



CAO

VERSTEGEN SPICES & SAUCES B.V.

April 2026 - April 2027

Industrieweg 161, 3044 AS Rotterdam
Postbus 11041, 3004 EA Rotterdam
Telefoon: (010) 245 51 00

Inhoudsopgave

HOOFDSTUK 1	4
ALGEMENE BEPALINGEN	4
Artikel 1 Definities	4
Artikel 2 Doel en status	4
Artikel 3 Naleving, verstrekking arbeidsvoorwaarden	5
Artikel 3c Tussentijdse wijziging	5
HOOFDSTUK 2	6
ALGEMENE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN	6
Artikel 4 Algemene rechten van de medewerker	6
Artikel 5 Algemene verplichtingen van de medewerker	6
Artikel 6 Algemene rechten en verplichtingen van de werkgever	7
Artikel 7 Nevenwerkzaamheden	7
HOOFDSTUK 3	8
DIENTSBETREKKING	8
Artikel 8 Indiensttreding	8
Artikel 9 Duur van de dienstbetrekking	8
Artikel 10 Proeftijd	8
Artikel 11 Verlengen tijdelijke dienstbetrekking	9
Artikel 12 Einde van de dienstbetrekking	9
HOOFDSTUK 4	12
ARBEIDSTIJD	12
Artikel 13 Werktijdenregeling	12
Artikel 14 Aanpassing arbeidsduur	13
HOOFDSTUK 5	15
OVERWERK	15
Artikel 15 Overwerk	15
HOOFDSTUK 6	17
VAKANTIE- EN HERSTELDAGEN	17
Artikel 16a Vakantiedagen	17
HOOFDSTUK 7 BUITENGEWOON VERLOF	20
Artikel 17a Buitengewoon verlof met behoud van salaris	20
Artikel 17b Calamiteiten en ander kort verzuimverlof	21
Artikel 19 Ouderschapsverlof	21
Artikel 20 Kortdurend Zorgverlof	22
Artikel 21 Onbetaald verlof	23
HOOFDSTUK 8	24
SALARIS REGELING	24
Artikel 22 Salarisuitbetaling	24
Artikel 23 Salariëring	24
Artikel 24 Vakantietoeslag	25
HOOFDSTUK 9	26
TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN	26
Artikel 25 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer en Thuiswerkvergoeding	26
Artikel 26 Vergoedingen bijzondere gebeurtenissen	26
Artikel 27 Structurele bruto eindejaarsuitkering	27
Artikel 28 Uitkering kerst/ verjaardag	27
Artikel 29 Onderweg vergoeding	27

Artikel 30	Koeltoeslag Innsbruckweg	27
Artikel 31	Overige vergoedingen	27
Artikel 32	Uitkering bij overlijden	28
HOOFDSTUK 10		29
STUDIEFACILITEITEN		29
Artikel 33	Studiekostenregeling	29
HOOFDSTUK 11		31
SOCIALE VOORZIENINGEN		31
Artikel 34	Doorbetaling salaris tijdens arbeidsongeschiktheid	31
Artikel 35	Pensioenaanspraken	32
Artikel 36	Collectieve verzekering Algemene Nabestaandenwet	32
Artikel 37	Collectieve ziektekostenverzekering	33
Artikel 38	Collectieve ongevallenverzekering	33
Artikel 39	Fietscontract	33
HOOFDSTUK 12		34
FUNCTIEWAARDERING EN SALARISINSCHALING		34
Artikel 40	Functiewaardering	34
Bijlage I	Ploegendiensttoeslag/Consignatieregeling	36
Bijlage II	Vakbondsfaciliteiten	39
Bijlage III	Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie	40
Bijlage IV	Afbouwmogelijkheid voor pensioen	41
Bijlage V	Overige afspraken	43
Bijlage VI	Salaris Matrix CAO vanaf 1 april 2026 (+ 2,5%)	44



HOOFDSTUK 1

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Definities

In deze regeling van arbeidsvoorwaarden wordt verstaan onder:

1. de werkgever : Verstegen Spices & Sauces B.V. gevestigd:
Industrieweg 161
3044 AS Rotterdam
2. de medewerker : degene die een arbeidsovereenkomst naar
burgerlijk recht is aangegaan met de werkgever, tenzij
betrokkene:
 - uitzendkracht is;
 - stagiaire is;
 - vakantiemedewerker is;
 - incidenteel werkzaamheden verricht op afroep.
3. CAO : de Collectieve arbeidsvoorwaardenoverkomst die met FNV
is afgesloten, met een looptijd van 1 april 2026 tot
1 april 2027, en van toepassing is op de volgende categorieën
medewerkers van de volgende afdelingen, met uitzondering
van kaderpersoneel : verpak industrie, verpak consumenten,
verpak glas, maalderij, mengerij, omstort, expeditie, magazijn
gereed product, goederenontvangst/opslag goederen,
facilitaire dienst, sauzenafdeling, huishoudelijke dienst,
technische dienst en alle medewerkers van laboratorium.
4. directie : de directie van de werkgever, zoals vermeld in het
handelsregister van de Kamer van Koophandel te
Rotterdam.

Artikel 2 Doel en status

Doel van deze regeling is de bij de werkgever aanwezige arbeidsvoorwaarden en richtlijnen, die voor een goede bedrijfsvoering noodzakelijke zijn, voor de medewerkers schriftelijk vast te leggen, om daarmee de positie van de medewerkers gezamenlijk en van ieder afzonderlijk te waarborgen.

Artikel 3a Naleving

De werkgever en de medewerkers zullen deze regeling nauwgezet naleven en hun verplichtingen nakomen.



Artikel 3b Verstrekking arbeidsvoorwaarden

1. De werkgever is verplicht een exemplaar van deze CAO en de daarbij behorende bijlagen aan de medewerker te verstrekken.
2. Eveneens is de werkgever verplicht de nadien aangebrachte wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden en/of bijlagen aan de medewerker te verstrekken.
3. De CAO vormt een onlosmakelijk deel van de arbeidsovereenkomst.
 - Indien onverhoopt strijdigheid zou bestaan tussen de bepalingen in de arbeidsovereenkomst en in de CAO, zal voorrang worden gegeven aan de bepalingen in de arbeidsovereenkomst.
 - Enkele regelingen in deze CAO hangen nadrukkelijk samen met vigerende fiscale en wettelijke mogelijkheden. De werkgever houdt zich het recht voor om dergelijke regelingen tussentijds te wijzigen, zodra er een verandering in deze optreedt.

Artikel 3c Tussentijdse wijziging

Bij ingrijpende veranderingen in de algemene bedrijfs- en/of sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn cao-partijen bevoegd om ook tijdens de looptijd van deze cao wijzigingen in de salarisbepalingen van deze cao te bespreken en overeen te komen.

HOOFDSTUK 2

ALGEMENE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

Artikel 4 Algemene rechten van de medewerker

In deze regeling van arbeidsvoorwaarden zijn de arbeidsvoorwaarden vastgelegd die gelden voor alle medewerkers, zoals gedefinieerd in artikel 1 met een omschrijving van het tijdelijke karakter zoals omschreven in artikel 2, met dien verstande dat parttime medewerkers naar rato van het aantal uren dienstverband rechten aan deze regeling kunnen ontlelen en voor zover in de volgende artikelen niet anders is vermeld.

Artikel 5 Algemene verplichtingen van de medewerker

1. Iedere medewerker zal zich houden aan alle voor de medewerkers geldende regelingen, voorschriften en aanwijzingen.
2. Het is de medewerker niet toegestaan ten eigen gerieve van relaties op enigerlei wijze giften, schenkingen of vergoedingen, in welke vorm of benaming dan ook, aan te nemen, te bedingen ten behoeve van derden of door derden te doen aannemen, zonder schriftelijke toestemming van de directie.
3. De medewerker is verplicht om zowel tijdens de arbeidsovereenkomst als ook na beëindiging daarvan absolute geheimhouding te betrachten over alle bijzonderheden omtrent bedrijfsgevoelige informatie zoals recepturen etc. van de werkgever of van tot het bedrijf van werkgever behorende ondernemingen. Gezien de aard en de activiteiten van de onderneming is de medewerker verplicht om een individuele geheimhoudingsverklaring te ondertekenen.
4. Wanneer het bedrijfsbelang dit vergt, kan de werkgever de medewerker verplichten overwerk te verrichten, dit met inachtneming van wettelijke voorschriften.
5. De medewerker is gehouden, indien nodig, andere werkzaamheden te verrichten dan die welke direct verband houden met de werkzaamheden waarvoor de medewerker is aangesteld of op andere tijden of plaatsen te werken dan gebruikelijk, een en ander voor zover dit door de werkgever redelijkerwijs kan worden verlangd. Op verzoek van de medewerker zal de werkgever de wijziging in de aard of de plaats van de werkzaamheden schriftelijk motiveren.
6. Wanneer het bedrijfsbelang dit vordert, kan de werkgever de medewerker verplichten deel te nemen aan (bedrijfs-)opleidingen.



