
Collectieve Arbeidsovereenkomst

Voor de medewerkers in dienst van de
detailhandel in de aardappelen, groenten
en fruit.

1 januari 2026 - 31 december 2027

Inhoud

Artikel	Blz.
1. Definities	4
2. Verplichtingen werkgever en werknemer	5
3. Proeftijd	5
4. Dienstbetrekking voor (on) bepaalde tijd	5
5. Arbeidstijd	6
6. Compensatie voor werken op bijzondere uren	7
7. Overwerk	8
8. Reiskostenvergoeding Ambulante Handel	8
9. Loondoorbetaling en vakantieopbouw in een week waarin één of meer algemeen erkende feestdagen vallen	8
10. Vakantie	9
11. Vakantiegeld	10
12. Arbeidsongeschiktheid	11
13. Uitkering bij overlijden	12
14. Loon bij vervanging	12
15. Buitengewoon verlof	12
16. Functieprofielen, jouw functie, indeling functies in het loongebouw	14
17. Werkkostenregeling	18
18. Beëindiging dienstverband	18
19. Commissie Arbeidsvoorwaarden	19
20. Werkgelegenheid	20
21. Overgangsbepaling	20
22. Pensioen	20
23. Sociaal Fonds	20
24. Looptijd overeenkomst en overige zaken	21
 Bijlagen	
Bijlage 1 Pensioenregeling voor de AGF Detailhandel	22
Bijlage 2 Stichting Sociaal Fonds detailhandel in AGF	23
Bijlage 3 Arbobeleid	24

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE MEDEWERKERS IN DIENST VAN DE DETAILHANDEL IN AARDAPPELEN, GROENTEN EN FRUIT

De werkgeversorganisaties voor de detailhandel in aardappelen, groenten en fruit, te weten:

AVN (Ambachtelijke Versdetailhandel Nederland)
gevestigd te Ede

en

CVAH (CENTRALE VERENIGING VOOR DE AMBULANTE HANDEL)
gevestigd te Ede
(voor zover het de detailhandel in aardappelen, groenten en fruit betreft)

als partij ter ene zijde, hierna te noemen "de werkgeversorganisaties";

en

De werknemersorganisaties voor onder meer de detailhandel in aardappelen, groenten en fruit, te weten:

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

En

FNV, gevestigd te Utrecht

als partijen ter andere zijde, hierna te noemen "de werknemersorganisaties", hebben de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Algemene Bepaling

Waar in deze cao de mannelijke vorm van voornaamwoorden of zelfstandige naamwoorden wordt gebruikt, gebeurt dat steeds in strikt neutrale zin.

Waar in deze CAO wordt gesproken over huwelijk, worden ook overige duurzame en formeel geregisterde samenlevingsvormen bedoeld.

Artikel 1 Definities

Lid 1 Algemeen erkende feestdagen

- a. Christelijke feestdagen: Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag en de Eerste en Tweede Kerstdag.
- b. Koningsdag en andere door de overheid aangewezen nationale feestdagen.
- c. Met betrekking tot Bevrijdingsdag, 5 mei, hebben CAO partijen bepaald dit eens in de 5 jaar als een vrije dag aan te merken met behoud van loon. Voor de eerste keer gold 5 mei 2000 als zo'n erkende feestdag.

Lid 2 Normale arbeidstijd

De tussen werkgever en werknemer overeengekomen tijd waarop de werknemer werkt of waarop hij volgens het arbeidsrooster te werk kan worden gesteld.

Lid 3 Onderneming

Een onderneming, uitgeoefend in besloten ruimtes (winkel of hallen) alsmede markten standplaatsen, wijkrijders en concessionaris waar of van waaruit bedrijfsmatig uitsluitend of in hoofdzaak groenten, fruit en/of aardappelen worden verkocht, niet zijnde een groothandel.

Lid 4 Oproepkracht

Een werknemer die op basis van een arbeidsovereenkomst zich verbindt om arbeid te verrichten na ontvangst van een oproep.

Lid 5 Werkgever

De werkgever is de natuurlijke of rechtspersoon die de onderneming drijft als bedoeld in artikel 1 lid 3.

Lid 6 Werknemer

De werknemer is degene die in dienst is bij de werkgever van een onderneming zoals omschreven in artikel 1 lid 3.

Lid 7 Loon

- a. Het loon is het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto loon plus eventuele provisie en toeslagen voor het werken op bijzondere uren.
- b. Voor de toepassing van deze CAO wordt niet onder het loon gerekend
 - jaarlijkse uitkeringen, waaronder gratificaties;
 - kosten – en overwerkvergoedingen;
- c. Voor de loonheffingen geldt de wettelijke definitie van loon: al hetgeen werknemer uit een (vroeger) dienstbetrekking geniet, inclusief vergoedingen en verstrekkingen die fiscaal als loon worden aangemerkt.

Lid 8 Partner van werknemer

De wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer blijkt een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst duurzaam samenleeft op eenzelfde adres, mits tussen hen geen bloed- en aanverwantschap in de rechte lijn of in de tweede graad bestaat. De bepalingen in deze cao m.b.t. echtgenot(o)t(e) zijn overeenkomstig van toepassing voor een (geregistreerde)partner.

Lid 9 Parttime werknemer

De basis van de beschreven arbeidsvoorwaarden is fulltime dienstverband. Daar waar er sprake is van parttime dienstverband zullen de arbeidsvoorwaarden naar rato worden uitgekeerd.

Artikel 2 *Verplichtingen werkgever en werknemer*

Lid 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.

Lid 2

De werknemer is verplicht de hem opgedragen werkzaamheden, voortvloeiend uit zijn functie, naar beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten.

Lid 3

De werknemer is verplicht, indien de werkgever hem daartoe in bijzondere gevallen opdracht geeft, andere dan zijn gebruikelijke arbeid te verrichten, voor zover deze arbeid verband houdt met de arbeid in de onderneming van de werkgever en de werknemer geacht kan worden deze werkzaamheden te kunnen uitvoeren en deze gelet op de omstandigheden, redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd.

Lid 4

De werknemer moet aan de werkgever melden als deze elders arbeid verricht.

