

Nestlé Nederland CAO-I

**Looptijd 1 april 2025 tot en met 31 maart 2026
(RVU tot en met 31 december 2027)**

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen:

Nestlé Nederland B.V. te Amstelveen

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht en

CNV te Utrecht

als partijen ter andere zijde

is overeenstemming bereikt over voortzetting van de tussen hen bestaande collectieve arbeidsovereenkomst voor de periode 1 april 2025 tot en met 31 maart 2026, met inachtneming van de navolgende wijzigingen.

Artikel 1. Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a) de werkgever : de partij ter ene zijde;
- b) vakvereniging : elk der partijen ter andere zijde;
- c) werknemer : de werknemer m/v in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst; als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd, hij die als vakantiewerknemer of stagiaire in dienst is van de werkgever;
- d) maand : een kalendermaand;
- e) week : een periode van 7 etmalen, beginnende op maandag 00.00 uur en eindigend op zondag 24.00 uur;
- f) etmaal : begint op 00.00 uur en eindigt op 24.00 uur;
- g) dienstrooster : een werktijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en onderbreken;
- h) normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- i) schaalsalaris : het salaris als vastgelegd in bijlage II;
- j) maandinkomen : het schaalsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 8 lid 2 en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 7 lid 6 onder b;
- k) ondernemingsraad : de ondernemingsraad (OR) of een commissie van deze raad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR);
- l) B.W. : Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10).
- m) refertebeloning : de toeslag voor geregelde arbeid in ploegdienst, vastgesteld aan de hand van het dienstrooster (artikel 6) en de inconvenïëntenmatrix artikel 8 lid 2.

Artikel 2. Verplichtingen van de werkgever

2.1. Algemeen

De werkgever verplicht zich deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.

De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze, dan neergelegd in de artikelen 19 en 20.

De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.

De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeids-overeenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeids-overeenkomst en het eventueel geldend bedrijfsreglement.

De werkgever zal zorg dragen dat wetteksten waarnaar in deze cao wordt verwezen ter inzage liggen in de vestigingen.

2.2. Werkgelegenheid

Werkgever zal tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot gedwongen collectief ontslag van werknemers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn, respectievelijk tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten, dan na overleg met de vakverenigingen. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde omstandigheden.

Ingeval overgegaan zal moeten worden tot gedwongen collectief ontslag van werknemers, zal de werkgever vóór de ontslagaanzegging in overleg treden met vakorganisaties omtrent de voor de betrokken werknemers uit die wijziging voortvloeiende gevolgen.

De werkgever zal de vakverenigingen tweemaal per jaar informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming.

Hierbij zullen met name ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid ter sprake komen, waarbij zowel aandacht zal worden gegeven aan het te verwachten aantal arbeidsplaatsen als aan de afwijkingen ten opzichte van eerder uitgesproken verwachtingen.

Indien zich ontwikkelingen voordoen die zullen leiden tot aanmerkelijke inkrimpingen van het aantal arbeidsplaatsen en mogelijk collectief ontslag, dan zal de werkgever de vakverenigingen tijdig uitnodigen tot het overleg als hiervoor genoemd.

2.3. Vacatures

Rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:

bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming waarin het promotiebeleid niet kan voorzien, de werknemers in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren; teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante-, volledige- en deeltijd-vacatures melden c.q. afmelden bij het UWV.

2.4. Organisatiebureau

De werkgever zal, als overwogen wordt een opdracht te geven aan een extern organisatiebureau, waarbij de werkgelegenheid direct in het geding is, de vakverenigingen en de OR c.q. Centrale Ondernemingsraad (COR) hierover informeren onder mededeling van de voorgenomen opdracht aan dat organisatiebureau en de vakverenigingen en de OR in de gelegenheid stellen hierover hun visie kenbaar te maken.

2.5. Fusie, reorganisatie, sluiting

In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels, de WOR en de Wet "Melding collectief ontslag" dient de werkgever die overweegt:

- een fusie aan te gaan,
- een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
- de personeelsbezetting ingrijpend te herzien,

hierbij de sociale gevolgen te betrekken.

De werkgever zal zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt gelijktijdig de vakverenigingen, de OR en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen en voorts conform het in de WOR bepaalde advies vragen aan de bevoegde OR en met de vakverenigingen overleg plegen over het opvangen van de daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen.

2.6. Ingeleende arbeidskrachten

De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de OR aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in dienst van de werkgever plegen te worden verricht.

Eén en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden, dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden. Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst,

werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.

Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde voorafgaand overleg met de OR vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de OR.

Hierbij zal de werkgever de OR inlichten over:

- naam en adres van de uitlener(s)
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden
- het aantal ingeleende arbeidskrachten
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

De werkgever zal het gebruikmaken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken.

Indien dit onvermijdelijk is, zal de OR conform bovenstaande hierover worden geïnformeerd; overigens onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover inlichtingen te vragen.

De uitzend-detacheringsperiode voorafgaand aan een verkrijging van een contract bij Nestlé wordt gezien als 1 schakel binnen de keten van de wet flex en zekerheid.

In principe zal de uitzendperiode 1000 uur bedragen.

Te rekenen vanaf 1 april 2013 zal diensttijd als uitzendkracht/ gedetacheerde, direct voorafgaand aan indiensttreding bij Nestlé, meetellen bij de bepaling van de diensttijd bij Nestlé (van toepassing op jubilea en diensttijd gerelateerd verlof). Nieuw ingehuurd flex-medewerkers na 1 juni 2014, niet bedoeld als reguliere instroom via een uitzendbureau en niet zijnde vakantiewerkers, ontvangen 3% extra salaris.

2.7. Sociaal beleid

De werkgever zal de door hem gehanteerde uitgangspunten, normen en regels, voor het sociaal beleid schriftelijk formuleren en motiveren.

Deze beleidsformulering zal onder meer plaatsvinden ten aanzien van:

- werkgelegenheid, het aantal arbeidsplaatsen en de verwachting daaromtrent
- promotiebeleid en de loopbaanontwikkeling
- vacature-, aanstelling- en ontslagbeleid.

Ter beoordeling van de beleidsuitgangspunten en het gevoerde sociaal beleid in de onderneming, verstrekt de werkgever tenminste éénmaal per jaar een sociaal jaarverslag waarin de uitgangspunten zijn opgenomen alsmede de feitelijke gegevens.

De werkgever zal dit verslag toezenden aan de vakverenigingen en op aanvraag aan ieder personeelslid ter beschikking stellen.

2.8. Pré-pensioneringsverlof

Aan de werknemer zal in de twee voorafgaande jaren aan zijn pensionering of vervroegde uittreding gelegenheid worden gegeven deel te nemen aan de cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op de aanstaande pensionering of vervroegde uittreding.

Het aantal dagen dat hiervoor beschikbaar wordt gesteld is maximaal 5 dagen per jaar, met behoud van salaris.

2.9. Speciale categorieën werknemers

Onder inachtneming van wettelijke bepalingen zal de werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakkere groeperingen op de arbeidsmarkt zoals oudere-, jongere- en mindervalide werknemers, alsmede aan hun arbeidsomstandigheden.

De werkgever neemt op zich gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen, gericht op het behoud, herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers. De uitwerking van het bovenstaande is als bijlage V bij de collectieve arbeidsovereenkomst gevoegd.

2.10. Periodiek Geneeskundig Onderzoek

De werkgever zal zorgdragen, dat werknemers periodiek medisch gekeurd kunnen worden.

2.11. Faciliteiten vakverenigingen

Om contacten mogelijk te maken tussen organisaties en hun leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de organisatie in staat te stellen gekozen leden van de OR in hun werk te ondersteunen zal de werkgever aan de vakverenigingen waar mogelijk faciliteiten verlenen. De faciliteiten zijn vastgelegd in bijlage VI van deze cao.

2.12. Regeling werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van de werkgeversbijdrage conform de regeling "Fonds Industriële Bonden".

2.13. Ongewenste intimiteiten

De werkgever zal een beleid voeren, gericht op het voorkomen van ongewenste intimiteiten. Per vestiging zullen - na overleg met de OR - 2 vertrouwenspersonen (1 man/1 vrouw) worden aangewezen.

Artikel 3. Verplichtingen van de vakverenigingen

De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.

De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienst staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst, op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 19 en 20 en daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien een dergelijke actie door derden zou zijn of worden veroorzaakt.

De hiervoor genoemde verplichting is niet van toepassing in die gevallen, waarbij de werkgever de SER-fusiegedragsregels alsmede overige ter zake geldende wettelijke bepalingen niet naleeft in die aangelegenheden waarbij de werkgelegenheid van groepen werknemers of bedrijven in het geding is.

De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen, dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement.

Artikel 4. Verplichtingen van de werknemer

- 4.1** De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
- 4.2** De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd en voor zover verband houdend met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
- 4.3** De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
- 4.4** De werknemer is gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
Voor de werknemers van 55 jaar en ouder geldt deze verplichting niet.
- 4.5** De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid, hygiëne en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
- 4.6** Het is de werknemer niet geoorloofd, tenzij de werkgever hem schriftelijk toestemming heeft verleend, loon- of daarbij vergelijkbare arbeid voor derden te verrichten, dan wel geheel of ten dele zelfstandig een onderneming te drijven. De werkgever kan zijn toestemming alleen weigeren op objectieve gronden.

