



Onderhandelingsresultaat cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2026

Ondergetekenden, partijen bij de cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit, te weten:

- a. FNV Handel, gevestigd te Utrecht;
- b. CNV, gevestigd te Utrecht;
- c. RMU Werknemers, gevestigd te Veenendaal

als werknemersorganisaties enerzijds en

- GroentenFruit Huis, gevestigd te Zoetermeer

als werkgeversorganisatie anderzijds, verklaren hierbij overeenstemming te hebben bereikt over een onderhandelingsresultaat voor een nieuwe cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit.

Het onderhandelingsresultaat bevat de volgende afspraken:

1. *Looptijd*

De cao heeft een looptijd van 12 maanden, lopend van 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2026.

2. *Initiële salarisverhoging*

- Per 1 juli 2025 worden de salarissen met minimaal 1,1% verhoogd (zie ook 3. Aanpassing loongebouw);
- Per 1 januari 2026 worden de salarissen met 2% verhoogd.

Voor bovenschalligen, dat wil zeggen de werknemers die niet zijn ingedeeld in de functiegroepen A t/m I, maar hoger (dus in functiegroepen hoger dan I), is de standaardafpraak dat bij algemene cao-verhogingen, zij recht hebben op minimaal de helft van de cao-verhoging. Dit betekent voor bovenschalligen dus een salarisverhoging van minimaal 0,55% per 1 juli 2025 en minimaal 1% per 1 januari 2026.

3. *Aanpassing loongebouw*

Door de forse stijging van het Wettelijk Minimumloon de afgelopen jaren, is de onderkant van het loongebouw "in elkaar gekropen". De verhoudingen tussen de functiegroepen alsook tussen de tredes zijn alsmaar kleiner geworden. Dit wordt per 1 juli 2025 gecorrigeerd voor de functiegroepen A t/m E. Zowel de verhouding tussen de functiegroepen A t/m E, op het niveau van 0 ervaringsjaren, wordt weer in verhouding gebracht door aangepaste startsalaries, alsook de verhouding tussen de tredes binnen de betreffende functiegroepen afzonderlijk.

Deze aanpassingen binnen de functiegroepen A t/m E zorgen ervoor dat de loonsverhoging per trede kan verschillen, maar minimaal 1,1% bedraagt. Dit leidt dan ook tot een gemiddelde loonstijging over de gehele loontabel van 1,55% per 1 juli 2025. Het gewogen gemiddelde per bedrijf kan enigszins afwijken van dit percentage, omdat de impact van deze aanpassingen afhankelijk is van op welke functies werknemers werkzaam zijn en waar zij in het loongebouw zijn ingedeeld.



Voor de functiegroepen F t/m I wijzigt er niets in het loongebouw en geldt alleen de algemene cao-verhogingen van 1,1% per 1 juli 2025 en 2% per 1 januari 2026 (zie 2. Initiële salarisverhoging).

Per 1 juli 2025 gelden voortaan de salarissen per uur, in plaats van de salarissen per maand, als uitgangspunt voor de algemene cao-verhogingen. Op basis van het salaris per uur worden de maand- en 4-wekensalarissen berekend.

4. Afschaffing jeugdlonen

Zoals in de cao van 1 juli 2024 t/m 30 juni 2025 is toegezegd, vervalt de salarisschaal voor 20-jarigen. Vanaf 1 juli 2025 worden zij voortaan ingedeeld op de salarisschaal van, wat nu heet, "21 jaar en ouder".

5. Hulpkrachten en vakantiewerkers

Per 1 juli 2025 worden er salarisschalen ingevoerd voor hulpkrachten en vakantiewerkers in de leeftijd van 15 t/m 17 jaar.

Hulpkrachten

Een hulpkracht betreft iedere werknemer, in de leeftijd van 15 t/m 17 jaar, die in de regel niet meer dan 12 uren per week, 48 uur per loonperiode van 4 weken dan wel 52 uur per maand werkzaam is.

Vakantiewerkers

Een vakantiewerker betreft iedere werknemer, in de leeftijd van 15 t/m 17 jaar, die tijdens een aaneengesloten vakantiesluiting van onderwijsinstellingen als werknemer gedurende ten hoogste acht weken arbeid verricht.

Het salaris per uur van Hulpkrachten en Vakantiewerkers betreft het Wettelijk Minimumuurloon op basis van de van toepassing zijnde leeftijd plus € 2,-.

Werknemers, in de leeftijd van 15 t/m 17 jaar, met een arbeidsovereenkomst die niet overeenkomt met één van de bovenstaande definities en werknemers van 18 t/m 20 jaar worden ingedeeld in de salarisschaal van, wat nu heet, "21 jaar en ouder".

Let op: De op het tijdstip van in werking treden van deze cao rechtens geldende individuele arbeidsvoorwaarden, welke voor de werknemer in gunstige zin van deze cao afwijken, blijven gehandhaafd. (artikel 3 lid 1 cao)

6. Reiskostenvergoeding

De reiskostenvergoeding voor woon- werkverkeer wordt per 1 juli 2025 verhoogd van minimaal € 0,15/km naar minimaal € 0,18/km. De andere criteria blijven ongewijzigd van kracht.

7. Gelijke beloning meerwerk/ overwerk

Het Hof van Justitie van de Europese Unie (Hof) heeft recent twee belangrijke arresten gewezen met betrekking tot gelijke behandeling naar arbeidsduur, meer specifiek in de beloning van overuren en meerwerkuren. Van meerwerk is sprake als parttimers meer uren werken dan de overeengekomen arbeidsduur. Van overwerk is sprake als er meer uren worden gewerkt dan de fulltime arbeidsduur. In onze cao betreft dit dus meer uren dan gemiddeld 38 uur per week.