Artikel 3 *Proeftijd*

Lid 1

De proeftijd volgens wettelijke bepalingen wordt schriftelijk vastgelegd.

Artikel 4 *Dienstbetrekking voor (on)bepaalde tijd*

Lid 1

De werkgever moet de werknemer van het aangaan van een arbeidsovereenkomst een schriftelijke arbeidsovereenkomst of schriftelijke bevestiging daarvan uitreiken. Wat de inhoud moet zijn, is na te lezen op:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/wat-staat-er-in-een-arbeidsovereenkomst>

In de arbeidsovereenkomst zal tevens worden opgenomen dat de cao detailhandel AGF van toepassing is. Ook zal worden opgenomen de verplichte deelname aan het pensioenfonds detailhandel www.pensioenfondsdetailhandel.nl

Lid 2

De cao detailhandel AGF is een minimum cao. Er mag in positieve zin voor werknemer door werkgever van worden afgeweken.

ARTIKEL 5 *Arbeidstijd***Lid 1**

De arbeidsweek loopt van maandag tot en met zaterdag.

Lid 2

Geen arbeid wordt verricht op zondag en algemeen erkende feestdagen. In bijzondere gevallen kan hiervan worden afgeweken. Een werknemer mag alleen op vrijwillige basis werken.

Lid 3

De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt maximaal 40 uur verdeeld over maximaal 5 dagen per week.

Lid 4

Bij de vaststelling van de, tussen werkgever en werknemer, overeengekomen arbeidstijd geldt het volgende: De werknemer heeft recht op een werkweek van maximaal 5 dagen. In overleg tussen werkgever en werknemer kan op vrijwillige basis de 4-daagse werkweek gehanteerd worden met een maximum van 40 uur per week.

Lid 5

De werkgever houdt bij het vaststellen van het arbeidsrooster rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, voor zover dat in redelijkheid van de werkgever gevergd kan worden. Onder persoonlijke omstandigheden wordt onder andere verstaan: zorgtaken voor kinderen, afhankelijke familieleden en naasten, religieuze dagen, alsmede maatschappelijke verantwoordelijkheden door de werknemer gedragen.

Lid 6

De dagelijkse arbeid is in de regel gelegen tussen 06.00 uur en 21.00 uur van maandag tot en met vrijdag en van 06.00 uur tot 18.00 uur op zaterdag.

Lid 7

Afhelptkwartiertje: Per 1 april 2024 behoort het afhelp-kwartiertje tot de reguliere arbeidstijd.

Lid 8

De arbeidstijden worden op de volgende wijze onderbroken door rusttijden:

- a. bij een werkdag van meer dan 5 ½ uur: tenminste een ½ uur;
- b. bij een werkdag van meer dan 8 uur: tenminste ¾ uur, eventueel op te splitsen in een ½ uur en een kwartier;
- c. rusttijden van minder dan een kwartier (koffie- en theepauzes) worden tot de arbeidstijd gerekend;
- d. De werkgever organiseert de arbeid van een jeugdige werknemer (onder de 18 jaar) zodanig dat, indien hij meer dan 4,5 uren arbeid per dienst verricht, zijn arbeid tijdens de dienst wordt onderbroken door een pauze. De pauze bedraagt ten minste 30 minuten, die zo nodig kan worden gesplitst in pauzes van elk ten minste 15 minuten.

Lid 9

Werknemers jonger dan 18 jaar mogen geen arbeid verrichten na 21.00 uur.

Lid 10

Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet tot het werken op koopavonden en tot het verrichten van overwerk worden verplicht.

Lid 11

De werkgever zal geen gebroken diensten inroosteren.

Artikel 6 *Compensaties voor het werken op bijzondere uren*

Lid 1

De toeslagen voor de zaterdag en de toeslagen voor het werken op de avonden tot 21.00 uur worden enkel nog uitgekeerd indien de werknemer op deze tijden werkt op verzoek van de werkgever. Indien een medewerker op eigen verzoek werkt op deze werktijden, vervalt de toeslag.

Compensatie voor het werken op bijzondere uren op verzoek van werkgever

werktijden	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag	zondag
00:00-06:00 uur	50%	50%	50%	50%	50%	0%	100%
06:00-14:00 uur	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
14:00-18:00 uur	0%	0%	0%	0%	0%	33,33%	100%
18:00-21:00 uur	33,33%	33,33%	33,33%	33,33%	33,33%	100%	100%
21:00-24:00 uur	50%	50%	50%	50%	50%	100%	100%

Lid 2

Toeslagen voor het werken op zon- en feestdagen gelden echter voor alle werknemers, zonder onderscheid naar het aantal uur dat zij per week werken. De toeslagen kunnen in geld of in vrije tijd vastgesteld worden. De extra vrije tijd kan eventueel in combinatie met aan werknemers uit andere hoofde toekomende vrije tijd worden gegeven, zodat werknemer in de gelegenheid wordt gesteld een hele vrije dag op te nemen. Indien toeslagen in geld worden uitbetaald dienen deze separaat op de loonspecificatie vermeld te worden.

Lid 3

Indien een werknemer zijn werkzaamheden voor 13.00 uur aanvangt en de werktijd voortduurt na 18.00 uur:

- wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld thuis een warme maaltijd te gebruiken;
- dan wel verstrekt de werkgever een warme maaltijd;
- dan wel ontvangt de werknemer een maaltijdvergoeding van € 7,50 (incl. BTW).

Lid 4

Werknemers die gebruik maken van een kinderopvangregeling kunnen niet verplicht worden om op maandag t/m vrijdag na 18.00 uur en voor 06.00 uur en op zaterdag na 14.00 uur te werken.

Lid 5

Werknemers kunnen niet verplicht worden om meer dan 3 avonden per week na 18.00 uur te werken.

Lid 6

De compensatie voor het werken op bijzondere uren voor een werknemer in volledige dienst kan in tijd worden ingeroosterd ter verwezenlijking van een vierdaagse werkweek.

Artikel 7 Overwerk

Lid 1

Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen doch is, behoudens het bepaalde in artikel 5 lid 10, verplicht indien het door de werkgever wettig wordt geëist.