De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op de in artikel 14 geregelde doorbetaling van loon bij arbeidsongeschiktheid.

- 4.7** De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten.
Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
- 4.8** De werknemer is gehouden zich, indien de werkgever zulks wenst, te laten doorlichten.
Gezien de aard en het karakter van het bedrijf is de werknemer verplicht zich te laten onderzoeken indien dit door de overheid wordt voorgeschreven (b.v. bij besmettingsgevaar).
- 4.9** De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.
- 4.10** De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de eventueel in het bedrijf van de werkgever geldende regels, vastgelegd in het zogeheten Huishoudelijk Reglement.
- 4.11** De werknemer is verplicht op grondslag van de desbetreffende voorwaarden deel te nemen aan de bij de werkgever geldende pensioenregeling, zoals genoemd in artikel 17.
- 4.12** In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.

Artikel 5. Indienstreding en ontslag

5.1 De dienstbetrekking wordt 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.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is.

Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

5.2 Bij het aangaan van elke dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden, als bedoeld in artikelen 7:652 en 7:676 BW.
Ten aanzien van dienstbetrekkingen voor bepaalde tijd, korter dan twee jaar, zal wederzijds de proeftijd 1 maand bedragen.

In afwijking van het bovenstaande is er geen proeftijd mogelijk bij een arbeids-overeenkomst voor bepaalde duur van ten hoogste 6 maanden.

5.3 Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en behoudens tijdens of bij het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:

a. *voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst*

1. door opzegging door de werkgever met inachtneming van de termijn als genoemd in artikel 7:672 BW;
2. door opzegging door de werknemer met inachtneming van de termijn als genoemd in artikel 7:672 BW.

De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand.

b. *voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst*

van rechtswege op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

c. *voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald karwei*

bij het beëindigen van het karwei, waarvoor de werknemer is aangenomen.

d. *voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard*

door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag tegen elke dag der maand, met dien verstande dat deze termijn na twee maanden dienstverband zeven dagen tegen elke dag der maand bedraagt.

5.4 Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer één week vóór het tijdstip, waarop de aldus voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen.

5.5 Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt zonder opzegging op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
(NB: conform het pensioenreglement dient de werknemer die gebruik wil maken van de mogelijkheid om vóór de AOW-gerechtigde leeftijd met pensioen te gaan, zulks minimaal 6 maanden voor de beoogde pensioendatum aan te vragen).

5.6 Indien in afwijking van het in lid 5 bepaalde de dienstbetrekking wordt voortgezet dan wel werknemers van AOW-gerechtigde leeftijd en ouder in dienst worden genomen, zal een opzeggingstermijn van één maand gelden, met dien verstande, dat het dienstverband slechts zal kunnen worden beëindigd tegen het einde van de kalendermaand.

Artikel 6. Arbeidsduur en Dienstrooster

- 6.1** De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 36 uur per week.
- 6.2** Roosters kunnen worden vormgegeven binnen een bandbreedte van 32 tot 45 uur per week. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
- a. een dagdienstrooster, dan wel een 2-ploegenrooster, dan wel een 3-ploegenrooster, elk een periode van 6 aaneengesloten weken omvattend en een normale arbeidsduur aangevend van 216 uur, verdeeld over maximaal 27 diensten.
 - b. een 4-ploegendienstrooster, dat een periode van 4 of meer aaneengesloten weken omvat op basis van een normale arbeidsduur van 144 uur per 4 weken, verdeeld over maximaal 18 diensten.
 - c. een 5-ploegendienstrooster, als omschreven in artikel 6A van deze cao.
 - d. werkroosters worden voorgelegd aan de OR conform artikel 27 WOR.

Roosters, afwijkend van de genoemde in sub a en b van dit artikellid, kunnen met de OR worden overeengekomen; uitgangspunt hierbij blijft een wekelijkse arbeidsduur van gemiddeld 36 uur.

Het uitroosteren van vrije uren kan geschieden in blokken van 4 tot 40 uur.

In samenhang met deeltijdarbeid kunnen schriftelijk andere roosters worden overeengekomen. Leidend daarbij zal zijn de arbeidsduur op jaarbasis, welke zal worden gerelateerd aan de jaarurennorm van de voltijdmedewerker (dat wil zeggen afhankelijk van het aantal weekenddagen en feestdagen).

- 6.3**
- a. In de dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur, beginnende op maandag. Ingeval van variabele werktijden wordt gewerkt tussen 07.00 en 19.00 uur; de matrixtoeslag is daarbij niet van toepassing.
 - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter gewerkt tussen 05.00 en 24.00 uur op vier of vijf dagen van de week, van maandag tot en met vrijdag. De werknemers wisselen periodiek van dienst, waarbij één der diensten een ochtend- of middagdienst is.
 - c. in 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld, beginnende op de zondagavond.
 - d. In 4-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld, gebaseerd op een bedrijfstijd van 144 uur.

- 6.4**
- a. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
 - b. Ieder meeruur boven het rooster, zoals gecommuniceerd donderdags voor 12.00 uur van voorafgaande week, wordt beschouwd als overwerk conform art. 8.6.
 - c. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.
 - d. Bij wijziging van dienstrooster zal tussen het einde van de arbeidstijd van de ene dienst en de aanvang van de volgende dienst ten minste 11 uur rust zijn.
- 6.5.** Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de OR, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen om daarover met de werkgever overleg te plegen.

6.A. 5-ploegen volcontinudienst

Voor werknemers in de 5-ploegen volcontinudienst gelden, in afwijking van resp. in aanvulling op het elders in deze cao bepaalde, de volgende bepalingen:

- de arbeidsduur bedraagt gemiddeld 33,6 uur per week
- de 5-ploegen volcontinudienst wordt vormgegeven door middel van roosters met gemiddeld 21 diensten per 5 weken;
- de arbeidstijd per dienst bedraagt maximaal 9 uur, in de nachtdienst wordt maximaal 6 diensten aaneengesloten gewerkt;
- in de 5-ploegen volcontinudienst wordt in principe gewerkt op alle dagen van het jaar, 24 uur per dag;
- opkomstdagen zijn niet van toepassing;
- het salaris van werknemers in de 5-ploegen volcontinudienst is gelijk aan het functiesalaris conform artikel 7, behorend bij een volledige arbeidsduur;
- er is een vaste toeslag voor de 5-ploegen volcontinudienst van 31% (excl. Feestdagen);
- ten aanzien van overwerk zijn de bepalingen van artikel 8.6 van toepassing;
- de werknemer in de 5-ploegen volcontinudienst verwerft jaarlijks een vakantierecht van 187 uur.

Artikel 7. Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen

7.1 Algemeen

De functies van de werknemers zijn op basis van functieclassificatie ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.

Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal.

De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.

7.2 Beroepsprocedure

Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving en als gevolg daarvan tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:

1. De werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij de afdeling Human Resources , bij voorkeur na overleg met zijn naaste chef.
De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten o.a. uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving enz. te worden ondersteund. De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer.
2. Indien de onder 1 aangegeven weg niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging, waarbij hij is aangesloten.
In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de deskundigen functiewaardering van de vakverenigingen. Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de deskundigen functiewaardering van de werkgever aanwezig zijn. De deskundigen functiewaardering van de werkgever en de vakverenigingen overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.
3. Bovengenoemde procedure geldt in principe voor georganiseerde werknemers.
Voor niet georganiseerde werknemers geldt dezelfde procedure met dien verstande, dat het bezwaar vermeld onder punt 2, wordt ingediend bij de afdeling Human Resources van de onderneming. Deze kan zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar laten adviseren door een externe deskundige functiewaardering.
4. Indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.

7.3 Functiejaarschaal

Werknemers worden beloond volgens de functiejaarschaal.
Herzieningen vinden éénmaal per jaar plaats op 1 januari door toekenning van een functiejaar totdat het maximum van hun schaal is bereikt.
Bij indiensttreding na 1 juli van enig jaar bestaat géén recht op de toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.

Bij aanstelling ontvangt de werknemer in het algemeen het schaalsalaris bij 0 functiejaars. Echter, indien een werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaars te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - extra functiejaars worden toegekend.

7.4 Tijdelijke waarneming

Werknemers, die tijdelijk een functie volledig waarnemen, welke hoger ingedeeld is dan hun eigen functie blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt.

Indien de tijdelijke waarneming ten minste 10 achtereenvolgende diensten heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor de navolgende toeslagen:

- 0,25% van zijn schaalsalaris per waargenomen dienst, indien de waargenomen functie 1 schaal hoger is ingedeeld;
- 0,375% van zijn schaalsalaris per waargenomen dienst, indien de waargenomen functie 2 schalen hoger is ingedeeld;
- 0,50% van zijn schaalsalaris per waargenomen dienst, indien de waargenomen functie 3 schalen of hoger is ingedeeld.

Deze toeslag wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden indien de waarneming korter dan 6 weken duurt. Indien de waarneming langer dan 6 weken duurt, dan komt deze werknemer eveneens in aanmerking voor de waarnemingstoeslag.

7.5 Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie

Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing van de hogere functie heeft plaatsgevonden.

Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die onder de functiejaarschaal valt, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.

Ingeval van een bevordering op of na 1 juli, kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de functiejaarverhoging één jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari.

7.6 Plaatsing in een lager ingedeelde functie

- a. *Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek.*
Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lage ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.

Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer die onder de functiejaarschaal valt, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

b. *Als gevolg van bedrijfsomstandigheden/opheffing.*

Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.

Bij indeling in een lagere salarisschaal om eerder vermelde redenen van een werknemer, die onder de functiejaarschaal valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt.

Indien het toekennen van functiejaars niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag wordt geïndexeerd met de initiële loonsverhogingen. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaarschaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

c. *Op grond van een medische verklaring*

Op werknemers, die op grond van een medische verklaring in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, is het bepaalde in lid 6 b van dit artikel van toepassing, voor zover het bepaalde in lid 7 b van dit artikel niet van toepassing is.

7.7 Uitvoeringsbepalingen

- a. Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 3 maanden bedragen.
- b. Het schaalsalaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het schaalsalaris van voor de vervulling van hun functie mindervaliden kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
- c. Werknemers die op grond van hun individuele arbeidsovereenkomst niet een volledige normale dagtaak verrichten en/of minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verrichten, - zogenaamde parttime werknemers - ontvangen een maandinkomen dat is vastgesteld op grond van het aantal door deze werknemers gewerkte uren per dag, danwel dagen per week, in verhouding tot het aantal uren per dag en/of dagen per week dat door de werknemers in een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak vervullen als regel gewerkt wordt.

Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

- d. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

Artikel 7A. Stages en vergoedingen

Cao-partijen vinden het belangrijk om jongeren goede kansen te bieden op de arbeidsmarkt. Het aanbieden van stages is hier een onderdeel van. Nestlé heeft een divers aanbod aan stages, die een looptijd hebben van 6 maanden. Bij het lopen van een stage staat altijd het leerelement centraal; de focus van de stage is ontwikkeling en de werkzaamheden zijn gebaseerd op de leerdoelen. Goede stagebegeleiding inclusief tussentijdse en eindevaluatie is hierbij cruciaal. Een fulltime stage is 40 uur per week, maar er is de mogelijkheid om ook parttime stage te lopen, afhankelijk van de stageplek en de afdeling. De stagevergoeding op basis van een fulltime stage is als volgt:

- 500 Euro bruto per maand voor HBO-/WO-studenten
- 400 Euro bruto per maand voor MBO-studenten

Artikel 8. Bijzondere beloning

8.1 Algemeen

De schaalsalarissen, bepaald op grond van artikel 7 worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaalsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.

8.2 Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag vastgesteld aan de hand van het dienstrooster als bedoeld in artikel 6 en de navolgende inconveniëntenmatrix. Deze toeslag (referte-beloning), berekend als gemiddelde over een gehele ploegencyclus, wordt uitgedrukt in een percentage en betaald over het schaalsalaris per maand.

Van	Tot	ma	di	wo	do	vr	za	zo
00.00	01.00	75	35	35	35	35	50	100
01.00	02.00	75	35	35	35	35	50	100
02.00	03.00	75	35	35	35	35	50	100
03.00	04.00	75	35	35	35	35	50	100
04.00	05.00	75	35	35	35	35	50	100
05.00	06.00	75	35	35	35	35	50	100
06.00	07.00	75	35	35	35	35	50	100
07.00	08.00	0	0	0	0	0	35	100
08.00	09.00	0	0	0	0	0	35	100
09.00	10.00	0	0	0	0	0	35	100
10.00	11.00	0	0	0	0	0	35	100
11.00	12.00	0	0	0	0	0	35	100
12.00	13.00	0	0	0	0	0	35	100
13.00	14.00	0	0	0	0	0	35	100
14.00	15.00	0	0	0	0	0	35	100
15.00	16.00	0	0	0	0	0	35	100
16.00	17.00	0	0	0	0	0	35	100
17.00	18.00	0	0	0	0	0	35	100
18.00	19.00	35	35	35	35	35	50	100
19.00	20.00	35	35	35	35	35	50	100
20.00	21.00	35	35	35	35	35	50	100
21.00	22.00	35	35	35	35	35	50	100
22.00	23.00	35	35	35	35	35	50	100
23.00	24.00	35	35	35	35	35	50	100

8.3 Afbouw refertebeloning

De werknemer, die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloonde dienstrooster, behoudt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag aan refertebeloning op het moment van overplaatsing verbonden aan zijn oude dienstrooster dan wel van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster gedurende de volgende periode:

indien hij 3 jaar of langer doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:

100% gedurende de lopende - en de daarop volgende maand

80% gedurende 2 maanden

60% gedurende 2 maanden

40% gedurende 1 maand

20% gedurende 1 maand

indien hij 5 jaar of langer, doch korter dan 10 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:

100% gedurende de lopende - en de daarop volgende maand

80% gedurende 4 maanden

60% gedurende 4 maanden

40% gedurende 3 maanden

20% gedurende 3 maanden

indien hij 10 jaar of langer, doch korter dan 15 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:

100% gedurende de lopende - en de daarop volgende maand

80% gedurende 5 maanden

60% gedurende 5 maanden

40% gedurende 4 maanden

20% gedurende 4 maanden

indien hij 15 jaar of langer, doch korter dan 25 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:

100% gedurende de lopende - en de daarop volgende maand

80% gedurende 7 maanden

60% gedurende 7 maanden

40% gedurende 5 maanden

20% gedurende 5 maanden

indien hij 25 jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt:

100% gedurende de lopende - en de daarop volgende maand

80% gedurende 13 maanden

60% gedurende 13 maanden

40% gedurende 11 maanden

20% gedurende 11 maanden

indien hij 60 jaar of ouder is en aansluitend 5 jaar onafgebroken in ploegendienst heeft gewerkt:

100% van het nominale verschil tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Bij tijdelijke verandering van ploegendienst over een periode korter dan twee maanden zal geen afbouw plaatsvinden.

Werknemers in ploegendienst van 55 jaar en ouder kunnen, indien er een dagdienstfunctie voor hen beschikbaar is, en zij minimaal 5 jaar ononderbroken in ploegendienst hebben gewerkt, in dagdienst werken.

De ploegendiensttoeslag bedraagt dan:

de lopende- en de daaropvolgende maand 100% en vervolgens

6 maanden 80%

6 maanden 60%

6 maanden 40%

6 maanden 20% van de oude toeslag.

Na het bereiken van de 60-jarige leeftijd vindt er geen afbouw meer plaats.

8.4 Afwijkingen

- 8.4.1** Een werknemer die tijdelijk wordt overgeplaatst naar een ander rooster, behoudt minimaal de voor zijn oorspronkelijk rooster vastgestelde refertebeloning. Indien de, volgens de matrix vast te stellen, onaangenaamheid van de daadwerkelijk gewerkte uren hoger is dan de voor de betrokken werknemer geldende refertebeloning, wordt deze meerdere onaangenaamheid uitbetaald.
- 8.4.2** Het individuele weekrooster voor de komende week wordt donderdag vóór 12.00 uur vastgesteld en bekend gemaakt. Als in opdracht van de werkgever dit weekrooster na de bekendmaking alsnog gewijzigd wordt, geldt er een toeslag per ingevallen dienst van 0,5% van het schaalsalaris.
- 8.4.3** De noodzakelijke rusttijd tussen het einde van de ene dienst en aanvang van de volgende dienst is 11 uur. Indien deze rusttijd doorloopt in de volgende dienst, dan worden deze niet gewerkte uren normaal volgens rooster betaald zonder dat de eindtijd van de dienst verschuift. De niet gewerkte uren tellen wel mee voor de vaststelling van de gemiddelde arbeidsweek en kunnen niet in het individuele rooster worden gecompenseerd.
- 8.4.4** Na overwerk tussen 23.00 en 07.00 uur, kan het totaal aan rusturen 8 uur bedragen; het daaruit eventueel voortvloeiende verzuim wordt normaal betaald.

8.5 Vergoeding voor consignatie en extra opkomst

Werknemers, die in opdracht van de werkgever gedurende 24 uur of langer geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor voor zover de uren vallen op maandag tot en met vrijdag 1% per dag, voor zover de uren vallen op zaterdag 1,75% en voor zover de uren vallen op zondag 2,25% van hun schaalsalaris. Bij consignatie minder dan 24 uur geldt een minimum van 1% respectievelijk 1,75% respectievelijk 2,25%.

Werknemers, die in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken, ontvangen per extra opkomst een vergoeding; deze bedraagt 1% van het schaalsalaris. Bij een opkomst zal voor de gewerkte tijd minimaal één uur worden gerekend.

Van extra opkomst/overwerk is sprake, indien de werknemer in 1 week meer opkomsten heeft gemaakt dan het voor hem geldende rooster van die betreffende week aangeeft.

Opkomsten op snipperdagen en op andere vastgestelde vrije dagen worden, onder inachtneming van het bovenstaande, als een extra opkomst/overwerk beschouwd. De verplaatsing van de snipperdag vindt in overleg met betrokken werknemer plaats. Indien in een dergelijk geval door bedrijfsorganisatorische omstandigheden geen werkzaamheden kunnen worden verricht en de betrokkene onverrichterzake moet terugkeren, zal hij recht hebben op een vergoeding, gelijk aan de beloning die gegolden zou hebben voor de dienst of het gedeelte van een dienst waarop de extra reis naar het bedrijf betrekking had.