Het Hof heeft bepaald dat een overwerkuur en een meerwerkuur gelijkelijk beloond moet worden. Onderscheid in beloning van deze uren is verboden, tenzij dit objectief te rechtvaardigen is. Een overwerkuur wordt in onze cao beloond met een toeslag van 35%. Bij een meerwerkuur is er geen sprake van een toeslag, maar is er wel sprake van opbouw van vakantie-uren (9,96%), vakantietoeslag (8%) en pensioen (premie van 14,81% te betalen door werkgever). Deze opbouw vindt niet plaats bij een overwerkuur.

Het verschil tussen een meerwerkuur (32,77%) en een overwerkuur (35%) betreft 2,23%. Er is daarom afgesproken om dit verschil, 2,23%, als toeslag per gewerkt meeruur uit te betalen.

Deze toeslag gaat van kracht per 1 januari 2026, zodat dit op een goede manier verwerkt kan worden in de salarisadministraties.

8. Verlof aankopen

Om werknemers, die daar behoefte aan hebben, een betere werk/ privébalans te bieden, krijgen de mogelijkheid om maximaal 3 extra verlofdagen per kalenderjaar aan te kopen.

Werknemers moeten een verzoek hiervoor aan het begin van het kalenderjaar indienen en dan worden deze verlofdagen verrekend in de periode waarin de vakantietoeslag wordt uitbetaald. Deze aangekochte verlofdagen moeten in het jaar van aankoop worden opgenomen.

Werknemers mogen alleen van deze regeling gebruikmaken als er geen sprake is van schulden en/of een loonbeslag en/of het loon niet lager uitkomt dan het Wettelijk Minimumloon.

Voor parttimers geldt deze regeling naar rato.

9. Mantelzorg

Sociale partners hebben afgesproken de onderstaande aanbeveling voor mantelzorg op te nemen in de cao:

"Het onderwerp mantelzorgverlening als onderdeel van de balans werk/privé hoort thuis in het gesprek tussen leidinggevende en werknemer.

In overleg tussen leidinggevende en werknemer zal, met inachtneming van ieders belang, tot een maatwerkafsprake gekomen worden. De leidinggevende zal daarbij aandacht hebben voor de herverdeling van werkzaamheden zodat geen langdurige werkdrukverhoging bij de directe collega's ontstaat."

10. Uitzendkrachten

Sociale partners vinden het belangrijk om de positie van uitzendkrachten in de sector te verbeteren en/of te versterken. Daarom zijn de volgende afspraken gemaakt:

- De werkgever die gebruik maakt van uitzendarbeid is verplicht daarvoor uitsluitend uitzendbureaus in te schakelen die gedurende de gehele inleenperiode over een geldig NEN 4400-1 of NEN 4400-2 certificaat beschikken dat is afgegeven door de Stichting Normering Arbeid (SNA), en in het geval dat huisvesting voor uitzendkrachten wordt georganiseerd, ook te beschikken over een certificaat dat is afgegeven door de Stichting Normering Flexwonen (SNF).



Met daarbij de inachtneming van de aankomende wetgeving omtrent certificering.

- De uitzendkracht die 36 maanden bij dezelfde opdrachtgever aan het werk is, krijgt schriftelijk een contract van onbepaalde tijd aangeboden door de betreffende opdrachtgever. De werkgever draagt er zorg voor dat de inhoud van de arbeidsovereenkomst door de uitzendkracht goed begrepen kan worden. Dat is immers de zorgplicht die op de werkgever rust. Als de uitzendkracht van dit aanbod afziet, zal dit ook schriftelijk worden vastgelegd, zonder enige consequenties voor zijn uitzendwerk.
Met de periode van 36 maanden wordt aangesloten bij de periode die is vastgelegd in de wettelijke ketenregeling.

De afspraken gaan in op 1 juli 2025, maar er geldt een overgangsperiode van 1 jaar. Per 1 juli 2026 moeten deze afspraken in elk bedrijf zijn geëffectueerd.

11. Cao-tekst

Op 28 mei 2025 is het document "Een heldere uitleg van de cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit" door sociale partners gepubliceerd. Deze uitlegtekst was bedoeld om zowel werknemers als werkgevers meer duidelijkheid te verschaffen over de (interpretatie van de) cao.

De huidige cao-tekst is in de loop der jaren, door de vele aanpassingen n.a.v. cao-afspraken en/of wetswijzigingen, vaak aangepast en uiteindelijk steeds slechter leesbaar geworden. Hierdoor zijn er vaak vragen over de toepassing van de cao. Dit was voor sociale partners dan ook de aanleiding om tot een heldere uitleg te komen van de cao.

Sociale partners hebben nu besloten om deze uitlegtekst per 1 juli 2025 te gaan gebruiken als officiële cao-tekst en deze ook in te dienen voor de algemeen verbindendverklaring.

Protocolafspraken

12. Vertegenwoordigers werknemers - vakbonden

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

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



Aldus overeengekomen,
Zoetermeer, 26 juni 2025

Margje van der Woude
FNV Handel

Mirjam van Leussen
CNV

Mel Blonk
RMU Werknemers

Paul van de Kruijs
Voorzitter cao-commissie GroentenFruit Huis

Richard Schouten
Algemeen directeur GroentenFruit Huis