Lid 2

Onder overuren wordt verstaan:

- a. door of namens de werkgever opgedragen arbeid voor zover de werkuren de 40 uur per week overschrijden;
- b. onder overuren wordt eveneens verstaan uren buiten de normale dagelijkse arbeidstijd, met uitzondering van de werknemers werkzaam in de ambulante handel.
- c. Meeruren parttime medewerkers:

Onder meeruren voor parttime werknemers wordt verstaan het verschil in uren tussen de contractueel overeengekomen arbeidsduur en een wekelijkse voltijd werktijd van 40 uur. Voor elk gewerkt meeruur ontvangt de parttimer 100% van het voor hem geldende uurloon. De uren worden in beginsel uitbetaald. De beloning voor meeruren is onderdeel voor de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag en verlofrechten en pensioenopbouw.

Lid 3

Voor overwerk wordt het uurloon uitbetaald, vermeerderd met de volgende toeslagen:

- a. voor overuren tussen 06.00 uur en 18.00 uur 25%
- b. voor overuren tussen 21.00 uur en 06.00 uur 50%

Lid 4

Loon plus toeslag voor overwerk wordt door de werkgever, na overleg met de werknemer, bij voorkeur uitgekeerd in vrije tijd

Artikel 8 Reistijd Ambulante handel

Voor de werknemer die gebruik maakt van het vervoer van de werkgever, zal het gedeelte van de reistijd boven de 60 minuten per dag beschouwd worden als arbeidstijd.

Artikel 9 Loondoorbetaling en vakantieopbouw in een week waarin een of meer algemeen erkende feestdagen vallen

Lid 1

De werknemer met een fulltime of parttime arbeidsovereenkomst die op vaste dagen per week werkzaam is, heeft voor elke algemeen erkende feestdag, als bedoeld in art. 1, recht op een vrije dag met behoud van loon en opbouw van vakantie-uren indien deze feestdag op zijn vaste werkdag valt.

Lid 2

Indien de vaste werkdag niet is overeengekomen, is er recht op een vrije dag met behoud van loon en opbouw van vakantie-uren, indien de betreffende werknemer zijn reguliere arbeidspatroon in ogenschouw nemend, op de dag waarop de feestdag valt, normaliter wel had moeten werken.

Lid 3

Indien vaste werkdagen niet tussen werkgever en werknemer overeengekomen zijn, is er geen recht op een vrije dag met behoud van loon en opbouw van vakantie-uren, indien de betreffende werknemer, zijn reguliere arbeidspatroon in ogenschouw nemend op de dag waarop de feestdag valt, normaliter niet had moeten werken.

Lid 4

De werkgever is verplicht, bij het beoordelen van het reguliere arbeidspatroon van de werknemer, zich te gedragen zoals een goed werkgever betaamt.

Artikel 10 Vakantie**Lid 1**

Vakantie-uren worden opgebouwd in de periode van 1 januari tot en met 31 december.

Lid 2

Fulltime werknemers die gedurende het gehele vakantie-jaar in dienst zijn van werkgever hebben recht op 192 vakantie-uren, bij een 40-urige werkweek, met behoud van loon, als bedoeld in het BW.

De vakantie-uren zijn verdeeld in wettelijke en bovenwettelijke uren. Wettelijke uren = 4x het aantal uren dat er wekelijks wordt gewerkt. De uren boven dit aantal zijn de bovenwettelijke uren.

Contract	Wettelijke uren	Bovenwettelijke uren	Totaal
40 uur	$4 \times 40 = 160$ uur	$40/40 \times 32 = 32$	$160 + 32 = 192$ uur

Lid 3

Werknemers worden in de gelegenheid gesteld ten minste 2 weken vakantie aaneengesloten te genieten in de periode 1 mei tot 1 oktober.

Lid 4

De aaneengesloten vakantiedagen worden voor iedere werknemer door de werkgever, in overleg met de werknemer vastgesteld. Het heeft de voorkeur dit vroegtijdig in het jaar te doen.

Lid 5

CAO partijen hebben een aanvullende afspraak gemaakt met betrekking tot het recht van het opnemen van de wettelijke vakantie-uren. Werknemer heeft tot 12 maanden na het verstrijken van het jaar recht op behoud en opnemen van de wettelijke vakantie-uren van het voorgaande jaar. De bovenwettelijke vakantie-uren verjaren na 5 jaar. De sociale partners benadrukken dat het opnemen van vakantie-uren bijdraagt aan het herstel van werknemers.

Lid 6

Voor iedere maand dat een werknemer na 1 januari in dienst is getreden wordt de vakantie met 1/12 deel van de vakantie-aanspraken verminderd.

Lid 7

Bij beëindiging van het dienstverband zal, gerekend vanaf 1 januari van het vorige kalenderjaar over de periode tot aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst per maand dienstverband een vergoeding worden betaald voor opgebouwde, niet genoten vakantie-uren.

Indien de werknemer bij beëindiging van het dienstverband meer vakantie-uren heeft genoten dan waarop hij krachtens zijn normale arbeidstijd recht had, zal de werkgever voor iedere te veel genoten vakantie-uren het daarmee overeenkomende loon inhouden, als bedoeld in het BW.

Lid 8

Aan werknemers die 26 jaar of langer in dienst zijn van de werkgever wordt bovenop de vakantie-uren ingevolge lid 2 van dit artikel per jaar 16 extra vakantie-uren toegekend. (Parttime medewerkers naar rato.)

Lid 9

In het kader van het fysiek ontlasten is bij CAO bepaald dat werknemers die bij aanvang van het vakantiejaar ouder zijn dan 45 jaar extra vakantie-uren krijgen toegekend, als volgt (parttimers naar rato):

leeftijd	extra uren (40 uur)
45 - 50 jaar	8
≥26 jaar in dienst	16
50 - 55 jaar	16
55 -60 jaar	24
60 jaar tot AOW	32

Cumulatie met lid 8 van dit artikel is uitgesloten.

Lid 10

Arbeidsongeschikte werknemers bouwen nog vakantiedagen op, deze CAO volgt hierin de wettelijke bepalingen.