Artikel 6 Algemene rechten en verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever komt alle uit de overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw na.
2. De werkgever neemt tijdens de duur en na het beëindigen van deze overeenkomst strikte geheimhouding in acht van al hetgeen werkgever omtrent de persoon en de persoonlijke omstandigheden van de medewerker bekend is geworden en waarvan de werkgever het vertrouwelijk karakter weet of redelijkerwijze kan vermoeden.

Artikel 7 Nevenwerkzaamheden

Uw werkgever acht het van belang voor de bescherming van uw collega's en werkgever zelf de volgende regels te stellen voor het verrichten van nevenwerkzaamheden tijdens uw dienstverband.

1. U bent verplicht uw werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen of al bestaande (gehonoreerde) (neven)functies en/of werkzaamheden te gaan verrichten en van wijziging in bestaande (gehonoreerde) (neven)functies en/of werkzaamheden.
2. Uw werkgever deelt binnen een maand na verzending van bedoelde kennisgeving schriftelijk en gemotiveerd mee dat verrichting van de (neven)functie en/of werkzaamheden en/of wijziging daarvan strijdig is met of schadelijk is voor de uitoefening van uw functie bij uw werkgever.
3. Werkgever is verplicht werknemer te horen alvorens een beslissing te nemen over al dan niet toestaan van het verrichten van werkzaamheden in verband met een (gehonoreerde) (neven)functie en/of werkzaamheden of een wijziging daarvan.
4. Het is u verboden zonder schriftelijke toestemming van werkgever tijdens uw dienstverband tegen vergoeding of om niet, direct of indirect arbeid in dienst van derden te verrichten. Indien werkgever niet binnen een maand antwoord geeft op de kennisgeving van u aangaande (gehonoreerde) (neven)functies en/of werkzaamheden, wordt de goedkeuring verondersteld.

HOOFDSTUK 3

DIENSTBETREKKING

Artikel 8 Indiensttreding

1. Een medewerker kan in dienst worden genomen:
 - a. voor bepaalde tijd (tijdelijk), of
 - b. voor onbepaalde tijd (vast).
2. Bij het in dienst nemen van een medewerker wordt de wettelijke proeftijd bedongen, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst met de medewerker schriftelijk geen of een kortere proeftijd is overeengekomen.

Artikel 9 Duur van de dienstbetrekking

1. Het dienstverband wordt in beginsel aangegaan voor bepaalde tijd te weten voor de duur van 12 maanden, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

Artikel 10 Proeftijd

1. Bij aanvang van het dienstverband van de medewerker bij de werkgever geldt een proeftijd. De duur van de proeftijd is afhankelijk van de arbeidsovereenkomst die tussen werkgever en medewerker bestaat, zoals is weergegeven in onderstaand schema.

Arbeidsovereenkomst	Proeftijd
- Bepaalde tijd langer dan 6 maanden maar korter dan twee jaar	1 maand
- Bepaalde tijd zonder het noemen van een kalenderdatum als einddatum (project / vervanging bij ziekte)	1 maand
- Bepaalde tijd gelijk aan, of langer dan twee jaar	2 maanden
- Onbepaalde tijd	2 maanden

2. Gedurende deze periode kan ieder der partijen de arbeidsovereenkomst op elk moment beëindigen. In de individuele arbeidsovereenkomst van medewerker kunnen afwijkende afspraken zijn overeengekomen.
3. Op verzoek van de medewerker zal de werkgever de reden van beëindiging tijdens de proeftijd schriftelijk mededelen.

Artikel 11 Verlengen tijdelijke dienstbetrekking

1. Ieder dienstverband wordt in beginsel aangegaan voor bepaalde tijd. De werkgever kan – overeenkomstig het Burgerlijk Wetboek artikel 7:668a – binnen de wettelijke kaders het dienstverband verlengen.

Artikel 12 Einde van de dienstbetrekking

1. Disciplinaire maatregelen

1. Indien de medewerker de opgelegde verplichtingen niet nakomt of voorschriften overtreedt, dan wel de functie niet of niet naar behoren uitoefent, kunnen door de werkgever de volgende disciplinaire maatregelen opgelegd worden:
 - a. schriftelijke waarschuwing;
 - b. schorsing;
 - c. ontslag.

2. Schorsing

1. De werkgever kan de medewerker voor ten hoogste twee weken schorsen indien:
 - Het vermoeden bestaat dat een dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW aanwezig is om de medewerker op staande voet te ontslaan;
 - Schorsing naar het oordeel van de werkgever in het belang van het werk dringend wordt gevorderd. Deze termijn kan eenmaal met twee weken worden verlengd.
2. Alvorens de werkgever tot schorsing overgaat, zal werkgever de medewerker horen of doen horen, althans daartoe behoorlijk oproepen. De medewerker moet in staat gesteld worden om een adviseur in te schakelen. De medewerker heeft het recht zich te doen bijstaan door een adviseur.
3. De werkgever deelt een besluit tot schorsing, alsmede een besluit tot verlenging ervan, terstond aan de medewerker mee, onder vermelding van de duur van de schorsing en de redenen die voor de schorsing c.q. de verlenging aanleiding zijn. De werkgever bevestigt een besluit spoedig daarna schriftelijk en gemotiveerd aan de medewerker.
4. Gedurende de schorsing houdt de medewerker recht op salaris.
5. Als de schorsing ongegrond blijkt te zijn, dan wordt de medewerker gerehabiliteerd, hetgeen schriftelijk aan de medewerker wordt medegedeeld of bevestigd.
6. De medewerker kan de werkgever verplichten derden, die door de werkgever op de hoogte zijn gesteld, de ongegrondheid van de schorsing en de rehabilitatie schriftelijk mede te delen.

3. Einde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

- a. Opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan, kan slechts geschieden tegen de laatste dag van een kalendermaand met inachtneming van de wettelijke bepalingen.
- b. In gevallen waarin bij de schriftelijke arbeidsovereenkomst niet anders is bepaald, zal wederzijds steeds tenminste een opzegtermijn in acht worden genomen die gelijk is aan de termijn, die daarvoor in het Burgerlijk Wetboek is vastgesteld. De minimale opzegtermijn bedraagt één maand.
- c. Opzegging door de medewerker dient schriftelijk per aangetekende post te geschieden dan wel schriftelijk aan de werkgever te worden overhandigd en bij ontvangst geparafeerd.
- d. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan, eindigt voorts van rechtswege en zonder opzegging op de laatste dag van de kalendermaand waarin de medewerker de leeftijd van AOW bereikt. De medewerker is vanaf de dag van verjaardag vrijgesteld van werkzaamheden.

4. Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

- a. De arbeidsovereenkomst, aangegaan voor bepaalde tijd, eindigt -met inachtneming van artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek - van rechtswege zonder dat opzegging vereist is, op onder meer:
 - * het tijdstip vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst;
 - * in geval van vervanging wegens bijvoorbeeld ziekte, bij terugkomst van de betrokken medewerker;
 - * bij beëindiging van de overeengekomen werkzaamheden.
- b. In de individuele arbeidsovereenkomst kunnen afspraken worden gemaakt omtrent tussentijdse beëindiging.

5. Ontslag op staande voet

In geval van een dringende reden zoals omschreven in het Burgerlijk Wetboek, artikelen 7:678 jo° 679, kan het dienstverband met onmiddellijke ingang door zowel de werkgever als de medewerker worden beëindigd.

6. Teruggave bedrijfseigendommen

Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst, of zoveel eerder als dat door werkgever wordt verlangd, dienen alle bedrijfseigendommen ongevraagd onmiddellijk aan werkgever ter beschikking te worden gesteld.



7. Getuigschrift

- a. Aan het eind van het dienstverband ontvangt de medewerker op aanvraag een ontslagbewijs en/of een getuigschrift.
- b. Het getuigschrift vermeldt de tijdsduur van het dienstverband en de functie die bekleed werd.
- c. Op verzoek van de medewerker wordt tevens vermeld op welke wijze deze de werkzaamheden heeft verricht en op welke wijze het dienstverband is beëindigd.