Consignatie zal uitsluitend worden opgelegd aan werknemers van 18 jaar en ouder. De afbouwregeling zoals vermeld in artikel 8.3. is ook van toepassing op de vergoeding voor consignatie.

Bij een extra opkomst op roostervrije dagen voor scholing of overleg wordt reiskostenvergoeding betaald. Betaling geschiedt naar rato van de persoonlijke maandelijkse reiskostenvergoeding.

8.6. Vergoeding voor reservedienst

Indien werknemer door werkgever in het dienstrooster is ingedeeld in een reserve-dagdienst, ontvangt de werknemer daarvoor een toeslag van:

maandag t/m vrijdag	0,3% van het schaalsalaris
zaterdag	0,6% van het schaalsalaris
zondag	0,8% van het schaalsalaris

Deze toeslagen tellen niet mee voor het vaststellen van de referentebeloning.

Onder reservedienst ('slobberdienst') wordt begrepen de dienst waarbij de werknemer dagdienst heeft en waarbij werknemer de eerst aangewezen is om in te vallen in een andere ploeg.

8.7. Overwerk

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het individuele dienstrooster wordt overschreden, wordt per uur een toeslag betaald van 35% van het uurloon, naast de toeslag op grond van de matrix. Van overwerk is voor parttime werknemers eerst sprake wanneer zij meer uren per dag of meer dagen per week werken dan werknemers die een volledige dagtaak op alle werkdagen waarop als regel gewerkt wordt, vervullen. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur, inclusief de toeslag voor overwerk zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 6 maanden na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen.

De opgenomen compenserende vrije tijd wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel met 0,64% per uur. Indien zowel de overschrijding als de toeslag wordt opgenomen in vrije tijd, vindt er geen uitbetaling meer plaats.

Van meerwerk is sprake indien een deeltijdwerknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster per week aangeeft, doch de werktijd binnen de grenzen van het in de betreffende afdeling of ploeg normaal geldende dienstrooster blijft.

Naast de doorbetaling van de gewerkte meeruren wordt een toeslag van 25% over deze uren betaald.

8.7.1 Schafttijd die noodzakelijk is door overschrijding van de arbeidstijd vanwege overwerk wordt met 0,32% van het schaalsalaris betaald.

8.7.2 De overwerkvergoeding zoals geregeld in lid 6.1 van dit artikel geldt niet voor de volgende werknemers:

- buitendienstmedewerkers verkoopafdelingen hoofdkantoor

Artikel 9. Zon- en feestdagen

9.1 Werken op zondag

Op zondagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in 5-ploegen volcontinudienst betreft volgens het geldende dienstrooster, danwel arbeid in de ploegendiensten conform artikel 6 welke op zondag ('s avonds) aanvangen. Zondagen worden geacht te lopen van 0.00 tot 24.00 uur.

9.2 Werken op feestdagen

Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: nieuwjaarsdag, 1e en 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e pinksterdag, de beide kerstdagen, de dag waarop Koningsdag nationaal wordt gevierd en éénmaal per 5 jaar (lustrumjaar) 5 mei ter viering van de nationale bevrijding. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden feestdagen geacht te lopen van 00.00 uur tot 24.00 uur.

Een feestdag is een betaalde vrije dag. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in 5-ploegen volcontinudienst betreft volgens het geldende dienstrooster, dan wel arbeid in de ploegendiensten conform artikel 6, welke op de betreffende feestdag ('s avonds) aanvangen.

Roostervrije dagen op maandag tot en met vrijdag zullen (m.u.v. volcontinudiensten) niet samenvallen met een feestdag. Deze bepaling is niet van toepassing op vaste roostervrije dagen in het kader van de regeling "vrije uren oudere werknemers" (conform art. 15 van deze cao).

Werken op een feestdag is een overschrijding van de arbeidsduur, d.w.z. dat de gewerkte uren worden betaald, naast het reguliere maandsalaris. Tevens wordt voor het werken op een feestdag een toeslag gegeven, onder handhaving van de refertebeloning.

Ingeval van niet-volcontinuroosters zal het werken op een feestdag gepaard gaan met de vergoeding voor extra opkomst, tenzij het arbeid betreft welke op de betreffende feestdag ('s avonds) aanvangt.

Verdere toeslagen / vergoedingen (extra gang bij volcontinuroosters; reiskosten) worden slechts gegeven indien deze ook gegeven zouden zijn indien de desbetreffende dag geen feestdag geweest zou zijn.

Recht op een overwerkvergoeding kan slechts ontstaan voor werknemers in de volcontinudienst, en wel in die gevallen dat het werken op een feestdag ertoe leidt dat de arbeidsduur in hetzelfde rooster ook zou worden overschreden indien de desbetreffende dag geen feestdag geweest zou zijn.

De toeslag voor het werken op een feestdag bedraagt:

- Bij werken op een feestdag in de 5-ploegen volcontinudienst (cf. art. 6.A): 100% per gewerkt uur, op alle dagen. De op de feestdag gewerkte uren en de feestdagentoeslag worden uitbetaald dan wel, in overleg, gecompenseerd d.m.v. tijd voor tijd.
- Bij werken op een feestdag in andere ploegendiensten: 150% per gewerkt uur, op alle dagen. De gewerkte uren alsook de feestdagentoeslag worden uitbetaald dan wel, in overleg, omgezet in tijd voor tijd.

Werknemers met een niet-christelijke godsdienst worden in de gelegenheid gesteld om op hun erkende godsdienstige feestdagen verlof op te nemen.

Artikel 10. Buitengewoon verlof

De werknemer kan in bijzondere gevallen recht hebben op buitengewoon verlof. Dan geldt het volgende:

In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer aanspraak op verzuim met behoud van salaris gedurende de voor ieder geval aangegeven tijd, mits hij zo mogelijk één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever, van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont, tenzij het verzuim niet nodig is (b.v. indien het gebeuren plaatsvindt op een dag waarop de werknemer reeds vrij heeft):

- a. van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis bij overlijden van de partner, of een tot het gezin behorend kind of pleegkind of van één zijner ouders of schoonouders (zie ook hieronder bij rouwverlof);
- b. gedurende 2 aaneengesloten dagen bij het huwelijk van de werknemer;
- c. rondom/tijdens de bevalling van de partner heeft de werknemer recht op 2 dagen verlof (calamiteitenverlof). Bovendien heeft de werknemer dan recht op 5 dagen betaald geboorteverlof (deeltijdmedewerker naar rato). Het geboorteverlof moet worden opgenomen binnen 4 weken nadat de baby thuis is geboren of uit het ziekenhuis is ontslagen. Daarnaast kan de werknemer na opname van het geboorteverlof, aanvullend geboorteverlof opnemen. Hij moet die doen binnen 6 maanden na de geboorte. Tijdens het aanvullend geboorteverlof heeft de werknemer recht op 70% van zijn loon. De werkgever verrekent dit met de uitkering aanvullend geboorteverlof van het UWV;
- d. gedurende 2 dagen bij overlijden en/of begrafenis van een niet tot het gezin behorend kind of pleegkind, schoondochter, schoonzoon, broer of zuster;
- e. gedurende 1 dag op de dag van begrafenis van grootouders, grootouders van de partner, kleinkind, zwager, en schoonzuster en tot het gezin behorende niet genoemde familieleden;
- f. gedurende 1 dag bij ondertrouw van de werknemer zelf;
- g. gedurende 1 dag bij huwelijk van één zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders, schoonouders, zwagers en schoonzusters;
- h. gedurende 1 dag bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer en bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van zijn ouders of schoonouders;
- i. gedurende 1 dag bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
- j. gedurende 1 dag bij grote Professie van eigen kind of pleegkind;
- k. gedurende 1 dag bij verhuizing binnen de gemeente en gedurende 2 dagen bij verhuizing van de ene naar de andere gemeente;
- l. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur indien een werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de Wet persoonlijk opgelegde verplichtingen verhinderd is zijn werk te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden; de vergoeding welke hij van derden heeft of zou hebben ontvangen wordt van het salaris afgetrokken;
- m. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur voor bezoek aan een dokter, fysiotherapeut of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De vergoeding, welke de werknemer van derden heeft of zou hebben kunnen ontvangen, wordt van het salaris afgetrokken;

- n. voor het deelnemen aan een vakexamen ter verkrijging van een diploma, indien dit door het bedrijf noodzakelijk wordt geacht;
- o. met betrekking tot vorming en scholing van niet-leerplichtige jeugdige werknemers zullen faciliteiten worden verleend op basis van het in bijlage III van deze cao gestelde.

Het recht op 1 dag verlof als bedoeld onder sub i van dit artikel blijft behouden, indien de werknemer op de dag van het jubileum al om andere redenen geen arbeid behoeft te verrichten.

Voor de toepassing van dit artikel wordt in dit artikel met partner bedoeld:

- de echtgeno(o)t(e);
- de geregistreerd partner;
- degene met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en
- in het geval van geboorteverlof: degene van wie de werknemer het kind erkent.

Calamiteitenverlof.

Verlof met behoud van inkomen voor een naar billijkheid te berekenen tijd wordt verleend aan de werknemer die wegens bijzondere persoonlijke omstandigheden verhinderd is zijn arbeid te verrichten ('calamiteitenverlof'). Reden daarvoor is een plotselinge gebeurtenis, waarvoor zonder uitstel maatregelen door de werknemer moeten worden genomen.