Artikel 11 Vakantiegeld**Lid 1**

Iedere werknemer heeft recht op een vakantiegeld van 8% van het totale jaarloon, als bedoeld in BW. Berekend over de periode van 1 juni tot en met 31 mei, uiterlijk te betalen in de maand juni.

Het totaal van de betaalde maandlonen en vakantiegeld moet op grond van artikel 16 lid 5 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag minimaal 108% van het geldende wettelijk minimumloon zijn over alle uren die in die periode zijn gewerkt.

Lid 2

De werknemer die op 1 juni van enig jaar nog niet gedurende een vol jaar bij dezelfde werkgever in dienst is of van wie het dienstverband tussentijds is beëindigd, heeft recht op een tijdsevenredig deel van de vakantiegeld, zoals bedoeld in dit artikel.

Artikel 12 Arbeidsongeschiktheid**Lid 1**

Werknemers die door ziekte of ongeval niet in staat zijn hun arbeid te verrichten, dragen er zorg voor dat dit op de eerste dag van hun arbeidsongeschiktheid voor aanvang van de normale werktijd aan hun werkgever wordt gemeld.

Lid 2

Werkgever heeft het recht om bij de 4^e, de 5^e en de 6^e ziekmelding, gedurende een kalenderjaar, telkens ten hoogste één wachttag in te houden.

Een medewerker die 40 uur per week werkt en die de arbeid gedurende enig vakantiejaar niet wegens arbeidsongeschiktheid heeft verzuimd, krijgt na afloop van dat jaar recht op een extra vakantiedag, dat wil zeggen 8 extra vakantie uren. Bij een werkweek met minder uren, wordt dit naar rato toegekend.

Lid 3

Indien de werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is de werkgever verplicht gedurende 52 weken aan de werknemer het voor betrokkene geldende loon, als bedoeld in BW, voor 100%, door te betalen. In de hierop volgende 52 weken van ziekte is de werkgever verplicht 70% van het voor betrokkene geldende loon, als bedoeld in het BW, door te betalen.

Lid 4

De in dit artikel genoemde aanspraken zijn niet verschuldigd indien en voor zover:

- a. de werknemer zijn aanspraak op mogelijke wettelijke uitkeringen als bedoeld in lid 6, niet heeft of verliest ten gevolge van eigen opzet of schuld.
- b. de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid dan wel uit hoofde van een hem overkomen ongeval, zal meewerken aan de verhaalmogelijkheid en zal dossiergegevens delen om de werkgever in staat te stellen de schade te verhalen op derden.

Lid 5

De door ziekte of ongeval arbeidsongeschikte werknemers zijn verplicht zich te onderwerpen aan de medische en lekencontrole die krachtens de Ziektewet en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen wordt uitgeoefend. Niet voldoen aan de verplichtingen kan invloed hebben op de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever.

Lid 6

Eventuele wettelijke uitkeringen in verband met de arbeidsongeschiktheid worden in mindering gebracht op het loon.

Lid 7

De werkgever is verplicht vanaf 1 april 2022 een WIA-verzekering af te sluiten, die inhoudelijk minimaal aanvult tot 75% van het laatst verdiende loon, maar ten hoogste aanvult tot het maximum dagloon. Tevens dient de verzekering te voorzien in een

eenmalige uitkering van € 10.000,- indien de werknemer in de IVA terecht komt. Dit is een standaardpercentage. Er kan gebruik gemaakt worden van de door Cao partijen geaccepteerde/overeengekomen collectieve overeenkomst via AVN Risk. Werkgever en werknemer dragen ieder 50% van de kosten van deze verzekering. De werkgever betaalt de totale kosten van de premie aan de verzekeraar en 50% daarvan wordt doorbelast aan de medewerker via de maandelijkse verloning. De werknemer kan de polisvoorwaarden van de verzekering opvragen bij de werkgever. Het is de werknemer toegestaan, door middel van het tekenen van een afstandsverklaring, af te zien van deze verzekering.

Artikel 13 *Uitkering bij overlijden*

Lid 1

De werkgever is verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon, dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.

Lid 2

Voor de toepassing van dit artikel worden onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel de daarmee op grond van een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering ter zake van de uitkering bij overlijden gelijkgestelde persoon, of bij ontstentenis van deze de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

Als echtgenoten worden mede aangemerkt niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht, die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het betreft personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Voorts is bepaald dat van een gezamenlijke huishouding slechts sprake kan zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in de kosten van de huishouding, dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 14 *Loon bij vervanging in een hogere functie*

Lid 1

Een werknemer heeft bij tijdelijke vervanging van een werknemer in een hogere functie, nadat de vervanging 2 maanden heeft geduurd en zolang de vervanging duurt, recht op een vervangingstoeslag.

Lid 2

De vervangingstoeslag is gelijk aan het verschil tussen het CAO-garantieloon voor 21-jarigen dat geldt voor de waar te nemen functie en het CAO-garantieloon voor 21-jarigen dat geldt voor de huidige functiegroep van de vervangende werknemer.

Artikel 15 *Buitengewoon verlof*

Lid 1

In geval van verzuim wordt, mits hiervan tijdig mededeling is gedaan, aan werknemers het loon doorbetaald in de hierna te noemen gevallen en tot de daarbij vermelde

maximum duur, mits wat begrafenissen, huwelijken en dergelijke betreft de plechtigheid wordt bijgewoond en op die dagen gewoonlijk arbeid wordt verricht.