HOOFDSTUK 4

ARBEIDSTIJD

Artikel 13 Werktijdenregeling

1.
 - a. Voor full time medewerkers geldt een werkweek van 37,5 uur. Iedereen vallende onder de cao en/of vallende onder de groep operationele zaken is verplicht om 37,5 uur te werken.
 - b. Voor parttime medewerkers geldt een werkweek van het aantal uren genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
2. Werktijden
 - a. De openingstijden van het bedrijf liggen tussen 06.00 en 06.00 uur waarbij de werktijd in overleg met de directe leidinggevende van de medewerker wordt vastgesteld.
 - b. De werkgever streeft ernaar om de werkroosters minimaal vier weken van tevoren aan de medewerkers bekend te maken en de werktijden minimaal twee weken van tevoren. Het is mogelijk om, na onderling overleg, van deze bepalingen af te wijken. De lunchpauze bedraagt 30 minuten.
 - c. Personeel dat werkzaam is binnen de afdelingen Productie & Logistiek heeft tevens een koffiepauze van 30 minuten.
- 3a. Tijdregistratiesysteem
 - a. De afgesproken werktijden liggen vast in een contract in het tijdregistratiesysteem. Dit systeem registreert de aan- en afwezigheid van de medewerker, tijd-voor-tijd uren en het aantal overuren.
 - b. Medewerkers die werkzaam zijn binnen de afdeling Productie & Logistiek kunnen kiezen tussen een tijd-voor-tijd of tijd-voor-geld (overuren) contract. Slechts per hele maand kan men wisselen tussen deze opties, dit kan men schriftelijk aanvragen bij de direct leidinggevende.
 - c. Elke medewerker is verplicht om de aanwezigheid door middel van een badge vast te leggen. Dit dient zowel voor de aanvang van de werkzaamheden als na beëindiging daarvan door de medewerker persoonlijk te worden gedaan. Bij tussentijdse afwezigheid (bijvoorbeeld tandartsbezoek) dient men ook in en uit te kloppen en dit door te geven aan de direct leidinggevende.
 - d. De direct leidinggevende dient het kort verzuim, bijzonder verlof en vakanties door te geven aan tijdregistratie.

- 3b. Verrekening van vakantiedagen worden als volgt gehanteerd;
Het aantal vakantiedagen waarop een medewerker recht heeft wordt in het tijdregistratiesysteem omgerekend in uren. Bij het opnemen van dagen/dagdelen wordt het saldo verminderd met het aantal opgenomen uren. Naar keuze kunnen, bij voldoende saldo, ook tijd-voor-tijd uren opgenomen worden.
4. Te laat komen
 - a. Indien de medewerker te laat op het werk verschijnt, dient de medewerker zich met opgaaf van reden te melden bij de direct leidinggevende.
 - b. Bij regelmatig te laat komen ontvangt de medewerker een schriftelijke waarschuwing. Te laat komen kan, na voorafgaande schriftelijke waarschuwing, in geval van herhaling een dringende reden opleveren voor ontslag op staande voet, onverminderd het recht van de werkgever om in bijzondere gevallen ook zonder voorafgaande waarschuwing te laat komen of ongeoorloofd verzuim als dringende reden voor ontslag op staande voet aan te merken.
5. Op zon- en feestdagen wordt in beginsel niet gewerkt, tenzij dit om redenen van bedrijfsbelang noodzakelijk is. Indien de feestdag op werkdagen valt en er wordt gewerkt, zullen de ploegendiensten gelijke aantal uren draaien.
Als feestdagen worden beschouwd:
 - Nieuwjaarsdag;
 - Tweede Paasdag;
 - Hemelvaartsdag;
 - Tweede Pinksterdag;
 - Eerste en tweede Kerstdag;
 - De dag waarop de verjaardag van het Staatshoofd landelijk wordt gevierd (Koningsdag).

Artikel 14 Aanpassing arbeidsduur

1. De medewerker die de arbeidsduur naar boven, waarbij een maximum geldt van 37,5 uur, dan wel naar beneden wenst aan te passen kan een verzoek daartoe indienen bij de werkgever, indien de medewerker tenminste 1 jaar bij de werkgever in dienst is.
2. Een medewerker die de arbeidsduur wenst aan te passen dient tenminste 4 maanden voor de beoogde ingangsdatum van de gewenste aanpassing een schriftelijk verzoek daartoe aan de werkgever te richten. Een medewerker kan alleen in aanmerking komen voor aanpassing van de arbeidsduur in de eigen functie.
3. In dit schriftelijke verzoek dient in ieder geval vermeld te staan:
 - de omvang van de gewenste aanpassing;
 - de ingangsdatum van de beoogde aanpassing;
 - de gewenste spreiding van het aantal uren over de week.



4. De werkgever geeft uiterlijk 1 maand voor de beoogde ingangsdatum van de aanpassing uitsluitend over de vraag of het verzoek gehonoreerd zal worden. In de situatie dat de werkgever het verzoek niet honoreert geeft werkgever gemotiveerd aan waarom tot dit besluit is gekomen.

De door de medewerker voorgestelde spreiding van uren kan door de werkgever worden aangepast indien de werkgever een zodanig belang heeft, dat de wens van de medewerker naar redelijkheid en billijkheid moet wijken.

5. Na inwilliging van het verzoek tot aanpassing arbeidsduur worden de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden van de medewerker naar rato aangepast.

HOOFDSTUK 5

OVERWERK

Artikel 15 Overwerk

1. Verstegen kent een 37,5- urige werkweek. Er wordt over het algemeen in een week vijf maal 7,5 uur gewerkt.

De gewerkte tijd wordt uitbetaald. Met ingang van 3 november 2020 wordt de regeling starttijd=diensttijd en eindtijd is kloktijd gehanteerd.

Onder overwerk wordt verstaan de in opdracht van de werkgever i.c. de bedrijfsleiding verrichte arbeidsuren, waarbij de afgesproken werktijd op een werkdag met meer dan een kwartier wordt overschreden, als ook het werken op zaterdag-, zondag- en feestdagen.

2. Indien een medewerker in aanmerking komt voor overwerkvergoeding dan kan de medewerker kiezen voor compensatie in geld of in tijd.
 - a. Indien wordt gekozen voor compensatie in geld, dan gelden de volgende toeslagen:
 - voor de eerste 4 uur op maandag t/m vrijdag 24,50%;
 - voor de daaropvolgende uren maandag t/m vrijdag 42,50%;
 - Op zaterdag 90,00%. De zaterdagtoeslag start vrijdagavond om 00:00 uur.
 - Op zon- en feestdagen 125%. Indien de nachtdienst eerder start dan aanvang werktijd, geldt er een toeslag van 125% voor de uren voor aanvang werktijd. Dit geldt alleen indien dit op verzoek van werkgever is.

Als uitzondering geldt hiervoor de nachtdienst op zondagavond en het verplicht werken op Hemelvaartsdag of Koningsdag als deze op een donderdag valt. Hier wordt de donderdag namelijk geruild met de vrijdag.

Ruilen christelijke dagen voor niet christelijke. Medewerkers moeten voor 1 februari aangeven of ze slachtfest willen ruilen tegen Hemelvaartsdag. Het werken op Hemelvaartsdag wordt gezien als een normale werkdag en zal niet beloond worden als een feestdag. Bovenstaande kan alleen doorgaan als er genoeg animo is en medewerkers moeten bereid zijn om op een andere afdeling te werken.

- b. Overwerk kan tevens worden gecompenseerd in tijd. Dan gelden dezelfde toeslagen als genoemd bij de compensatie in geld. Echter, aan het aantal opgebouwde uren wordt een maximum verbonden van 112,5 uur. Indien de medewerker dit aantal overschrijdt, dan worden de extra gemaakte overwerkuren in geld gecompenseerd. Indien er sprake is van tijd-voor-tijd kan tijd-voor-tijd tot een maximum van 8 uren per week opgenomen worden.



Medewerkers die recht hebben op een overwerkvergoeding nemen het saldo aan t.v.t in het nieuwe jaar mee.

Bij medewerkers die geen recht hebben op een overwerkvergoeding vervallen het t.v.t. saldo aan het einde van het jaar.

3. Vergoeding voor overwerk wordt gegeven indien de medewerker uitdrukkelijk opdracht tot overwerk heeft gekregen van direct leidinggevende.
4. U hebt recht op een overwerkvergoeding indien uw maandsalaris (voor 37,5 uur) lager is dan de maximale schaalte in schaal 7 van de Salarismatrix CAO.
Dit bedrag wordt geïndexeerd met de collectieve verhogingen. Indien u een hoger maandsalaris ontvangt dan de maximale schaalte en u werkt op verzoek van uw leidinggevende meer dan 40 uur per maand over dan worden de uren boven 40 vergoed zoals omschreven in lid 2.
5. Indien sprake is van overwerk waarbij het aantal uren op een dag de 10 uren overschrijdt, zal de werkgever een maaltijdvergoeding verstrekken van € 15,07 netto. Dit bedrag zal gebruteerd worden en met de salarissen worden uitbetaald. Vanaf 2023 wordt dit bedrag geïndexeerd met de collectieve verhogingen.
6. Bunker reiniging en vuilwerk maalderij, omstort en kumars werkzaamheden op de sauzenafdeling.
De medewerker krijgt na bunkerreiniging het recht om 15 minuten te douchen in werktijd. Indien de medewerker vuil werk doet op deze afdelingen zal de medewerker in overleg met de direct leidinggevende 15 minuten krijgen om te douchen in werktijd.