Op verzoek van de werkgever dient de werknemer achteraf aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit. Calamiteitenverlof kan aansluitend gevolgd worden door (kortdurend) zorgverlof of kraamverlof.

Rouwverlof

Het goed omgaan met rouw is van groot belang om (langdurige) uitval te voorkomen. De tijd die nodig is voor rouw en alles wat rondom het overlijden van een partner of een tot het gezin behorend (pleeg)kind of van (schoon)ouders geregeld moet worden, is voor iedereen verschillend. Ook de impact hiervan op het werkvermogen verschilt per persoon. Werkgever en werknemer voeren daarom hierover het gesprek om tot maatwerkafspraken te komen, bijvoorbeeld over het opnemen van rouwverlof en/of de het beperken van de inzetbaarheid. HR biedt ondersteuning bij het maken van afspraken en zorgt hierbij dat de mogelijkheid tot het nemen van rouwverlof op consistente wijze wordt toegepast binnen de organisatie.

Artikel 11. Vakantie

11.1 Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

11.2 Duur der vakantie

- a. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op 200 uur vakantie- en snipperdagen met behoud van salaris. Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen in bijlage III is bepaald.

- b. De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 24 uur extra vakantie met behoud van salaris.
- c. De werknemers, die de 40-, 45-, 50-, 55- respectievelijk 60-jarige leeftijd hebben bereikt, hebben in het vakantiejaar waarin de leeftijd is bereikt recht op 8, 16, 24, 32, resp. 40 uur extra vakantie met behoud van salaris. Vanaf vakantiejaar 2010 geldt in plaats daarvan een diensttijdafhankelijke staffel. De werknemer met 10, 15, 20, 25, 30, 35 resp. 40 dienstjaren heeft recht op 8, 16, 24, 32, 40, 48 resp. 56 uur extra vakantie met behoud van salaris; ingaande het vakantiejaar waarin het desbetreffende aantal dienstjaren wordt bereikt. Rechten op basis van leeftijd blijven behouden op het niveau van 2009, indien deze rechten op basis van de oude staffel hoger uitvielen.
- d. Werknemers, die op grond van hun arbeidsovereenkomst geen volledige dagtaak verrichten, ontvangen eveneens het in dit lid aangeduide aantal dagen vakantie dat bij hun leeftijd of diensttijd behoort.
- e. De werknemer, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

11.3 Berekening aantal vakantiedagen

Voor het dienstverband gedurende een gedeelte van het jaar zal de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

11.4 Aaneengesloten vakantie

- a. Van de in lid 2 sub a genoemde vakantie zullen als regel 15 werkdagen aaneengesloten worden verleend.
- b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer. Als regel zal zij in de periode mei tot en met september worden genoten.

11.5 Snipperdagen

- a. Per vakantiejaar worden van het vakantietegoed 10 werkdagen in de vorm van snipperdagen toegekend.
- b. De werkgever kan van de snipperdagen ten hoogste 3 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar met toestemming van de OR geschiedt.
- c. Snipperdagen moeten minstens 3 dagen van tevoren worden aangevraagd. Snipperdagen worden na overleg met de bedrijfsleiding vastgesteld.

11.6 Niet opgenomen vakantie

Indien vakantierechten niet vóór 28 februari direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven door de werknemer zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

11.7 Het niet-verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b1. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens omstandigheden zoals bedoeld in artikel 7:635 BW.
- b2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
- b3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- c. De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de Wet in de gelegenheid moet stellen.

11.8 Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

- a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één der redenen genoemd in lid 7 sub b onder 1 en sub c alsmede in artikel 10 lid 2 sub a, c, d, e en l gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag of -dienst, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, niet als vakantiedag worden geteld indien over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen. Indien één van de hiervoor onder a van dit artikellid genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag of -dienst, dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.

11.9 Vakantie bij ontslag

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal elke niet genoten dag worden uitbetaald. Deze uitbetaling wordt gebaseerd op het maandinkomen, aangevuld met de vakantietoeslag en de gratificatie.
- c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.

- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

11.10 (vervallen)

11.11 Verkoop bovenwettelijke vakantiedagen (cao à la carte)

Werknemer kan werkgever verzoeken niet genoten bovenwettelijke vakantie-rechten (excl. zgn. 'seniorenuren') uit te betalen. De waarde van het uurloon wordt hierbij gebaseerd op het jaarincome inclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en vaste (ploegendienst) toeslagen.

11.12 Vakantie- en snipperdagen voor eigen rekening (cao à la carte)

Binnen cao à la carte heeft werknemer de mogelijkheid om per jaar maximaal 5 extra vakantiedagen te kopen; de waarde van een dag wordt hierbij vastgesteld conform bovengenoemde rekenregel.

Het opnemen van méér vakantie- en/of snipperdagen voor eigen rekening kan worden toegestaan op voorwaarde dat dringende persoonlijke omstandigheden dit noodzakelijk maken – zulks ter beoordeling van de werkgever – en betrokkene geen vakantie-rechten meer heeft.

Artikel 12. Vakantietoeslag

- 12.1** De werknemer heeft per vakantiejaar aanspraak op een vakantietoeslag ten bedrage van 12 maal 8% van het schaa-salaris van april (incl. evt. PT) plus 8% van de ontvangen refer-tebeloning (art. 8.2) in de afgelopen 12 maanden (mei tot mei), met dien verstande dat voor werknemers van 23 jaar en ouder de vakantietoeslag minimaal gelijk zal zijn aan de vakantietoeslag behorend bij salaris-groep III, 2 functie-jaren.
Uitbetaling zal plaatsvinden in de maand mei en heeft betrekking op het hele lopende kalenderjaar; wijzigingen in arbeidsduur gedurende het vakantiejaar (januari – december) worden hierbij verrekend.
De werknemer die na 1 januari doch vóór 1 juni van enig jaar in dienst is getreden, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag.
- 12.2** De werknemer die op of na 1 juni van enig jaar in dienst treedt, ontvangt de hem toekomende vakantietoeslag over het lopende jaar in de maand december (peilmaand december).
- 12.2** Bij beëindiging van het dienstverband - om een andere reden dan pensionering of overlijden - zal, indien de werknemer meer vakantietoeslag heeft ontvangen dan hem op grond van het dienstverband in het lopende kalenderjaar toekomt, verrekening met de eindejaarsuitkering dan wel de laatste salarisuitbetaling plaatsvinden.

Artikel 13. Gratificatieregeling

- 13.1** De werknemer die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever blijft, heeft in de maand december van het betreffende kalenderjaar recht op een gratificatie ten bedrage van het schaalsalaris van december (incl. evt. PT ex art. 7.6 b) plus 8,33% van de in dat jaar ontvangen refertebeloning (art. 8.2).
Wijzigingen in de arbeidsduur gedurende het jaar worden hierbij verrekend.
- 13.2** Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst is getreden of vóór 31 december van enig jaar uit dienst treedt, heeft hij slechts aanspraak op een evenredig deel van de gratificatie naar rato van het aantal maanden dat hij gedurende het kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest.
- 13.3** Aan de weduwe van een in de loop van het kalenderjaar overleden werknemer wordt de gratificatie eveneens proportioneel uitbetaald.

Artikel 14. Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval

- 14.1** Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 B.W., de Ziektewet de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
- 14.2**
- a. (Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken)
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het loon, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
 - b. (Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken)
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
 - c. (Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken)
Gedurende de tweede periode van 52 weken – te weten week 53 tot en met week 104 - van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het loon, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
 - d. (Aanvulling wettelijke loondoorbetaling week 53 t/m 78 resp. week 79 t/m 104)
Boven de wettelijke loondoorbetaling gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer een aanvulling tot 85% van het maandinkomen in week 53 tot en met week 78, respectievelijk een aanvulling tot 80% van het maandinkomen de periode van week 79 tot en met week 104.
Gewerkte uren zullen worden vergoed tegen 100%, waarbij arbeidstherapie zal worden beschouwd als werk.
 - e. Het bovenstaande geldt niet wanneer de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt. Bovendien heeft de werknemer

alsdan geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag en gratificatieregeling.

- f. De pensioenopbouw in het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid, zowel bij gehele als bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, geschiedt over 100% van het laatstgenoten salaris.
- g. Aan de gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemer zal bij dienstjubilea de volledige jubileumuitkering worden betaald, alsof de werknemer 100% arbeidsgeschikt is.
- h. Na afloop van het tweede jaar geldt het volgende:
Indien sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid < 35%, zal geen ontslag naar aanleiding van de arbeidsongeschiktheid plaatsvinden. Aan werknemer zal de verdien capaciteit worden betaald met een minimum van 70% van het maandinkomen.
Indien sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid tussen 35 en 80%, zal werkgever zich zoveel mogelijk inspannen om werknemer zijn verdien capaciteit te laten behouden. Indien de verdien capaciteit voor minimaal 50% wordt benut, wordt – zolang recht op een WGA-uitkering bestaat – een inkomensgarantie gegeven van 70% van het maandinkomen. Indien behoud van de arbeids-overeenkomst niet mogelijk blijkt zal hulp worden geboden m.b.t. herplaatsing elders, in welk geval bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een vergoeding zal worden gegeven ter grootte van de Kantonrechttersformule over het arbeidsongeschikte deel (“neutraal”, met correctiefactor C=1).