- a. Bij afsluiten notarieel samenlevingscontract gedurende een dag;
- b. Bij huwelijk van de werknemer gedurende twee dagen;
- c. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens het overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van een kind (eigen of aangehuwd) van de werknemer voor de periode van moment van overlijden tot en met de dag van de uitvaart (met een maximum van 6 dagen);
- d. Bij het overlijden van de ouders, of schoonouders van de werknemer gedurende 2 dagen (1 dag bij het overlijden en 1 dag bij de uitvaart);
- e. Bij het overlijden van een grootouder, kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster 1 dag (dag van de uitvaart);
- f. Bij huwelijk van eigen-, pleeg- of stiefkinderen, ouders en schoonouders, broers en zusters, zwagers en schoonzusters, grootouders en kleinkinderen, gedurende een dag;
- g. De partner heeft recht op eenmaal het aantal werkuren per week geboorteverlof;
- h. Voor het afleggen van examens van bedrijfsgebonden cursussen: tenminste de tijd die hiervoor nodig is;
- i. Ingeval van noodzakelijke medische behandeling, gedurende de werkelijke benodigde tijd tot ten hoogste een dag, voor zover de behandeling niet buiten de werktijd kan geschieden. De noodzakelijke medische behandeling dient zoveel mogelijk buiten werktijd te geschieden;
- j. voor het zoeken naar een nieuwe werkgever na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever, indien de werknemer tenminste gedurende zes weken onmiddellijk aan de opzegging voorafgaand onafgebroken bij de onderneming in dienst is geweest, 5 uren opeenvolgend of bij gedeelten;
- k. bij vervulling van een van overheidswege zonder geldelijke vergoeding opgelegde persoonlijke verplichting (tenzij het een taakstraf betreft), de werkelijke benodigde tijd tot ten hoogste 4,5 uur;
- l. bij een 25-jarig huwelijk en een 25-jarig dienstjubileum, gedurende 2 werkdagen;
- m. bij een 40-jarig huwelijk en een 40-jarig dienstjubileum, gedurende 2 dagen;
- n. bij een 25-, 40-, 50-jarig huwelijksjubileum van ouders of schoonouders, gedurende een dag;
- o. voor het regelen van eerste opvang bij ziekte van eigen-, pleeg- of stiefkinderen tot en met de 12-jarige leeftijd, gedurende maximaal 2 dagen per jaar.
- p. na overleg van de officiële documenten kan de werknemer bij de werkgever een aanvraag indienen voor adoptieverlof. De voorwaarden zoals in de wet aangegeven dienen daarbij als leidraad.
- q. Met betrekking tot kortdurend zorgverlof hebben CAO partijen afgesproken de wettelijke loondoorbetalingnorm van 70% te hanteren.

Lid 2

Voor het bijwonen van algemene vergaderingen, indien de werknemer deel uitmaakt van een der hogere bondsorganen of afgevaardigde is van een afdeling, zal tot een maximum van drie dagen in een kalenderjaar en voor zover de eisen van de onderneming dit toelaten, bijzonder verlof met behoud van loon worden verleend.

Lid 3

Een werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor de bijwoning van vergaderingen van organen en commissies van publiekrechtelijke lichamen, indien hij van zulk een orgaan of commissie deel uitmaakt.

Lid 4

Voor het bijwonen van vormings- en scholingscursussen van werknemersorganisaties, tenzij de eisen van de onderneming zich hiertegen verzetten, zal aan de werknemer met behoud van loon maximaal 5 dagen, waarvan 3 maximaal aaneengesloten, verzuim worden toegestaan, indien het verzoek van de werknemer wordt ondersteund door een schriftelijke verklaring van eerdergenoemde werknemersorganisaties dat deelname van de werknemer aan de cursus wenselijk moet worden geacht.

Lid 5

Voor toepassing van het bepaalde in lid 1 wordt huwelijk gelijkgesteld aan duurzame samenlevingsvormen die van tevoren aan de werkgever kenbaar zijn gemaakt.

Lid 6

Calamiteitenverlof - In geval van een calamiteit, waaronder acuut levensgevaar of plotseling optredende ernstige ziekte van de echtgeno(o)t(e), ouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen, heeft de werknemer recht op doorbetaling van het loon.

Lid 7

Palliatief verlof - Werknemer heeft recht op palliatief verlof, hetgeen betekent 10 dagen betaald verlof voor de zorg voor familie in de eerste graad (echtgenoot, echtgenote, ouders, kinderen, broers en zussen) in zijn/haar laatste levensfase. De wettelijke loondoorbetalingnorm van 70% wordt hierbij gehanteerd.

Artikel 16 Functieprofielen, jouw functie, indeling van jouw functie in het loongebouw

Lid 1 Functieprofielen

1. De binnen de detailhandel AFV veel voorkomende werkzaamheden en bijbehorende competenties zijn uitgewerkt in functieprofielen. De functieprofielen zijn (peildatum 1 januari 2026) als volgt:

AGF versadviseur (B):

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

AGF versspecialist (C):

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

AGF versleidinggevende (D):

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

leidinggeven. De uiteindelijke verantwoordelijkheid ten aanzien van managementtaken ligt bij een naast hogere in functie.

AGF versmanager (E):

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

De uitgebreide functieprofielen zijn ook te vinden op de website van AVN

Lid 2 Jouw functie, functiegroepen, vaststelling loon

1. Je functie omvat het samenstel van de aan jou door je werkgever opgedragen werkzaamheden waarbij je een duidelijk resultaat moet bereiken.
2. Je werkgever maakt bij de functie-indeling gebruik van de functieprofielen, opgenomen in artikel 16 lid 1.
3. Je werkgever vergelijkt de aan jou opgedragen werkzaamheden met de daarbij meest passende functiegroep.
4. Je werkgever deelt jouw functie vervolgens in in die bijbehorende functiegroep (B, C,D of E) van het loongebouw. Werk je gemiddeld twaalf uur per week of minder dan is het toegestaan een all-in uurloon af te spreken. Hieronder wordt verstaan dat het vakantiegeld maandelijks gelijk met de betaling van je loon wordt uitbetaald.
5. Je ontvangt van de werkgever een schriftelijke bevestiging van het op jouw werkzaamheden van toepassing zijnde functieprofiel, van de indeling daarvan in een functiegroep en het daarbij behorende loon. Je ondertekent die bevestiging voor akkoord. Voorwaarde voor de indeling van de functie in een functiegroep is dat je als werknemer niet achteruitgaat in loon naar aanleiding van de indeling van jouw functie in het loongebouw.
6. In het geval de werkgever jij als werknemer niet tot overeenstemming kunnen komen over het op jouw werkzaamheden van toepassing zijnde functieprofiel, de indeling daarvan in een groep en de vaststelling van de beloning, kunnen jij of je werkgever zich wenden tot de commissie Arbeidsvoorwaarden voor een onafhankelijk advies.