HOOFDSTUK 6

VAKANTIE- EN HERSTELDAGEN

Artikel 16a Vakantiedagen

Per 1 april 2024 bouwt de medewerker bij een volledige werkweek 26 vakantiedag per jaar op. 5 mei is 1x per 5 jaar een betaalde officiële vrije dag, ingaande maandag 5 mei 2025.

1. Werkgever verschaft 1 maal per jaar in januari een overzicht aan medewerkers van alle verlofaanspraken. Dit gaat in eerste instantie digitaal met als mogelijkheid dat het geprint kan worden.
2. Vakantiedagen worden digitaal aangevraagd en behandeld mits er gebruik gemaakt kan worden van de privé-e-mailadressen van de medewerkers die geen Verstegen e-mailadres hebben.
3. Indien er geen sprake is van ploegdienst heeft de medewerker het recht op extra verlofdagen volgens de navolgende tabel:

extra verlofdagen	GEEN PLOEGDIENST
1	bij de leeftijd van 45 tot 50 jaar of 10 dienstjaren
2	bij de leeftijd van 50 tot 55 jaar of 15 dienstjaren
3	bij de leeftijd van 55 tot 60 jaar of 20 dienstjaren
4	bij 25 dienstjaren
5	bij de leeftijd van 60 jaar
6	bij de leeftijd van 61 jaar
7	bij de leeftijd van 62 jaar
9	bij de leeftijd van 63 jaar
10	bij de leeftijd van 64 jaar
11	bij de leeftijd van 65 jaar
12	bij de leeftijd van 66 jaar
13	bij de leeftijd van 67 jaar

Bepalend voor het extra verlof is de leeftijd/diensttijd van de medewerker op 31 december van het betreffende kalenderjaar. De opsomming zoals omschreven in dit lid is niet cumulatief.

4. Een vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. Indien in de loop van het vakantiejaar de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt, dan heeft medewerker recht op een evenredig deel van het voor medewerker geldende aantal vakantiedagen.

In geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de medewerker, op welke wijze dan ook, kan de werkgever de medewerker verplichten opgebouwde dan wel nog op te bouwen vakantiedagen op te nemen voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

5. Indien de medewerker vakantiedagen wil opnemen, dient de medewerker een schriftelijk verzoek bij de werkgever in, waarin de medewerker aangeeft wanneer en hoeveel vakantiedagen medewerker wil opnemen Met betrekking tot de zomerschoolvakantie in regio Rotterdam, levert de medewerker de verlofaanvraag voor 1 september van voorafgaand jaar van de zomerschoolvakantie, in. Voor 15 september wordt er uitsluitel gegeven of de verlofaanvraag wordt toegekend. Voor de overige vakantieaanvragen geldt: indien werkgever niet binnen 2 weken het verlof afwijst heeft de medewerker toestemming op het aangevraagde verlof.
6. De werkgever zal overeenkomstig het verzoek van de medewerker de vakantiedagen vaststellen, tenzij sprake is van gewichtige redenen. De werkgever zal alsdan de medewerker binnen twee weken na ontvangst van het verzoek zijn bezwaren schriftelijk kenbaar maken.
7. De medewerker kan indien het vakantiesaldo toereikend is, tijdens het hoogseizoen, in beginsel aanspraak maken op een aaneengesloten vakantieperiode van maximaal 3 weken. Daarnaast heeft een medewerker in beginsel recht om 1 maal in de 3 jaar 4 weken in het hoogseizoen op vakantie te gaan.

Indien de medewerker meer dan 3 weken (max. 5 weken) in het hoogseizoen met vakantie wil gaan, dient de medewerker dit in de maand januari aan te geven bij de direct leidinggevende. De direct leidinggevende beoordeelt of dit volgens de planning mogelijk is.

De direct leidinggevende zal binnen een maand een respons geven. Indien de medewerker het niet eens is met de direct leidinggevende kan de medewerker in beroep gaan bij de directie. Indien er geen respons binnen een maand wordt gegeven dan is de aanvraag gehonoreerd. De aanvraagdatum op het aanvraagformulier is hier doorslaggevend.

Medewerkers die het afgelopen jaar geen gebruik hebben gemaakt van bovenstaande regeling komen in het nieuwe jaar het eerst voor 5 weken in aanmerking mits tijdig in september aangegeven en indien mogelijk.

Buiten het hoogseizoen is er geen maximum aan het aantal weken dat men kan aanvragen mits het saldo vakantiedagen toereikend is en de werkgever hier akkoord voor geeft.

8. De medewerker die werkzaam is op basis van een full time dienstverband, dient minimaal 20 vakantiedagen per kalenderjaar aan te vragen.
9. Het recht op een wettelijke vakantiedag vervalt een half jaar na afloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Het recht op de overige vakantiedagen vervalt na 5 jaar. De wettelijke bepalingen omtrent vakantie worden opgevolgd.

10. De werkgever kan collectieve snipperdagen vaststellen tot een maximum van twee per kalenderjaar. De werkgever maakt dit jaarlijks voor 31 december van het jaar voorafgaande van het betreffende kalenderjaar bekend aan alle medewerkers.
11. De arbeidsongeschikte medewerker wordt in beginsel geacht om tijdens de arbeidsongeschiktheid vakantiedagen op te nemen. De wettelijke regeling is hierop van toepassing.
12. Indien de medewerker arbeidsongeschikt is en toestemming krijgt van de bedrijfsarts om op vakantie te gaan, zullen eerst de bovenwettelijke dagen worden afgeschreven. Dit zijn op full time basis 6 dagen van het kalenderjaar.
13. Indien de medewerker na de vakantievaststelling ziek wordt en toch op vakantie gaat, worden deze vakantiedagen van het verlofsaldo verrekend met de bovenwettelijke vakantiedagen
14. Medewerkers kunnen op full time basis maximaal 75 verlofuren kopen. Kopen betekent direct inhouden en er kunnen alleen hele dagen worden gekocht en ingehouden.

Artikel 16b Hersteldagen

In het kader van zware beroepen hebben medewerkers in ploegendienst vanaf 60 jaar recht op 13 hersteldagen. Deze dagen worden ingeroosterd, waarbij er geen recht is op een vaste vrije dag. Indien de dagen niet worden opgenomen komen deze te vervallen.

Indien er sprake is van ploegendienst heeft de medewerker recht op extra verlof of hersteldagen volgens de navolgende tabel:

extra verlofdagen	PLOEGENDIENST
1	bij de leeftijd van 45 tot 50 jaar of 10 dienstjaren
2	bij de leeftijd van 50 tot 55 jaar of 15 dienstjaren
3	bij de leeftijd van 55 tot 60 jaar of 20 dienstjaren
4	bij 25 dienstjaren
	Vanaf 60 jaar geen extra verlofdagen, maar hersteldagen
	De extra verlofdagen komen te vervallen
hersteldagen	vanaf 60 jaar
13	

Bepalend voor het extra verlof is de leeftijd/diensttijd van de medewerker op 31 december van het betreffende kalenderjaar. De opsomming zoals omschreven in dit lid is niet cumulatief.

HOOFDSTUK 7 BUITENGEWOON VERLOF

Artikel 17a Buitengewoon verlof met behoud van salaris

1. Voor dit artikel worden de rechten van gehuwde medewerkers en die van langdurig samenwonende medewerkers (minimaal één jaar met dezelfde persoon) en medewerkers met samengestelde gezinnen, mits als zodanig bekend bij de werkgever, gelijkgesteld.
2. Werkgever kan op werkdagen buitengewoon verlof met behoud van salaris verlenen. Verzuim met behoud van salaris is alleen toegestaan indien de plichtigheid/gebeurtenis daadwerkelijk wordt bijgewoond.
3. Het buitengewoon verlof bedraagt bij:

a. ondertrouw van de medewerker	1 dag
b. huwelijk van de medewerker	2 dagen
c. aangaan van geregistreerd partnerschap	1 dag
d. bijwonen van het huwelijk van een eigen-, stief- of pleegkind, van een broer of zuster, van één der ouders of ouders van de partner van de medewerker	1 dag
e. overlijden van:	
de partner/echtgenote/echtgenoot	5 dagen
een inwonend eigen, stief- of pleegkind	5 dagen
een niet-inwonend eigen, stief- of pleegkind	3 dagen
één van de ouders of ouders van de partner van de medewerker	3 dagen
een kleinkind	3 dagen
f. bijwonen van de uitvaart van:	
de partner/echtgenote/echtgenoot	1 dag
een inwonend eigen, stief- of pleegkind	1 dag
een niet-inwonend eigen, stief- of pleegkind	1 dag
één der ouders of ouders van de partner van de medewerker	1 dag
één der grootouders van de medewerker of van diens partner/echtgenote/echtgenoot	1 dag
een kleinkind	1 dag
een schoonzoon of schoondochter	1 dag
een broer, zuster, zwager of schoonzuster of diens partner	1 dag
g. bevalling van de echtgenote/partner	1 x wekelijkse arbeidsduur
h. 25- en 40-jarig dienstjubileum van medewerker	1 dag
i. 25-, en 40- jarig huwelijksjubileum van medewerker	1 dag
j. 25 en, 40 jarig jubileum geregistreerd partnerschap	1 dag
k. verhuizing tot een maximum van 1 verhuizing per jaar	1 dag
l. 40-jarig huwelijksjubileum van ouders of ouders van de partner (bewijsstukken moeten overlegd worden)	1 dag
m. noodzakelijk bezoek aan of verwijzing door arts, tandarts en/ of specialist: dient in principe in eigen tijd plaats te vinden, tenzij dit niet mogelijk is. In dat geval wordt u	



bijzonder verlof met behoud van salaris verleend, welke bij voorkeur aan het begin of het einde van de dag dient te worden genoten. Dit met redelijkheid en billijkheid.

