik maken van de bevoegdheid 50% van de gedifferentieerde wettelijke WGA-premie op het (netto) loon van de werknemer te verhalen.

8. Bijdrage aanvullende ziektekostenverzekering

Gedurende de looptijd van deze CAO verstrekt de werkgever een bijdrage van maximaal € 15 bruto per maand aan werknemers die deelnemen aan de collectieve aanvullende verzekering waarin fysiotherapie is opgenomen. Deze vergoeding geldt ook voor de werknemer die een bewijs kan overleggen van deelname aan een aanvullende verzekering waarin fysiotherapie is opgenomen. De bijdrage is gelijk aan de hoogte van de aanvullende verzekering van werknemer tot een maximum van € 15, bruto per maand.

9. Tekstuele aanpassingen cao

Artikel 6 Aanstelling opzegging en ontslag en artikel 12 1c Geoorloofd verzuim worden tekstueel en in lijn met wetwijzigingen aangepast. (zie bijlage)

Houten, 23 september 2020

Namens werkgevers,

Vigef

Dhr. K.J. Wieringa

Namens vakbonden,

FNV Voedingsindustrie

Dhr. M.R. Klunder
Mw. Y. Muiser

CNV Vakmensen

Mw. E. Jonker

Bijlage: tekstuele aanpassingen cao

Artikel 6 Aanstelling, opzegging en ontslag

1. Aanstelling, ~~opzegging en ontslag~~

1. Bij het aangaan van een dienstbetrekking langer dan 6 maanden geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden. In arbeidsovereenkomsten van 6 maanden of korter kan geen proeftijd worden overeengekomen.
2. Werkgever en werknemer zijn gehouden een schriftelijke, in de Nederlandse taal gestelde, individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarin onder meer zijn vermeld:
 - a. de datum van indiensttreding;
 - b. de functie welke de werknemer zal bekleden en de functiegroep waarin hij is ingedeeld;
 - c. als een kortere proeftijd is overeengekomen: de duur van die proeftijd;
 - d. welke van de in lid 3 van dit artikel genoemde dienstverbanden is aangegaan. Als die vermelding ontbreekt geldt het dienstverband voor onbepaalde tijd;
 - e. het schaalsalaris waarop de werknemer wordt aangesteld.
3. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt het dienstverband aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
 - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

2. Opzegging en ontslag

1. Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen indien er sprake is van een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 of 7:679 van het Burgerlijk Wetboek, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij.
2. Tijdens of bij het eindigen van de proeftijd kan het dienstverband wederzijds onmiddellijk worden opgezegd. Het dienstverband neemt zonder enige opzegging van rechtswege een einde aan het einde van de kalendermaand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Als regel zal de werkgever een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt niet (opnieuw) in dienst nemen. In het geval dat zulks toch gebeurt, bedraagt de opzegtermijn voor de werkgever een maand.
3. De werkgever bevestigt uiterlijk 1 maand voor afloop van de arbeidsovereenkomst of het dienstverband al dan niet wordt voortgezet, en zo ja onder welke voorwaarden.
4. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
5. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd; één maand
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
6. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
7. *De arbeidsovereenkomst kan op ieder moment zowel door de werkgever als de werknemer tussentijds worden opgezegd met inachtneming van de overeengekomen opzegtermijn*
8. Niet-inachtneming van de opzeggingstermijn geeft de wederpartij recht op een schadeloosstelling tot een bedrag dat overeenkomt met het salaris over de opzeggingstermijn respectievelijk het niet in acht genomen gedeelte van de opzeggingstermijn. Hetzelfde geldt indien één der partijen door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om het dienstverband zonder opzegging of zonder

inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen te doen eindigen en de wederpartij van deze bevoegdheid gebruik heeft gemaakt.

3 Voortzetting van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd aangegaan.

Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd geldt overeenkomstig artikel 7:668a lid 1 BW het volgende:

- a. Wanneer meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden (per 1-1-2020 36 maanden), deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
- b. Wanneer meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
- c. In afwijking van het bepaalde onder a en b en onder toepassing van het dertiende lid van artikel 7:668a, worden uitsluitend voor seizoenskrachten in de functies genoemd onder d, de tussenpozen genoemd onder a en b verkort tot drie maanden. De functies waarvoor seizoenskrachten worden ingezet kunnen ten hoogste negen maanden per jaar worden uitgeoefend en kunnen niet aansluitend door dezelfde werknemer worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.
- d. Het bepaalde onder c is van toepassing op de functies K, M en P en de daarbij behorende schalen I t/m IV zoals omschreven in Bijlage 1 a (Kapstok functieraster), voor zover die functies als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden noodzakelijkerwijs een seizoenmatig karakter hebben. Het gaat daarbij om werkzaamheden die seizoenmatige piekperiodes kennen, waardoor in die periodes inzet van extra seizoenskrachten noodzakelijk is. De werkgever legt bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst met de werknemer vast dat de werknemer een seizoenskracht is in de zin van het bepaalde onder c.
- e. In het geval de werknemer wordt aangesteld op een contract voor bepaalde tijd zullen, voor de toepassing van artikel 7:668a lid 2 BW, uitzendovereenkomsten die zijn voorafgegaan aan het dienstverband met de werkgever mede in acht worden genomen, met dien verstande dat – indien en voor zover een ter beschikkingstelling aan de werkgever is onderbroken door een periode van ziekte en als gevolg daarvan in de relatie tussen uitzendbureau en uitzendkracht sprake is geweest van meerdere uitzendovereenkomsten – voor de toepassing van artikel 7:668 a lid 2 BW deze uitzendovereenkomst tezamen worden beschouwd als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Artikel 12 Geoorloofd verzuim

- a. De titel van dit artikel “geoorloofd verzuim” vervangen door “bijzonder verlof”
- b. in het gehele artikel “verzuim” vervangen door “bijzonder verlof”
- c. 12 1 c aanpassen aan nieuwe wettelijke regelingen aanvullend partner- en geboorteverlof
- d. 12 1 f aanpassen: schoonouders handhaven en pleegouders vervallen zie art. 1 letter n