Lid 3 Indeling in een functiegroep & ontwikkeltrajecten

1. Als je functie wordt ingedeeld in een functieprofiel waarvan je de daarvoor vereiste competenties nog niet (allemaal) beheerst, maakt je werkgever in overleg met jou afspraken over de termijn waarbinnen en op welke wijze je je competenties op het vereiste niveau kan brengen. Alle afspraken hieromtrent worden schriftelijk te worden vastgelegd.
2. Aan doorstroming in functieprofielen en bijbehorende functiegroepen zijn verplichte ontwikkeltrajecten verbonden.
3. Als binnen de onderneming geen mogelijkheid bestaat een eerste AGF versleidinggevende of AGF versmanager te plaatsen, vindt geen doorstroming plaats in deze functies.

Lid 4 Het functioneringsgesprek

1. Je werkgever is verplicht minimaal eenmaal per jaar een functioneringsgesprek met je te houden.
2. Verplichte onderwerpen in het functioneringsgesprek zijn:
 - a. Jouw functioneren;
 - b. De indeling van jouw functie in een functiegroep
 - c. Jouw ontwikkeling, waaronder het bepreken van een persoonlijk opleidingsplan.

Lid 5 Aanpassingen in het loongebouw per 1 januari 2026

1. Het niveau van de salarisbedragen van de loontabel van de cao voor de AGF detailhandel zijn minimaal gelijk of hoger dan het Wettelijk Minimum (jeugd-) (uur)loon (WML).
2. De salarisbedragen van het loongebouw worden overeenkomstig artikel 16 lid 7 jaarlijks geïndexeerd met het afgesproken indexerings-percentages (CPI-afgeleid oktober van het jaar daarvoor); voor 2026 geldt dat met ingang van 1 januari 2026 geïndexeerd wordt met 3%.
3. Met ingang van 1 januari 2026 bestaat het loongebouw uit:
 - a. Een toegevoegde jeugdschaal voor de medewerker van 15 jaar of jonger, wiens functie is ingedeeld in functiegroep B of C;
 - b. Herziene bedragen van de schalen voor jeugdigen van 15 tot en met 20 jaar, waarbij de bedragen van de bij de functiegroep behorende salarisschaal worden gebaseerd op een percentage van het salaris van een medewerker van 21 jaar, als volgt:
 - i. 21 jaar: 100%
 - ii. 20 jaar: 87,5%
 - iii. 19 jaar: 75%
 - iv. 18 jaar: 62,5%
 - v. 17 jaar: 50%
 - vi. 16 jaar: 40%
 - vii. 15 jaar: 30%
 - c. Een aanpassing van de salarisbedragen voor de functiegroepen B en C bij functiejaar 3 (inclusief de indexering van 3,0%) naar resp. € 15,37 (B) en € 16,75 (C).
 - d. Een uitbreiding van de functiegroepen B, C, D en E met één trede bij 10 functiejaar, als volgt (bedragen inclusief de indexering volgens de Automatische Prijscompensatie van (3%) per 1 januari 2026):
 - B: € 16,56
 - C: € 18,04
 - D: € 19,99
 - E: € 21,99

Lid 6 Het loongebouw met ingang van 1 januari 2026

Bruto uurlonen AGF detailhandel vanaf 1-1-2026					
APC 3,0% per 1-1-2026 toegepast					
WML per 1-1-2026 ingepast					
Functie	WML-%	Functie	Functie	Functie	Functie
		B	C	D	E
Leeftijd					
15	0,3	€ 4,41	€ 4,59		
16	0,4	€ 5,97	€ 6,49	€ 7,21	
17	0,5	€ 7,36	€ 7,65	€ 8,17	
18	0,625	€ 9,19	€ 9,57	€ 10,21	
19	0,75	€ 11,03	€ 11,48	€ 12,25	€ 13,47
20	0,875	€ 12,87	€ 13,39	€ 14,29	€ 15,72
21	1	€ 14,71	€ 15,31	€ 16,33	€ 17,97
Functiejaren					
1	1	€ 15,14	€ 15,87	€ 16,90	€ 18,58
2	1	€ 15,14	€ 16,46	€ 17,54	€ 19,29
3	1	€ 15,42	€ 16,75	€ 18,17	€ 19,99
5	1	€ 15,70	€ 17,05	€ 18,81	€ 20,69
8	1	€ 16,26	€ 17,64	€ 19,45	€ 21,39
10		€ 16,56	€ 18,04	€ 19,99	€ 21,99

Lid 7 Jaarlijkse indexering van de bedragen in het loongebouw

1. Per 1 januari van ieder jaar wordt ter voorkoming van toekomstige inflatieachterstanden een algemene automatische prijscompensatie (APC) op de salarisbedragen van het loongebouw toegepast.
2. Indien het wettelijk minimum (jeugd)loon tussentijds stijgt naar hogere waarden dan de in het loongebouw genoemde salarisbedragen, wordt het hogere bedrag aan wettelijk minimum (jeugd-)loon op desbetreffende plekken worden ingepast
3. De algemene aanpassing van de salarisbedragen (APC) vindt per 1 januari plaats op basis van het consumentenprijsindexcijfer (CPI-afgeleid alle huishoudens), van de maand oktober van het vorige jaar vergeleken met de maand oktober van het jaar ervoor.
4. Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, die achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden.
5. Wanneer het consumentenprijsindexcijfer oktober – oktober 5% of hoger bedraagt, wordt maximaal 5% aan indexatie toegepast. Wanneer de

consumentenprijsindex negatief is, vindt er geen negatieve indexatie plaats. De salarisbedragen blijven dan ongewijzigd, de negatieve CPI wordt het daarop volgende jaar verrekend met de per 1 januari van dat volgende jaar vast te stellen algemene aanpassing van de salarisbedragen.

Lid 8: Overig

1. De werkgever verstrekt dagelijks in de kantine/pauzeruimte vers fruit aan de werknemer om daarmee een gezonde leefstijl te stimuleren.
2. Medewerkers hebben jaarlijks recht op het volgen van twee scholingsdagen vanuit het branche-opleidingsprogramma, welke voor 100% worden doorbetaald door de werkgever.