Op verzoek van de werkgever moet aangetoond worden of iets redelijk en billijk is; dit zal gebeuren via de bedrijfsarts (uit privacy overwegingen). Medewerkers die al uren vrij zijn of b.v. halve dagen arbeidsongeschikt zijn dienen dit soort afspraken te plannen in de uren die ze niet werken.

Onder “partner” als in het voorgaande onder c, d, e, f wordt verstaan degene, geen ouder, broer of zuster van de medewerker zijnde, met wie de medewerker duurzaam een gezamenlijke huishouding voert en waarvan de naam door de medewerker vooraf aan de werkgever bekend is gemaakt.

Artikel 17b Calamiteiten en ander kort verzuimverlof

Indien dit niet in de vrije tijd kan geschieden heeft de medewerker aanspraak op buitengewoon verlof voor de tijd die nodig is:

- a. voor de uitoefening van kiesrecht;
- b. voor het voldoen aan een wettelijke verplichting, tenzij deze is ontstaan door schuld of nalatigheid van de medewerker;
- c. voor het deelnemen aan examens van opleidingen, waarvoor studiefaciliteiten door de werkgever zijn toegekend;
- d. zeer bijzonder persoonlijke omstandigheden.

Het opnemen van calamiteiten en of kortdurend zorgverlof is mogelijk binnen de daarvoor geldende wettelijke regelingen.

Artikel 18 Zwangerschaps- en Bevallingsverlof

1. In verband met bevalling heeft de werknemer recht op verlof van tenminste 16 weken, gedurende maximaal 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum en gedurende 10 weken ná de bevallingsdatum.
2. In afwijking van het bovenstaande kan de werknemer de verlofperiode vóór de vermoedelijke bevallingsdatum verkorten tot uiterlijk 4 weken.
3. In dat geval maakt de werknemer dit verzoek schriftelijk kenbaar bij de werkgever tenminste drie maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Het aantal weken wat de werknemer niet geniet vóór de vermoedelijke bevallingsdatum, zullen worden toegevoegd aan de verlofperiode na de bevallingsdatum.

Artikel 19 Ouderschapsverlof

1. Bij de werkgever bestaat de mogelijkheid om van onbetaald ouderschapsverlof te genieten. Aan de regeling is een aantal voorwaarden verbonden dat aansluit bij de wettelijke regeling. De medewerker zal minimaal één jaar in dienst moeten zijn op het

moment waarop het verlof ingaat. Het verlof kan worden opgenomen totdat het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt.

2. De schriftelijke aanvraag voor ouderschapsverlof moet tenminste twee maanden voor de ingangsdatum van het verlof bij de werkgever binnen zijn. In de aanvraag dient de medewerker wensen omtrent de verlofperiode, het aantal uren en de spreiding daarvan over de week opnemen. De werkgever zal hierover met de medewerker overleggen en daarna de opname van het ouderschapsverlof schriftelijk aan de medewerker bevestigen.
3. Het aantal uren verlof wordt bepaald door te kijken naar het aantal arbeidsuren per week, gerekend over een periode van 26 weken. Bij een arbeidsduur van bijvoorbeeld 37,5 per week, bedraagt het maximale verlof $37,5 \times 26 = 975$ uur. Indien de medewerker door één gebeurtenis (geboorte, erkenning of adoptie) de zorg voor meerdere kinderen tegelijk verkrijgt, wordt het aantal uren vermeerderd. Het verlof kan gedurende een (aaneengesloten) periode van (maximaal) zes maanden worden opgenomen voor maximaal de helft van het aantal uren dat de medewerker normaal gesproken per week werkt. In overleg kan worden besloten om de periode van 6 maanden op een langere periode te stellen.

Artikel 20 Kortdurend Zorgverlof

1. Bij de werkgever bestaat de mogelijkheid om conform de huidige wettelijke regeling zorgverlof op te nemen. Indien de medewerker in aanmerking wil komen voor de zorgverlofregeling, dan treedt de medewerker in overleg met de werkgever.
2. In de wet Arbeid en Zorg is geregeld dat een medewerker recht heeft op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ernstige ziekte van een thuiswonend kind, partner of een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind (ouders). Het dient te gaan om noodzakelijke verzorging. De noodzaak betreft niet alleen de behoefte aan zorg van het betreffende gezinslid, maar tevens de omstandigheid dat de zorg door de betreffende medewerker moet worden verleend en niet op andere wijze kan worden verstrekt.
3. Per twaalf maanden kan maximaal tien dagen (75 uur) zorgverlof worden opgenomen. Dit verlof hoeft niet aaneengesloten opgenomen te worden. Als een medewerker in deeltijd werkt, bestaat aanspraak op verlof naar evenredigheid van de duur van het dienstverband.
4. De medewerker heeft recht op 85% van het salaris voor de eerste drie dagen en 70% van het salaris over de volgende zeven dagen, doch tenminste tot op het minimumloon.
5. Het kortdurend zorgverlof is een zogenaamd geclausuleerd recht. Dat wil zeggen dat een werkgever de mogelijkheid heeft om het verlof te weigeren als er sprake is van een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dat het belang van de medewerker daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.



6. De werkgever verlangt van de medewerker dat aannemelijk wordt gemaakt dat de arbeid niet is verricht wegens de noodzakelijke verzorging van een van de bovengenoemde personen.

Artikel 21 Onbetaald verlof

Medewerkers kunnen volgens de wettelijke regels, naar redelijkheid en billijkheid onbetaald verlof opnemen. Dit is uiteraard in overleg met de werkgever.

HOOFDSTUK 8

SALARIS REGELING

Artikel 22 Salarisuitbetaling

1. Bij elke salarisbetaling verstrekt de werkgever een digitale loonstrook, welke in te zien is in het werknemersloket. De volgende zaken zijn tenminste vermeld:
 - de naam van de medewerker;
 - de periode waarop de betaling betrekking heeft;
 - het bruto salaris;
 - een specificatie van de daarop gedane inhoudingen;
 - de aard en het bedrag van eventuele toeslagen;
 - de aard en het bedrag van eventuele kostenvergoeding;
 - het netto uit te betalen bedrag.
2. De uitbetaling geschiedt in maandelijkse termijnen (per bank) aan het einde van elke maand.
3. Jaarlijks, doch uiterlijk in de maand februari, ontvangt u een jaaropgave die betrekking heeft op het gehele voorgaande jaar.

Artikel 23 Salariëring

1. De salarissen en het loongebouw worden met ingang van 1 april 2026 verhoogd met 2,5%. Daarbij wordt in oktober 2026 een eenmalig uitbetaling van € 100,00 bruto (op basis van een full time dienstverband) betaald, deze betaling wordt meegenomen tijdens de salarisronde van oktober 2026.
2. Iedere medewerker ontvangt maandelijks een vast salaris, het maandsalaris.
3. Een wijziging in het maandsalaris wordt de medewerker schriftelijk medegedeeld.
4.
 - a. Het salaris wordt bij de indiensttreding en vervolgens voor alle medewerkers per cao verlenging opnieuw vastgesteld, alsmede tussentijds bij plaatsing in een andere functie.
 - b. Het salaris wordt voor iedere medewerker door de directie vastgesteld aan de hand van:
 - functie-eisen;
 - de wijze waarop de medewerker aan de functie-eisen voldoet.
5. Verstegen leeft de geldende wet- en regelgeving na. Dit geldt ook ten aanzien van gelijke arbeidsvoorwaarden bij gelijke uitoefening van een functie, zoals opgenomen in onze cao, door werknemers in loondienst en werknemers die niet in loondienst zijn, maar wel werkzaamheden binnen de onderneming uitvoeren die gebruikelijk onder de cao vallen.