14.3 Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen inclusief verschoven uren toeslag, consignatietoeslag en overwerk verdienen voor zover deze een roostermatig karakter dragen (incidentele vergoedingen blijven derhalve buiten beschouwing).

14.4 De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

14.5 De werkgever heeft het recht om na overleg met de OR de in dit artikel genoemde uitkerings- respectievelijk aanvullingsregelingen geheel of ten dele in te trekken voor die werknemer, die:

- a. de controlevoorschriften overtreedt;
- b. misbruik maakt van deze regelingen.

Artikel 14A. Verzuimbegeleiding

1. Zieke werknemers zullen op een systematische wijze worden begeleid.
2. Het doel van de begeleiding is om het contact tussen de zieke werknemer en het bedrijf in stand te houden, zodat een spoedige werkhervatting zoveel mogelijk bevorderd wordt. Voor zover de werkgever dit mogelijk acht, zullen de oorzaken in het werk die hebben geleid tot het verzuim worden weggenomen.

3. De afdelingsleiding is verantwoordelijk voor de begeleiding en wordt ondersteund door specialistische diensten, zoals de afdeling P&O (Personeel en Organisatie) en de Arbo-dienst.
4. Bij gesprekken heeft de werknemer het recht een derde mee te nemen als vertrouwenspersoon.
5. Na 6 weken ziekte legt de werkgever contact met de werknemer en de Arbo-dienst. Dit contact vormt de eerste aanzet tot het opstellen van een hervattingplan.
6. Het hervattingplan wordt opgesteld tussen de 6e en 13e week van de ziekte in samenspraak met afdelingsleiding, werknemer, Human Resources, verzekeringsgeneeskundige en Arbo-dienst.
7. In het plan wordt in ieder geval opgenomen:
 - een overzicht van de functionele beperkingen van de werknemer
 - de hervatting doelstelling (b.v. terug in eigen werk, tijdelijk ander werk met het oog op terugkeer in de oude functie, eigen werk met aanpassingen, ander passend werk)
 - de hervatting termijn
 - de benodigde maatregelen, te nemen door werkgever en werknemer om de hervatting mogelijk te maken (b.v. om-, her- en bijscholing, aanpassing van de werkplek, verbetering arbeidsorganisatie).
8. De werkgever en de werknemer zijn gehouden zoveel als redelijkerwijs mogelijk is zich in te zetten voor de uitvoering van het hervattingplan.

Artikel 15. Vrije uren oudere werknemers

- 15.1 De oudere werknemer kan een keuze maken tussen een van onderstaande regelingen als bedoeld onder lid 2 of lid 3.
- 15.2 De werknemer, die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, kan vanaf 2 jaar voorafgaand aan zijn pensioendatum op zijn verzoek, en in overleg met zijn leidinggevende, zijn werkzaamheden verrichten middels een werkweek van 4 dagen à 8 uur (d.w.z. een normale wekelijkse arbeidsduur van gemiddeld 32 uur); zulks met behoud van salaris en pensioenrechten. Het recht gaat in op de eerste dag van de maand waarin betrokkene de leeftijd 60 jaar bereikt.
- 15.3 De werknemer kan vanaf 4 jaar voorafgaand aan zijn pensioendatum hersteldagen opnemen tegen inlevering van salaris en met behoud van pensioenopbouw. Dit komt bij een voltijd dienstverband neer op 90% werken tegen 95% salaris met 100% pensioenopbouw.
In afwijking hiervan geldt voor de werknemer in de 5-ploegendienst dat hij per jaar 10 hersteldagen kan opnemen tegen 100% inkomen en 100% pensioenopbouw.

Artikel 16. Reiskosten

Nestlé committeert zich aan de overheidsregeling omtrent de maximaal belastingvrij te vergoeden kilometervergoeding. In 2025 en 2026 is dit 23 cent per kilometer. Zodra dit bedrag door de overheid wordt verhoogd, past Nestlé de kilometervergoeding overeenkomstig deze verhoging aan. Als het gaat om woonwerk-verkeer wordt maximaal 40 kilometer (enkele) reis vergoed.

Artikel 17. Pensioenfonds

Opname in de Stichting Pensioenfonds "Alliance" van Nestlé Nederland b.v. is verplicht voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarden zoals neergelegd in de geldende pensioenreglementen.

Alle bepalingen betreffende het Pensioenfonds zijn bij statuten en afzonderlijke reglementen geregeld, waaromtrent de leden bij opname een handleiding ontvangen, bevattende een overzicht van de hoofdtrekken van het Fonds.

Artikel 18. Uitkering bij overlijden

- 18.1.** Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt.
- 18.2.** Deze uitkering is gelijk aan het normale inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de 2e maand na die waarin het overlijden plaatsvond.
Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering resp. de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Indien de uitkering aan meerdere minderjarige kinderen wordt verstrekt, vindt een gelijke verdeling plaats.
- 18.3.** Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
- a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
 - b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden;
de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het betreft personen met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 19. Tussentijdse wijziging

Indien zich een dusdanige wijziging van algemeen-sociaal-economische aard in Nederland voordoet dat één der partijen van oordeel is redelijkerwijze aan de salarispbepalingen van deze overeenkomst niet langer gebonden te kunnen worden geacht, zijn partijen gehouden hierover overleg te plegen.

Indien dit overleg niet binnen twee maanden na de indiening van het wijzigingsvoorstel tot overeenstemming heeft geleid, is de partij, die de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van twee maanden op te zeggen.

Artikel 20. Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 april 2025 en eindigt op 31 maart 2026 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist. De bepaling in het protocol inzake de RVU-regeling heeft een looptijd tot en met 31 december 2027 en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist. Aldus overeengekomen en getekend te Amstelveen, d.d. 1 juni 2026.

Partij ter ene zijde:

Nestlé Nederland B.V.
te Amstelveen

Head of People Experience

Partij ter andere zijde:

CNV
te Utrecht

Bestuurder

Partij ter andere zijde:

FNV
te Utrecht

Bestuurder

Sectorleider Voeding

PROTOCOL

Vakbondscontributie

Gedurende de looptijd van de cao zal werkgever medewerking verlenen om de vakbondscontributie via de WKR fiscaal vriendelijk te verrekenen, voor zover hiermee de vrije ruimte van de WKR niet wordt overschreden.

Periodiek overleg

Gedurende de duur van deze cao zullen in de periodieke overleggen in ieder geval de volgende onderwerpen worden besproken:

1. Kwaliteit van werk in de fabriek: werkdruk en arbeidsomstandigheden
2. Modernisering cao-tekst
3. Ontwikkeling en training van medewerkers

RVU regeling

Tot en met 31 december 2025 geldt:

Nestlé zal deze tijdelijke, generieke, fiscale mogelijkheid aanbieden aan alle werknemers binnen de cao's. Dit betreft een protocollaire afspraak voor de duur van de fiscale periode 2021- 2025.

Start instroom vanaf 1 januari 2022 en uiterlijk tot en met december 2025;

RVU regeling wordt met terugwerkende kracht per 1 januari 2022 uitgebreid met het toekennen van de pensioengratificatie.

Uitloopregeling:

De uitloopregeling van bovenstaande RVU-regeling is van toepassing: Als er uiterlijk op 31 december 2025 een vervroegde uittreding wordt overeengekomen met een werknemer die uiterlijk op 31 december 2028 de AOW-leeftijd bereikt, kan bovenstaande RVU-regeling worden toegepast, ook met een startdatum na 31 december 2025.

Vanaf 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027 geldt:

Nestlé biedt aan werknemers met zwaar werk de mogelijkheid vervroegd uit te treden door gebruik te maken van de fiscale vrijstelling van de RVU-heffing. Cao-partijen zullen gezamenlijk de definitie van zwaar werk bepalen, welke bepaalt welke werknemers in aanmerking komen voor de regeling.

Instroom op basis van deze afspraak is mogelijk uiterlijk tot en met december 2027. De hoogte van de uitkering is gelijk aan de RVU drempelvrijstelling (in 2026: € 2.357 bruto per maand). Nestlé zal de optimale fiscale ruimte benutten voor knellende situaties. Cao-partijen maken nadere afspraken over op welke situaties dit van toepassing is

Mocht blijken dat bovenstaande moet worden aangepast in verband met gewijzigde regelgeving vanuit de overheid, dan gaan partijen hierover in overleg.