Artikel 17 *Werkkostenregeling*

Sociale Partners hebben afgesproken om de fiscale mogelijkheden rondom de werkkostenregeling (WKR) binnen de branche, positief, onder de aandacht te brengen. De WKR stelt werkgevers in staat bepaalde vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers fiscaal vriendelijk te regelen, zonder dat dit als belast loon geldt voor de werknemer, mits deze binnen de wettelijke kaders blijft.

Artikel 18 *Beëindiging dienstverband*

Lid 1

Deze CAO volgt de wettelijke bepalingen waar het gaat om het opzeggen van het dienstverband.

Lid 2

Bij opzegging van het dienstverband door werkgever of werknemer dienen de geldende wettelijke bepalingen in het Burgerlijk Wetboek ter zake van opzegging en beëindiging van het dienstverband in acht te worden genomen.

Lid 3

Opzegging geschiedt wederzijds schriftelijk.

Lid 4

De opzegging mag niet plaatsvinden als gevolg van het enkele feit dat de werknemer als (kader) lid van een werknemersorganisatie staat ingeschreven.

Lid 5

Cao-partijen hebben afgesproken aangesloten te blijven bij de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (SPAWW). Medewerkers gebonden aan deze CAO zijn verplicht, via de werkgever, deel te nemen aan deze regeling. De regeling betreft een private aanvulling op de WW-aanspraken. De premie wordt, ingehouden op het loon en afgedragen door de werkgever, dus volledig betaald door de werknemer. Meer informatie over de regeling is te vinden op de website van de Stichting Private Aanvulling WW en WGA: www.spaww.nl. De looptijd van deze private aanvulling loopt tot 1 oktober 2027.

Artikel 19 Commissie Arbeidsvoorwaarden

Lid 1

- a. Partijen stellen een Commissie Arbeidsvoorwaarden in, bestaande uit 4 leden en 4 plaatsvervangende leden, waarvan 2 leden en 2 plaatsvervangende leden te benoemen door de in deze overeenkomst participerende werkgeversorganisaties en 2 leden en 2 plaatsvervangende leden door de in deze overeenkomst participerende werknemersorganisaties.
- b. Het doel van de Commissie is, middels een snelle behandeling bij vraagstukken welke betrekking hebben op deze CAO, een onafhankelijk advies uit te brengen. Voordeel is dat een onafhankelijk (niet bindend) advies wordt verkregen zonder tussenkomst van een rechter.

Lid 2

De commissie kiest uit haar midden een voorzitter en een secretaris, zodanig dat deze functies over beide partijen worden verdeeld.

Lid 3

De taak van de commissie bestaat uit:

- a. het op verzoek van een werkgever en/of werknemer verlenen van dispensatie van het in deze CAO bepaalde, mits een dergelijk verzoek schriftelijk en gemotiveerd wordt ingediend. Cao-partijen zullen bij een ontheffingsverzoek in ieder geval de navolgende punten toetsen:
 - De redenen waarom ontheffing wordt gevraagd dienen voldoende gegrond te zijn;
 - De arbeidsvoorwaarden voor de werknemers dienen voldoende gewaarborgd te zijn;
 - De door de werkgever voorgestelde arbeidsvoorwaardenregeling(en) mag (mogen) niet in strijd zijn met wettelijke bepalingen."
- b. het geven van advies over alle zaken die haar in deze CAO ter behandeling zijn of zullen worden opgedragen;
- c. het desgewenst geven van advies omtrent de uitleg en/of de toepassing van deze CAO aan participerende organisaties, alsmede aan iedere werkgever of werknemer als bedoeld in artikel 1. Een verzoek om advies dient schriftelijk bij de commissie te worden gedaan;
- d. het behandelen bij wijze van advies van geschillen omtrent de uitleg en/of de toepassing van deze CAO, indien partijen betrokken bij het geschil daarom schriftelijk verzoeken.

Lid 4

Tot de taak van de Commissie Arbeidsvoorwaarden behoort mede het in behandeling nemen van geschillen over de indeling in functies, zoals geregeld in artikel 16 lid 5, indien een of beide partijen, betrokken bij het geval, daarom schriftelijk verzoekt. Geschillen kunnen worden voorgelegd door zowel betrokkenen als door hen vertegenwoordigende organisaties.

Lid 5

Indien slechts één partij zich richt tot de Commissie met een vraag en/of probleemstelling, zal de wederpartij hiervan op de hoogte worden gebracht. Deze wordt in de gelegenheid gesteld te reageren alvorens de Commissie uitspraak doet.

Lid 6

- a. De beslissing van de Commissieleden dient unaniem te zijn alvorens een, schriftelijk en gemotiveerd, advies kan worden uitgebracht. Indien de beslissing niet unaniem is, zal deze uitkomst schriftelijk en gemotiveerd worden uitgebracht naar betreffende partijen. De Commissie Arbeidsvoorwaarden zal binnen een termijn van vier weken de beslissing kenbaar maken. Indien meer tijd nodig is om tot een beslissing te komen, zullen partijen binnen de termijn van vier weken hiervan op de hoogte worden gebracht door middel van een duidelijke toelichting. Deze procedure wordt ook aangehouden voor de in artikel 19 lid 3a genoemde dispensatieverzoeken.
- b. Partijen verplichten zich geen gerechtelijke procedure aan te spannen betreffende geschillen als vermeld in dit artikel, alvorens van de Commissie Arbeidsvoorwaarden een advies te hebben gevraagd.

Lid 7

De Commissie Arbeidsvoorwaarden is gevestigd aan het Horaplantsoen 20, 6716 LT te Ede.

Artikel 20 Werkgelegenheid

Sociale partners hebben afgesproken om (potentiële) medewerkers, met een achterstand tot de arbeidsmarkt, onder de aandacht te brengen binnen de branche. Hiertoe zullen goede, bestaande, voorbeelden worden uitgelicht richting de achterban.