Artikel 24 Vakantietoelage

1. De medewerker heeft aanspraak op vakantietoelage voor iedere maand waarover salaris is genoten.

Indien het dienstverband in het vakantietoelagejaar geen vol jaar heeft geduurd, ontvangt de medewerker een vakantietoelage naar rato van het aantal maanden van dienstverband.

2. De vakantietoelage wordt jaarlijks in de maand mei uitbetaald.
3. De vakantietoelage bedraagt 8,33% van het jaarsalaris. Voor deze regeling wordt onder jaarsalaris verstaan: 12 maal het maandsalaris en eventuele ploegentoeslag geldend in de maand waarin de uitkering plaatsvindt. Buiten beschouwing blijven incidentele toeslagen voor overwerk e.d..
4. Het vakantietoelagejaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.

HOOFDSTUK 9

TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 25 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer en Thuiswerkvergoeding

1. Indien het fiscaal is toegestaan, verstrekt de werkgever een onbelaste reiskostenvergoeding. Tijdens de looptijd van deze CAO is dit € 0,23 per km. De reiskosten worden met een maximum van 30 km enkele reis vergoed voor iedere keer dat er daadwerkelijk naar het bedrijf wordt gereisd (dus niet bij ziekte of vrij).

Er worden vaste bedragen toegekend. Per maand wordt er een reiskostenvergoeding betaald die uitgaat van een gemiddelde aantal keren dat is gereisd. Het daadwerkelijk aantal keren, dat is gereisd wordt, indien dit nodig is de maand erop verrekend.

Het ANWB-systeem dat de salarisafdeling gebruikt voor de berekening van de kilometers is bepalend en geldt voor de snelste route. Er wordt gewerkt met afrondingen voor de kilometerberekeningen en wel als volgt; van 0,00 tot 0,49 = 0 en vanaf 0,50 tot 1=1.

De medewerker krijgt ook reiskostenvergoeding als in het weekend of op feestdagen wordt gewerkt.

Het recht op reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wordt ook verleend bij een oproep van de bedrijfsarts.

2. Zolang het fiscaal is toegestaan, verstrekt de werkgever een onbelaste Thuiswerkvergoeding. Tijdens de looptijd van deze CAO is € 2,45 per gewerkte thuiswerkdag te declareren conform de Thuiswerkregeling welke opgenomen is in het Bedrijfsreglement.

Artikel 26 Vergoedingen bijzondere gebeurtenissen

Bij onderstaande gebeurtenissen ontvangt de medewerker:

- | | |
|----------------------------|--|
| • 12 ½ jaar dienstjubileum | € 250,= netto + verzilverde picolman |
| • 25 jaar dienstjubileum | € 1.750,= netto + horloge of passend alternatief |
| • 40 jaar dienstjubileum | € 2.500,= netto |
| • Bij pensionering | € 1.000,= netto |



Artikel 27 Structurele bruto eindejaarsuitkering

Vanaf december 2025 wordt er een structurele bruto eindejaarsuitkering van € 900,- uitgekeerd. Dit bedrag is inclusief de jaarlijkse indexering. Deze is naar rato van een full time dienstverband en naar rato van het aantal maanden in dienst in de periode 1 december tot en met 30 november. Om recht te hebben op deze regeling dient men tot en met 30 november in dienst te zijn geweest. De eindejaarsuitkering wordt niet uitgekeerd bij tussentijdse uitdiensttreding tenzij er sprake is van pensionering. De eindejaarsuitkering telt mee voor het pensioengevend salaris.

Artikel 28 Uitkering kerst/ verjaardag

Er wordt jaarlijks structureel een netto uitkering van totaal € 200,- uitgekeerd, waarvan € 90,- met kerst en € 110,- in de maand van de verjaardag van de medewerker. Deze geschenken zijn van toepassing op alle medewerkers (uitzendkracht of in loondienst) van Verstegen, mits medewerkers ten minste één jaar in dienst zijn op de datum van uitkering (zijnde de verjaardag of kerst).

Artikel 29 Onderweg vergoeding

Koffiegeld voor chauffeurs bedraagt € 5,11 netto per gewerkte dag. Dit bedrag wordt jaarlijks verhoogd met de collectieve verhoging met een indexatie zolang het niet het fiscale maximum overschrijdt.

Koffiegeld geldt niet voor pendelchauffeurs. Koffiegeld is alleen van toepassing op chauffeurs en buitendienstmedewerkers die daadwerkelijk in het land rijden en meer dan 4 uur onderweg zijn en gebruik maken van koffie elders dan op locatie Verstegen.

Artikel 30 Koeltoeslag Innsbruckweg

Een medewerker die structureel een hele dag in de koelcel werkt ontvangt € 2,- bruto koeltoeslag per dag.

Artikel 31 Overige vergoedingen

A. EHBO/BHV vergoeding

Bij deelname aan EHBO of BHV krijgt de medewerker een vergoeding van € 10,- bruto per maand. Deelname aan EHBO en BHV is € 20,- bruto per maand. Het aantal benodigde BHV- en EHBO'ers wordt door de werkgever bepaald.

B. Beeldschermbrilvergoeding

De beeldschermbrilvergoeding bedraagt netto € 200,- eens in de 5 jaar. Hiervoor dient een factuur ingeleverd te worden. Deze is declarabel tenzij de bril wordt vergoed door de eigen verzekering.



Artikel 32 Uitkering bij overlijden

1. Bij het overlijden van een medewerker zal over een periode vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering worden verleend ten bedrage van het laatst genoten maandsalaris. De uitkering geschiedt, voor zover mogelijk, in een bedrag ineens.
2. Deze uitkering wordt betaald aan:
 - de langstlevende der echtgenoten/geregistreerde partners van wie de medewerker niet duurzaam gescheiden leefde;
 - degene met wie de medewerker ongehuwd samenleefde (zoals bedoeld in artikel 7:674 lid 3 BW);
 - de minderjarige kinderen tot wie de overlevende in familiebetrekking stond; degene met wie de medewerker in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de medewerker grotendeels voorzag.

HOOFDSTUK 10

STUDIEFACILITEITEN

Artikel 33 Studiekostenregeling

1. Onder studiekosten worden verstaan de werkelijk gemaakte kosten voor:
 - a. lesgeld;
 - b. boekengeld;
 - c. lesmateriaal;
 - d. reiskosten.
2. Studies gemaakt in opdracht van de leiding van de onderneming worden voor 100% vergoed. Ook het benodigde verlof voor deze studies wordt voor 100% vergoed.
3. Studies gemaakt op eigen initiatief kunnen worden vergoed indien de studie in het belang van het bedrijf is, doordat een betere taakvervulling in de huidige of toekomstige functie mogelijk wordt. Een en ander ter beoordeling van de directie. De studiekostenvergoeding omvat:
 - een vergoeding voor cursusgelden, boeken en lesmateriaal van 50%;
 - na het met succes beëindigen van de eerste cursusduur wordt een vergoeding van nogmaals 25% vergoed;
 - bij een noodzakelijke herhaling van de cursus wordt 50% vergoed;
 - over examendagen wordt het salaris doorbetaald.
4. Bij meerjarige studies of studies bestaande uit verschillende onderdelen, worden ieder jaar opnieuw afspraken gemaakt voor de vergoeding van deze studiekosten, mede aan de hand van de studieresultaten.
5. Bij voortijdige beëindiging van de studie zullen de reeds uitgekeerde vergoedingen, ontvangen in het studiejaar waarin de studie wordt beëindigd worden teruggevorderd, tenzij de oorzaak van de beëindiging buiten de schuld van de medewerker is gelegen. Dit lid is niet van toepassing voor studies, genoemd in lid twee.
6. Bij beëindiging van het dienstverband zal terugbetaling als volgt plaatsvinden:
 - a. de totale vergoeding, ontvangen over een periode van 12 maanden voorafgaande aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
 - b. de over de daaraan voorafgaande periode van 12 maanden ontvangen vergoeding voor 2/3 gedeelte;
 - c. de over de daaraan voorafgaande periode van 12 maanden 1/3 gedeelte;
 - d. bovenstaand lid is niet van toepassing op lid 2.
7. De vergoeding en de faciliteiten kunnen tussentijds worden beëindigd indien de medewerker de studie niet serieus aanpakt of onvoldoende vordering maakt. Een uitzondering kan worden gemaakt indien sprake is van bijzondere omstandigheden, die de medewerker niet is aan te rekenen.



8. Jaarlijks zal er een lijst bekend worden gemaakt, welke verplichte opleidingen en cursussen er zijn.
Dit zijn in ieder geval HACCP, IFS, BRC, allergenen, heftruck, reachtruck. De werkgever zal de medewerker in staat stellen om de cursus te volgen en te halen. De medewerkers zijn verplicht om hier aan deel te nemen. Bij afwezigheid zonder afmelding of reden en herhaaldelijk niet slagen zal dit vergaande juridische consequenties hebben voor de medewerker.