BIJLAGE I

Functierangschikkingslijst per 1-4-2016

Functiegroep		Functienaam	ORBA
II	25-39,5	Cut open assistant	35
III	40-54,5	Factory cleaning assistant	50
		Packaging operator A	50
IV	55-69,5	Warehouse operator	59
		Laboratory microbiology assistant	60
		Technical store assistant	63
V	70-84,5	Process operator A	71
		Packaging operator B	80
VI	85-104,5	Allround warehouse operator	86
		Process operator B	87
		Packaging operator C	90
		Laboratory Assistant NQAC	90
		Laboratory technician packaging	93
		Packaging & masterdata assistant	95
VII	105-124,5	Customs administrative assistant	108
		Shipping administrative assistant	108
		Process operator C starters	111
		Laboratory technician microbiology A	111
		Factory cleaning supervisor	112
		Laboratory technician sensory	113
		Coordinator Laboratory Assistance NQAC	113
		Laboratory technician chemistry A	115

Funcatiegroep		Funcienaam	ORBA
		Technical drafter	116
		Process operator C specialities	117
VIII	125-144,5	Warehouse coördinator	125
		Quality systems specialist A	127
		Processing operator D starters	134
		Packaging operator D	135
		Factory hygiene specialist A	135
		Chemical Analyst NQAC	135
		Administrative Assistant	135
		Warehouse supervisor	137
		Technical store keeper	138
		HR service desk assistant	139
		Processing operator D specialities	140
		Mechanical technician maintenance	140
		Packaging technician	
		Transport planner	140
IX	145-164,5	Master data administrator	147
		Electro technician maintenance	148
		Laboratory technician chemistry B	149
		Line packaging supervisor	153
		Maintenance & vibration specialist	153
		Chemical Analyst allround NQAC	155
		Laboratory technician microbiology B	159
		Operationeel expert	161
X	165-184,5	Laboratory specialist	166

Functiegroep		Functienaam	ORBA
		Training specialist	167
		Mechanical maintenance supervisor	169
		Processing supervisor specialities	170
		Processing supervisor starters	170
		Customer service & transport specialist	170
		Customer Service Coordinator NQAC	175
		Electro maintenance supervisor	180
		Chemical laboratory supervisor	181
		Microbiology laboratory supervisor	182
		Factory hygiene specialist B	183

BIJLAGE II**SALARISSCHALEN GROEPEN I T/M X C.A.O.-PERSONEEL NESTLÉ NEDERLAND B.V. PER 1 APRIL 2025**

De afgesproken cao verhoging is zowel van toepassing op de werkelijke salarissen als op de schaallonen

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
	0 - 24½	25 - 39½	40 - 54½	55 - 69½	70 - 84½	85 - 104½	105 - 124½	125 - 144½	145 - 164½	165 - 184½
	pnt. Orba	pnt. Orba	pnt. Orba	pnt. Orba	pnt. Orba	pnt. Orba	pnt. Orba	pnt. Orba	pnt. Orba	pnt. Orba
Funcctie- jaren										
0	2.594,94	2.633,86	2.675,57	2.729,76	2.802,04	2.907,69	3.058,28	3.213,32	3.455,98	3.763,22
1	2.685,30	2.726,99	2.770,07	2.825,68	2.900,72	3.015,19	3.171,70	3.333,92	3.582,32	3.903,91
2	2.774,25	2.815,92	2.861,82	2.918,80	3.000,84	3.118,59	3.283,69	3.451,70	3.708,64	4.043,19
3	2.800,64	2.846,52	2.895,14	2.956,33	3.042,48	3.173,12	3.341,13	3.517,72	3.790,52	4.145,15
4	2.828,44	2.874,32	2.922,96	2.995,08	3.082,67	3.223,36	3.397,10	3.586,63	3.866,61	4.242,78
5	2.859,01	2.902,11	2.954,93	3.035,29	3.121,44	3.275,07	3.453,11	3.655,54	3.941,27	4.340,40
6	2.884,04	2.931,30	2.987,92	3.072,62	3.167,40	3.329,63	3.506,23	3.725,90	4.020,27	4.440,90
7	2.913,24	2.963,50	3.016,64	3.108,52	3.209,03	3.381,33	3.566,51	3.797,67	4.094,91	4.539,99
8		2.995,08	3.049,65	3.155,89	3.254,95	3.434,44	3.626,84	3.870,90	4.170,98	4.640,49
9			3.081,22	3.188,90	3.300,91	3.487,55	3.685,71	3.939,83	4.245,64	4.742,43
10							3.741,70	4.013,07	4.324,62	4.840,06
11								4.080,55	4.403,56	4.939,12
12									4.482,55	5.041,05
13										5.140,16

Salarisschalen per 01-04-2025 incl. een verhoging van 3%

SALARISSCHALEN GROEPEN I T/M X C.A.O.-PERSONEEL NESTLÉ NEDERLAND B.V. PER 1 SEPTEMBER 2025

De afgesproken cao verhoging is zowel van toepassing op de werkelijke salarissen als op de schaalniveaus

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
	0 - 24½	25 - 39½	40 - 54½	55 - 69½	70 - 84½	85 - 104½	105 - 124½	125 - 144½	145 - 164½	165 - 184½
	pnt. Orba	pnt. Orba	pnt. Orba	pnt. Orba	pnt. Orba	pnt. Orba	pnt. Orba	pnt. Orba	pnt. Orba	pnt. Orba
Funcctie- jaren										
0	2.620,89	2.660,20	2.702,33	2.757,06	2.830,07	2.936,77	3.088,87	3.245,46	3.490,54	3.800,86
1	2.712,16	2.754,26	2.797,78	2.853,94	2.929,73	3.045,35	3.203,42	3.367,26	3.618,15	3.942,95
2	2.802,00	2.844,08	2.890,44	2.947,99	3.030,85	3.149,78	3.316,53	3.486,22	3.745,73	4.083,63
3	2.828,65	2.874,99	2.924,10	2.985,90	3.072,91	3.204,86	3.374,55	3.552,90	3.828,43	4.186,61
4	2.856,73	2.903,07	2.952,19	3.025,04	3.113,50	3.255,60	3.431,08	3.622,50	3.905,28	4.285,21
5	2.887,61	2.931,14	2.984,48	3.065,65	3.152,66	3.307,83	3.487,65	3.692,10	3.980,69	4.383,81
6	2.912,89	2.960,62	3.017,80	3.103,35	3.199,08	3.362,93	3.541,30	3.763,16	4.060,48	4.485,31
7	2.942,38	2.993,14	3.046,81	3.139,61	3.241,13	3.415,15	3.602,18	3.835,65	4.135,86	4.585,39
8		3.025,04	3.080,15	3.187,45	3.287,50	3.468,79	3.663,11	3.909,61	4.212,69	4.686,90
9			3.112,04	3.220,79	3.333,92	3.522,43	3.722,57	3.979,23	4.288,10	4.789,86
10							3.779,12	4.053,21	4.367,87	4.888,47
11								4.121,36	4.447,60	4.988,52
12									4.527,38	5.091,47
13										5.191,57

Salarisschalen per 01-09-2025 incl. een verhoging van 1%

BIJLAGE III

Als bedoeld in artikel 10 lid 2 sub o van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Nestlé Nederland b.v. te Amsterdam

1. Vorming van niet-leerplichtige jeugdige werknemers

Niet-leerplichtige jeugdige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar zullen in de gelegenheid worden gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd, tot een maximum van 2 x ½ dag of 1 dag per week, met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten.

Niet-leerplichtige jeugdige werknemers die tegen het einde van de cursus de 19-jarige leeftijd al hebben bereikt is het geoorloofd de betreffende cursus te voltooien. Indien voor het volgen van de cursus reiskosten moeten worden gemaakt zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven.

Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de niet-leerplichtige jeugdige werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

2. Vakopleiding van jeugdige werknemers (leerlingstelsel)

Jeugdige werknemers die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, hebben recht op het volgen van een opleiding - met behoud van salaris - binnen het kader van het leerlingstelsel.

Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, zullen de betreffende jeugdige werknemers in de gelegenheid worden gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand.

Teneinde een redelijke tegemoetkoming te geven ten opzichte van jeugdige werknemers die dagonderwijs volgen, verdient het aanbeveling, wanneer gedurende 3 avonden per week onderwijs gevolgd moet worden, in overleg met de cursusleider na te gaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming - al dan niet met hulp - één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

Bovenbedoelde faciliteiten zijn bedoeld werknemers tot en met de leeftijd van 20 jaar.

1. Vakopleiding van jeugdige werknemers (niet-leerlingstelsel)

De faciliteiten als bedoeld onder 2 zullen analoog worden toegepast op jeugdige werknemers, die met instemming van hun werkgever een vakopleiding volgen, die niet onder het leerlingstelsel valt, gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

Cumulatie van 1, 2 en 3 vindt niet plaats.

BIJLAGE IV

Partieel leerplichtigen

1. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de cao vastgestelde normale arbeidsduur in evenredigheid wordt verminderd met het aantal dagen waarop hij aan de leerplicht onderworpen is.
2. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken is geen salaris verschuldigd. Het schaalsalaris wordt in evenredigheid met de voor hem geldende arbeidstijd berekend.
3. Het aantal in de cao bepaalde basis-vakantiedagen zal voor hem, met inachtneming van de verhouding welke bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, naar evenredigheid worden verminderd, met een ½ dag of meer naar boven afgerond.
4. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt, of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
5. In geval een werknemer vrijwillig arbeid verricht op dagen waarop hij de onderwijsinstelling niet hoeft te bezoeken, zal hij volgens de voor het dienstrooster geldende arbeidstijd het normale voor een dag geldende salaris ontvangen.
6. Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

BIJLAGE V

Bevordering deelname aan het arbeidsproces van gehandicapte werknemers
als bedoeld in artikel 2 lid 9 van de cao-I voor Nestlé Nederland b.v. te Amsterdam.