Op bedrijfstakniveau zal regelmatig, doch tenminste 1 maal per jaar, tussen partijen betrokken bij deze collectieve arbeidsovereenkomst overleg plaatsvinden over de economische vooruitzichten van de bedrijfstak ten aanzien van in het bijzonder de werkgelegenheid. Dit overleg heeft tot doel informatie te verstrekken teneinde de werkgelegenheidsontwikkeling te kunnen volgen.

Artikel 21 Overgangsbepaling

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

Artikel 22 Pensioen

Informatie met betrekking tot de reguliere pensioenregeling voor de AGF Detailhandel is te lezen in de bijlage. Voor alle details m.b.t. pensioen wordt verwezen naar de regeling Pensioenfonds Detailhandel, zie bijlage 1.

Artikel 23 Sociaal Fonds

Ten aanzien van het Sociaal Fonds hebben partijen een aparte collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten met een looptijd van 1 januari 2023 – 1 januari 2027. Een omschrijving van alle zaken met betrekking tot het Sociaal Fonds is online te vinden via: <https://avn.nu/themas/medewerkers/sociaal-fonds-detailhandel-agf>

Artikel 24 *Looptijd der overeenkomst en overige zaken*

Lid 1

De looptijd van de CAO zal zijn van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027. Indien geen der partijen uiterlijk drie maanden voor het tijdstip waarop deze overeenkomst eindigt per aangetekend schrijven te kennen geeft dat zij deze overeenkomst wenst te beëindigen, zal zij geacht worden telkens voor 1 jaar te zijn verlengd.

Ingrijpende veranderingen: bij ingrijpende veranderingen (door herzien overheidsbeleid) gedurende deze CAO-periode die grote financiële gevolgen voor medewerkers en/of werkgevers zullen hebben (o.a. forse verhoging minimumloon, herziening pensioenstelsel, crisis zoals een pandemie), zullen partijen in overleg treden.

Lid 2 Periodiek Overleg

Jaarlijks zal er periodiek overleg plaatsvinden tussen werkgevers en vakbonden. Tijdens dit overleg zal er o.a. worden gesproken over de volgende protocolafspraken:

Bijlage 1 Pensioenregeling

Pensioenregeling voor de AGF Detailhandel

De pensioenregeling voor de medewerkers in de AGF Detailhandel valt onder de algemene regeling van het Pensioenfonds detailhandel.

Gelet op het feit dat de regeling jaarlijks aangepast kan worden is er besloten om in de bijlage alleen de website weer te geven. Voor algemene informatie over de pensioenregeling kunt u de website www.pensioenfondsdetailhandel.nl raadplegen.

Bijlage 2 Stichting Sociaal Fonds Detailhandel in Aardappelen, Groenten en Fruit

Het doel van de Stichting Sociaal Fonds Detailhandel in Aardappelen, Groenten en Fruit is het financieren en subsidiëren van activiteiten die gericht zijn op het in sociaal opzicht optimaal functioneren van de detailhandel in Aardappelen, Groenten en Fruit. Deze activiteiten zijn bijvoorbeeld:

- uitvoerende werkzaamheden van de Commissie Arbeidsvoorwaarden;
- voorlichting over arbeidsvoorwaarden, met name over de CAO;
- het verrichten van werkzaamheden van de instituten voor vakopleiding, alsmede opleidings-, vormings- en ontwikkelingswerk ten behoeve van de werknemers en werkgevers;

Door het bestuur van de stichting wordt beoordeeld welke subsidies worden verleend.

De werkgever is verplicht een door de stichting te bepalen percentage van het premieplichtige loon van alle werknemers in de onderneming af te dragen aan de stichting. De premie bedraagt 1,0%.

Het Sociaal Fonds is onderverdeeld in twee subfondsen:

- Het A-fonds is bestemd voor het geven van voorlichting en informatie over voorschriften, die uit de CAO voortvloeien en voor uitvoerende werkzaamheden van de Commissie Arbeidsvoorwaarden. Van de totale opbrengst sociaal fondspremie is 20% bestemd voor het A-fonds.
- Het B-fonds is bestemd voor activiteiten inzake scholing, opleiding en werkgelegenheid welke worden uitgevoerd door Het AGF Centrum voor kennis en ontwikkeling. Van de totale opbrengst sociaal fondspremie is 80% bestemd voor het B-fonds.

Voor informatie over het sociaal fonds kun je terecht op

<https://sociaalfondsendetailhandel.nl/sfagf> en op

<https://avn.nu/themas/medewerkers/sociaal-fonds-detailhandel-agf>

Bijlage 3 Arbobeleid

Een goed personeelsbeleid en arbobeleid levert veel op. In de eerste plaats werkplezier, in de tweede plaats een veilig gevoel en veilige omgeving. Hierdoor zal het ziekteverzuim dalen, de productiviteit stijgen. Een goede werksfeer wordt overgebracht op de consument. Kortom het biedt tal van pluspunten, hetgeen is te bereiken door bewust bezig te zijn met dit thema.

Een goede start hiertoe is het invullen van de Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RIE). Niet alleen omdat dit een wettelijke verplichting is, maar ook omdat het u een goede blik op uw bedrijf geeft. Voor de AGF Detailhandel is een speciaal digitaal instrument ontwikkeld om te voldoen aan deze wettelijke verplichting. Te downloaden via de website: www.avn.nu.

De afgelopen jaren is er veel aandacht besteed aan personeels- en arbobeleid. Gezamenlijk met de werknemersorganisaties (FNV en CNV) is er gewerkt aan het opstellen van een Arbocatalogus voor de branche. Deze is ontwikkeld, getoetst door het Ministerie en goedgekeurd. De Arbocatalogus beschrijft (minimaal) de twee belangrijkste risicofactoren in de groentewinkel. Voor de AGF branche gaat het dan om fysieke belasting en snijrisico's.

Voor vragen met betrekking tot de Arbocatalogus kunt u terecht bij een van de Werkgeversorganisaties:

- Voor de gevestigde groentewinkels is dat Ambachtelijke Versdetailhandel Nederland (AVN)
- Voor de Markthandel is dat de Koninklijke Centrale Vereniging voor de Ambulante Handel (CVAH)