Indien de medewerker afwezig is zonder afmelding of geldige reden en na maximaal 3 examens, waarvan het derde examen (een) mondeling is, niet is geslaagd zal dit vergaande juridische consequenties hebben voor de medewerker. Dat kan o.a. zijn:

- Overplaatsing andere afdeling
 - Loonbevriezing
9. De transitievergoeding bij ontslag wordt verlaagd met de opleidingskosten. Alle opleidingen die door de werkgever worden opgelegd worden buiten beschouwing gelaten.

HOOFDSTUK 11

SOCIALE VOORZIENINGEN

Artikel 34 Doorbetaling salaris tijdens arbeidsongeschiktheid

1. De medewerker heeft tijdens arbeidsongeschiktheid gedurende maximaal 52 weken recht op doorbetaling van maximaal 100% van het overeengekomen loon. Bovenstaande geldt onder aftrek van de aan de medewerker toekomende wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en krachtens verzekeringsovereenkomst of anderszins aan medewerker toekomende uitkeringen ter zake van de arbeidsongeschiktheid.
2. Het 2^e ziektejaar wordt 70% van het loon doorbetaald. Indien de medewerker actief meewerkt aan re-integratie zoals o.a. vastgelegd in het plan van aanpak en de wet Poortwachter, dan zal Verstegen Spices & Sauces B.V. dit aanvullen tot 100%. Deze afspraak is echter alleen van toepassing, indien en zolang dit wettelijk is toegestaan. Indien er wettelijke wijzigingen plaatsvinden omtrent dit onderwerp zullen die voorrang krijgen boven de CAO-afspraken.
3. Indien door overheidsmaatregelen de verplichte betalingen wegens arbeidsongeschiktheid bruto dan wel netto worden verlaagd c.q. verhoogd, kan de werkgever zijn loondoorbetalingsplicht herzien.
4. De medewerker kan in de navolgende gevallen geen aanspraak maken op loondoorbetaling tijdens ziekte:
 - bij opzettelijk veroorzaakte arbeidsongeschiktheid;
 - als de ziekte het gevolg is van een gebrek dat medewerker ongeschikt maakt voor de functie en waarover de medewerker in het kader van een aanstelling valse informatie heeft verstrekt;
 - voor de tijd gedurende welke de medewerker door eigen toedoen de genezing belemmert of vertraagt;
 - voor de tijd gedurende welke de medewerker weigert daarvoor in aanmerking komende passende arbeid (als genoemd in artikel 7:658a BW) te verrichten;

- voor de tijd gedurende welke de medewerker zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever, of door een door werkgever aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die er op gericht zijn om de medewerker in staat te stellen passende arbeid te verrichten;
 - voor de tijd gedurende welke de medewerker zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak (als genoemd in artikel 7:658a lid 3 BW).
5. De loondoorbetalingplicht vervalt op het tijdstip waarop het dienstverband een einde neemt.
 6. Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid die langer dan twee jaar duurt, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst met de betreffende medewerker herzien teneinde de arbeidsovereenkomst aan de feitelijke situatie aan te passen.
 7. Alle vergoedingen die in verband met de uitoefening van de functie verstrekt worden, zullen stopgezet worden na 1 maand aaneensluitende arbeidsongeschiktheid.
- Tijdens het eerste ziektejaar wordt de ploegendiensttoeslag als volgt gehanteerd:
- Tijdens de 1^e 6 maanden ziekte wordt er 100% ploegentoeslag uitbetaald.
 - Tijdens de 2^e 6 maanden ziekte wordt er 50% ploegentoeslag uitbetaald.
- Na het eerste ziektejaar vervalt de ploegentoeslag.
- De doorbetaling van de ploegentoeslag vervalt indien de medewerker niet volledig meewerkt aan re-integratie en indien de medewerker geen medisch advies opvolgt.
8. Indien de medewerker van het UWV een arbeidsongeschiktheidsafkeuring tussen de 35% en 80% krijgt, zal Verstegen een baangarantie van 50% van het laatstverdiende salaris geven. De medewerker dient dan alle aangeboden werkzaamheden te verrichten, indien dit medisch toelaatbaar is. De medewerker dient volledig mee te werken aan re-integratie. Indien de medewerker zich niet houdt aan bovenstaande regels, zal de baangarantie vervallen.

Artikel 35 Pensioenaanspraken

De pensioen opbouw van de Cao-groep vindt met ingang van 1 januari 2017 plaats bij BPL. Meer informatie hierover kunt u vinden op de website van BPL.

Artikel 36 Collectieve verzekering Algemene Nabestaandenwet

In het kader van de Algemene Nabestaandenwet bestaat de mogelijkheid om medewerkers wiens echtgenoot/ echtgenote na 1950 is geboren, deel te laten nemen aan de collectieve verzekering. Deze verzekering is premievrij tot een bedrag van € 90,76 per jaar.



Artikel 37 Collectieve ziektekostenverzekering

De werkgever biedt de medewerker de mogelijkheid toe te treden tot een collectieve ziektekostenverzekering. Deelname aan deze collectiviteit is niet verplicht. De medewerker is vrij deze verzekering elders onder te brengen. De medewerkers die niet collectief zijn aangesloten bij de zorgverzekering van Verstegen zullen een gelijk bedrag ontvangen, als de medewerkers die wel collectief verzekerd zijn. Dit is de bijdrage die de werkgever verstrekt voor de aanvullende verzekering “werkgeverspakket” van Aevitae. Tijdens de looptijd van deze CAO is dit een netto bedrag van € 24,85 per maand. Indien de verzekeraar het toelaat zal de collectiviteit ook gelden voor gepensioneerden.

Artikel 38 Collectieve ongevallenverzekering

1. Verstegen Spices & Sauces B.V. heeft een collectieve ongevallenverzekering afgesloten.
2. De ongevallenverzekering verzekert de medewerker tijdens werk en tijdens het reizen van en naar het werk.

Artikel 39 Fietscontract

Indien fiscaal mogelijk en indien de vrije ruimte er is zal er jaarlijks bekeken worden voor hoeveel fietsen het mogelijk is om mee te doen aan het cafetariasysteem (het bruto-nettotraject). Bovenwettelijke vrije dagen kunnen hier ook voor worden ingeleverd.

Het aantal beschikbare fietsen is per 1 januari 2021 60 voor het totale fiscale jaar. Indien het fiscaal dan niet mogelijk is en er is geen vrije ruimte zullen de medewerkers de fiets het jaar erop netto aflossen (renteloze lening).

Om de drie jaar mag de medewerker een fiets t.w.v. max. € 749,= kopen. Voor de medewerkers die vorig jaar en twee jaar voorafgaand aan deze CAO al een fiets hebben gekocht geldt ook de termijn van drie jaar voor aanschaf nieuwe fiets.

HOOFDSTUK 12

FUNCTIEWAARDERING EN SALARISINSCHALING

Artikel 40 Functiewaardering

De functie die wordt uitgevoerd wordt gewaardeerd volgens de ORBA-methode. In 2023 zijn de CAO-functies volgens de ORBA-methodiek opnieuw bekeken en geherwaardeerd.

De inhoud van de functie vormt de basis voor het vaststellen van het niveau van de functie. De ORBA-methode kent de volgende (hoofd)kenmerken:

- verantwoordelijkheden: problematiek en effect;
- kennis;
- sociale interactie: leiding geven, uitdrukkingsvaardigheid en contact;
- specifieke handelingsvereisten: bewegingsvaardigheid, oplettendheid en uitzonderlijke kenmerken;
- bezwarende omstandigheden.

Aan de hand van de uitkomsten van deze waardering zijn de functies ingedeeld in functiegroepen en is er een Salaris Matrix CAO ontwikkeld. Zie bijlage V.