1. De werkgever is gehouden de gehandicapte werknemer in staat te stellen om arbeid te verrichten welke voor zijn krachten en bekwaamheid is berekend en die hem met het oog op zijn opleiding, arbeidsverleden en mogelijkheden kan worden opgedragen, zulks tenzij dit op grond van omstandigheden van de werkgever redelijkerwijs niet kan worden geveerd.
2. De werkgever zal in overleg met deskundigen (zoals bedrijfsarts, Arbo-dienst, UWV) een beleid voeren ter voorkoming van langdurig ziekteverzuim en van uitstroom naar de IVA / WGA van de werknemers.
3. Met eventueel gebruikmaking van door de overheid daarvoor beschikbaar te stellen faciliteiten en instrumenten, zal de werkgever in overleg met de deskundigen (zoals bedrijfsarts, Arbo-dienst, UWV) een beleid ontwikkelen op grond waarvan gekomen kan worden tot concrete aanpassingen van het werk en de werkomstandigheden voor zowel nieuwe als al in dienst zijnde gehandicapte werknemers.
4. De werkgever zal bij werving van personeel systematisch aandacht schenken aan de mogelijkheid gehandicapten in aanmerking te laten komen voor de vervulling van bepaalde vacatures.

BIJLAGE VI

Regeling Faciliteiten Vakverenigingen.

1. Bedrijfsledengroepen c.q. afdelingen en hun besturen

Onder volledige erkenning van de wettelijke rechten van de OR van de betrokken vestiging kunnen de werknemersorganisaties uit hun aldaar werkzame leden personen aanwijzen of doen aanwijzen, die als bedrijfsledengroep c.q. afdeling zal optreden. Leden van de bedrijfsledengroep, die als zodanig zijn aangemeld, worden aangemerkt als kaderleden.

2. Namen van bestuursleden

De werknemersorganisaties zullen aan de bestuurders van de betrokken vestigingen de namen en adressen van het bestuur van de bedrijfsledengroep c.q. afdeling en hun functie in de bedrijfsledengroep mededelen, alsmede de wijzigingen in de samenstelling van dat bestuur. Telkens zal worden medegedeeld wie als voorzitter van het bestuur fungeert.

3. Vergaderingen en besprekingen

Vergaderingen van het bestuur van de BLG. Hieronder wordt mede verstaan:

- 1) Het overleg met de OR of een commissie hiervan;
- 2) Vergaderingen van het bestuur van de BLG met de leden van de BLG;
- 3) Statutaire bijeenkomsten, vergaderingen van de werknemersorganisaties in verband met cao-overleg en landelijke kaderbijeenkomsten betreffende Nestlé Nederland B.V. buiten het bedrijf waaraan leden van de BLG's geacht worden deel te nemen.

Met betrekking tot deze categorieën wordt het volgende overeengekomen:

- ad 1. Deze vergaderingen kunnen plaats vinden onder werktijd. Maximaal zes keer per jaar. Voor extra vergaderingen is vooraf de toestemming van de bestuurder vereist.
- ad 2. Deze vergaderingen vinden plaats buiten werktijd. Indien door afwijkende werktijden hierop een uitzondering moet worden gemaakt zal vrijaf worden gegeven met behoud van loon. (Geldt alleen voor bestuursleden BLG). Met betrekking tot ad 1 en ad 2 zal de goede voortgang der werkzaamheden in acht worden genomen en zal het bestuur van de BLG tijdig contact opnemen met de bestuurder of de personeelsfunctionaris.
- ad 3. Hiervoor zal in verband met de voortgang van de werkzaamheden voor de daarvoor werkelijk benodigde tijd vooraf toestemming van de bestuurder vereist zijn.
Alle vergaderingen onder werktijd en die waarop vrijaf met behoud van loon van toepassing is, die vallen op een roostervrije of ATV-dag, worden geacht te zijn bijgewoond in "eigen tijd".

Als regel zal een zelfde vertegenwoordiger van een vakvereniging binnen bovenstaand kader nooit meer dan een dag per maand vrijaf met behoud van loon kunnen genieten.

Voor zover een werknemer in ploegendienst 8 uur of langer afwezig is in verband met verzuim als in deze regeling bedoeld, dient de werkgever in overleg met betrokkenen hem in de gelegenheid te stellen tenminste 8 uur nachtrust te laten genieten.

De werkgever zal tijdig reageren op tijdig ingediende verzoeken voor vrijaf met behoud van loon, en daarin toestemmen voor zover de bedrijfsomstandigheden zulks toelaten.

Voor zover de bedrijfsomstandigheden het toelaten zal aan kaderleden vrijaf met behoud van loon worden gegeven voor het bijwonen van door vakorganisaties georganiseerde kadercursussen.

4. Externe contacten

In overleg tussen de voorzitter van de bedrijfsledengroep en de bestuurder zal deze voor zover mogelijk vergaderruimte beschikbaar stellen voor contacten van de bestuurders van de bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de werknemersorganisaties.

Een bezoldigd functionaris kan onder werktijd spreken met individuele leden van zijn organisatie, na overleg met de bestuurder of de personeelsfunctionaris.

Ook in het laatste geval zal ruimte door Nestlé beschikbaar worden gesteld.

5. Interne contacten

In overleg tussen de voorzitter van een bedrijfsledengroep en de bestuurder zal deze ruimte beschikbaar stellen voor bespreking tussen een werknemer die lid is van een werknemersorganisatie en een bestuurder (van een bedrijfsledengroep), aangewezen door die organisatie.

6. Vergaderruimte

Zowel voor bijeenkomsten in als buiten werktijd, als bedoeld in deze regeling, zal Nestlé voor zover mogelijk vergaderruimte beschikbaar stellen.

7. Gebruik publicatieborden en verspreiding van mededelingen van besturen bedrijfsledengroepen

7.1 Bedrijfsledengroepen worden door Nestlé in de gelegenheid gesteld aankondigingen over hun bijeenkomsten (en andere mededelingen) aan leden van werknemersorganisaties op een door Nestlé daartoe opgesteld publicatiebord te plaatsen.

7.2 Nestlé stelt de besturen van de bedrijfsledengroepen in de gelegenheid mededelingen te verspreiden aan de leden van werknemersorganisaties, werkzaam bij Nestlé.

7.3 Deze faciliteiten zullen niet worden verleend voor aankondigingen en/of mededelingen, die bedoeld zijn de normale bedrijfsuitoefening te belemmeren, zoals oproepingen tot werkonderbreking of staking.

7.4 Aankondigingen c.q. mededelingen zullen gelijktijdig aan de bestuurder ter hand worden gesteld.

7.5 De bestuurder zal schriftelijk algemene mededelingen aan het bestuur van de bedrijfsledengroep en aan de districtsbestuurder(s) doen toekomen.

8. Gebruik van communicatiemiddelen

De leden van het bestuur van de bedrijfsledengroep kunnen t.b.v. hun taakvervulling gebruik maken van de communicatiemiddelen van Nestlé.

9. Gebruik van vermenigvuldigingsapparatuur

Nestlé zal de besturen van de bedrijfsledengroepen ten behoeve van hun taakvervulling in redelijke mate het gebruik toestaan van vermenigvuldigingsapparatuur van Nestlé met inachtneming van de voor de bediening daarvan geldende regels en van de geldende huisregels.

10. Bescherming leden werknemersorganisaties

Nestlé zal erop toezien dat een werknemer, die lid is van een werknemersorganisatie, geen nadelige invloed in zijn of haar positie zal ondervinden als gevolg van het vervullen van een taak in het kader van het vakbondswerk in de vestiging.

Eventuele individuele problemen van de leden van het bestuur van een bedrijfsledengroep zullen in samenspraak tussen bezoldigde bestuurders van de desbetreffende werknemersorganisaties en de bestuurder van de betrokken vestiging worden behandeld.

Indien Nestlé wil overgaan tot ontslag van een lid van een bestuur van een bedrijfsledengroep of een ex-lid daarvan, die als zodanig bij de werkgever bekend is, kan de dienstbetrekking niet worden beëindigd dan na voorafgaande toestemming van de kantonrechter, onder inachtneming van de in de cao vastgelegde opzegtermijn.

11. Vakbondskantoren

Nestlé stelt voor zover mogelijk aan de vakbonden kantooruimte met de daarbij behorende inrichting beschikbaar.

Onder de inrichting wordt in dit kader verstaan het beschikbaar stellen van de volgende zaken:

- archiefkast(en)
- bureau(s) met bijbehoren
- vergadertafel met stoelen
- communicatiemiddelen.

12. Personeelsbestand

Op verzoek van het bestuur van een bedrijfsledengroep, waarvan de samenstelling bij de bestuurder van een vestiging bekend is, stelt deze bestuurder personeelsoverzichten van het voltallig personeel ter beschikking.

13. Overleg in het bedrijf

Nestlé erkent het recht van de desbetreffende vakorganisaties bij overleg op bedrijfsniveau leden van het bestuur van een bedrijfsledengroep bij dit overleg te betrekken.

BIJLAGE VII

COLLECTIEVE ZORGVERZEKERING

In de premie van de aanvullende verzekering op door de werkgever overeen te komen collectieve zorgverzekering, verstrekt de werkgever een tegemoetkoming.

Alleen de medewerkers die aan deze collectieve zorgverzekering deelnemen, komen in aanmerking voor de tegemoetkoming.

De tegemoetkoming bedraagt €240,- op jaarbasis, per deelnemer.

De tegemoetkoming wordt maandelijks tegelijkertijd met het salaris uitbetaald.

De verzekeringspolis wordt door de verzekeringsmaatschappij aan iedere deelnemer ter hand gesteld.

Bij wijziging van het door de werkgever met de verzekeraar overeen te komen pakket zullen betrokkenen en de vakorganisaties worden geïnformeerd.