1. Iedere medewerker krijgt in de maand juli een automatische periodiek, mits de medewerker niet disfunctioneert en langer dan 6 maanden in dienst is voor 1 juli van enig jaar. Bij disfunctioneren zal de werkgever dit ruim van tevoren aangeven aan de medewerker.
2. Bij correctie-/functioneringsgesprekken heeft de medewerker het recht om zich te laten bijstaan door een kaderlid van de bond. Dit kan alleen op verzoek van de medewerker.
3. De werkgever treft een interne beroepsprocedureregeling om medewerkers de gelegenheid te geven tegen de functie-indeling bezwaar te maken. In de beroepscommissie zijn leden van het Management Team, de Ondernemingsraad en de HR vertegenwoordigd. Na een jaar wordt deze werkwijze geëvalueerd. Indien de interne beroepsprocedure geen succes blijkt te zijn, worden voor het volgende CAO-jaar de mogelijkheden van een externe beroepsprocedure onderzocht.
4. Voor wat betreft de inschalingstoelage zijn de volgende afspraken gemaakt:
 - a. Ingeval het totale loon van de medewerker uitkomt boven het maximum functieloon van de functiegroep, waarin de medewerker is ingeschaald, wordt het verschil tussen het loon op de inschalingsdatum en het maximum functieloon van de betreffende functiegroep omgezet in een inschalingstoelage.
 - b. De inschalingstoelagen worden niet geïndexeerd met de collectieve salarisverhoging. Alleen indien de medewerker de beoordeling 'voldoende of goed' heeft gehad, heeft deze recht op collectieve salarisverhoging over de inschalingstoelage.
 - c. Bij het berekenen van de inschalingstoelage worden geen andere componenten meegerekend dan het basis bruto maandsalaris.
5. De medewerker hoeft, behoudens wat in de functieomschrijving staat, niet waar te nemen in een hogere functie.
6. Bij indeling in een hogere functiegroep wordt het salaris ingeschaald op hetzelfde bedrag in de nieuwe salarisschaal. Tijdens een proefperiode van 6 maanden wordt



- beoordeeld of de medewerker in voldoende mate in staat is de nieuwe functie te vervullen. Gedurende deze periode ontvangt de medewerker het oude salaris met daarnaast een functietoeslag. De functietoeslag is het verschil van het salaris behorende bij de nieuwe functie en het salaris van de oude functie. Indien na de proefperiode van 6 maanden blijkt dat de medewerker de nieuwe functie naar tevredenheid van de leidinggevende vervult, wordt de functietoeslag opgenomen in het vaste bruto maandsalaris. Indien de medewerker niet naar tevredenheid functioneert, vervalt de functietoeslag en wordt de medewerker teruggezet in de oude functie.
7. Er is een inloopschaal met een minimumloon salarisschaal, die wordt gebruikt voor de participatiewet. De start is het minimumloon en deze schaal zal 5 treden bevatten. Het maximum hiervan is het minimum van salarisschaal 1 productiemedewerker D.

Bijlage I Ploegendiensttoeslag/Consignatieregeling

1 Ploegendiensttoeslag

In het kader van de CAO is een aantal afspraken gemaakt in het kader van de ploegendiensttoeslag. Dit betreft:

- de tweeploegendiensttoeslag is met ingang van 1 januari 2014 15,5%;
- de drieploegendiensttoeslag is met ingang van 1 januari 2014 22,5%;
- de “halve” ploegentoeslagen van de afdelingen magazijn/expeditie is 7,5%.
- Ploegentoeslag incidentiele nachtdienst: Voor medewerkers die officieel geen nachtdienst hebben en incidenteel een nachtdienst moeten werken geldt een toeslag van 35%. Deze regeling is ook van toepassing op medewerkers die een 2-ploegentoeslag hebben. Indien de medewerkers een lange periode nachtdienst werken, krijgen ze de gewone nachttoeslag. Dit betekent, dat deze regeling alleen van toepassing is op medewerkers, die niet meer dan 4 dagen aaneengesloten in de maand nachtdienst lopen.
- Ploegentoeslag chauffeurs die veelvuldig nachturen rijden is 18%. De nachturen vallen binnen hun normale werktijd van 7,5 uur per dag.

1.2 Sprongtoeslag

De medewerker krijgt € 10,- bruto per keer dat van dienst verandert wordt veranderd. Dit alleen als dit op verzoek van de werkgever is. Dit betekent dat de medewerker de toeslag ook krijgt als medewerker terug gaat naar de oorspronkelijke dienst.

1.3 Extra nachtdienst

De medewerker krijgt 20% toeslag per extra gewerkte nachtdienst. Dit alleen als dit op verzoek van de werkgever is.

2.1 Afbouwregeling

Voor wat betreft de afbouwregeling zijn de volgende afspraken gemaakt:

- a. Medewerkers die op 31 december 2001 een ploegendiensttoeslag hadden en op dit moment niet in ploegendienst meer werken behouden de toeslag. Daarbij wordt uitgegaan van de volgende regeling:
 - het bedrag aan toeslag wat deze medewerkers op 1 oktober 2002 ontvangen wordt gefixeerd;
 - het gefixeerde bedrag wordt maandelijks bij de salarisbetaling uitgekeerd;
 - het gefixeerde bedrag wordt jaarlijks niet geïndexeerd en niet meegenomen in de grondslagen voor de berekening van pensioen, vakantiegeld etc.;
 - indien de betreffende medewerkers ingezet worden in een ploegendienst, dan komen de medewerkers in aanmerking voor de geldende ploegentoeslagen bij de ploegenroosters. Op dat moment komt het gefixeerde bedrag te vervallen;



- indien de betreffende medewerkers wederom in dagdienst gaan werken komen de medewerkers in aanmerking voor het gefixeerde bedrag.
Uiteraard zijn de betreffende medewerkers te allen tijde beschikbaar om ploegendiensten te werken.
- b. Overige medewerkers
Voor alle overige medewerkers die niet meer in ploegdienst werken zal de volgende afbouwregeling gelden. Daarbij geldt de afbouwregeling alleen indien het rooster op initiatief van de werkgever wordt veranderd. Indien de medewerker weigert om in ploegdienst te werken dan vervalt de ploegentoeslag met onmiddellijke ingang.
- de medewerker van 58 jaar en ouder met 10 jaar ploegdienst kan alleen zonder financiële consequenties overstappen naar dagdienst, als het initiatief bij de werkgever ligt;
 - indien het dienstverband korter dan 1 jaar heeft geduurd wordt de toeslag voor 100% doorbetaald gedurende de volgende maand;
 - indien het dienstverband korter dan 2 jaar heeft geduurd wordt de toeslag voor 100% doorbetaald gedurende de volgende maand en 90% voor de daaropvolgende maand;
 - indien het dienstverband korter dan 3 jaar heeft geduurd wordt de toeslag voor 100% doorbetaald in de volgende maand, 90% in de daaropvolgende maand en 80% voor de volgende maand.
- indien de medewerker korter dan 36 maanden in ploegdienst heeft gewerkt stopt de ploegentoeslag met onmiddellijke ingang.
- indien de medewerker tussen de 36 en 60 maanden in ploegdienst heeft gewerkt geldt de volgende doorbetaling van de toeslag:
 - 100% doorbetaling gedurende lopende en volgende maand;
 - 80% doorbetaling gedurende 2 maanden
 - 60% doorbetaling gedurende 2 maanden
 - 40% doorbetaling gedurende 1 maand
 - 20% doorbetaling gedurende 1 maand
- indien de medewerker langer dan 5 jaar in ploegdienst heeft gewerkt geldt de volgende regeling:
 - 100% doorbetaling gedurende lopende en volgende maand;
 - 80% doorbetaling gedurende 3 maanden
 - 60% doorbetaling gedurende 3 maanden
 - 40% doorbetaling gedurende 2 maanden
 - 20% doorbetaling gedurende 2 maanden



3. Bij aanvragen van medewerkers van 58 jaar en ouder om vanuit de drie ploegendienst naar een twee ploegendienst of dagdienst te gaan, wordt de inspanning gedaan om dit mogelijk te maken, mits er sprake is van een vacature, waarbij de medewerker de bereidheid heeft om naar een andere afdeling te gaan en als zodanig in staat zou zijn om daadwerkelijk die functie te bekleden na opleiding en inwerken.

Verstegen heeft tevens een inspanningsplicht om de medewerker op te leiden met de juiste kennis en kunde. De geldende ploegentoeslagregeling wordt toegepast.

Aanvragen kunnen ingediend worden bij de Productie Manager.

In het uiterste geval dat interne overplaatsing niet lukt, zijn we bereid om afspraken te maken over de inspanningsverplichting om medewerkers te begeleiden van werk naar werk buiten Verstegen, binnen een bepaalde termijn. Deze uitgangspunten worden tevens verwoord in het Sociaal Beleid.

4. Consignatieregeling

Per 24 uur consignatie (slaapdienst) krijgt de medewerker 1 uurloon. Per oproep wordt er minimaal 2 uurlonen en de gebruikelijke overwerktoeslag (dus eerst 124,5%) uitbetaald. Tevens worden de reiskostenvergoeding en de reis uren uitbetaald.

Medewerkers van 60 jaar en ouder hebben het recht om vrijgesteld te worden van de consignatiedienst waarbij de vergoedingen komen te vervallen.



Bijlage II Vakbondsfaciliteiten

De vakbond heeft de gelegenheid om binnen de grenzen van de mogelijkheden in de onderneming en als regel buiten werktijd om hun leden te informeren en te raadplegen omtrent bedrijfsaangelegenheden zo mogelijk d.m.v. publicatieborden en vergaderruimten. De gebruikelijke gang van zaken in het bedrijf dient hierdoor niet gestoord te worden. De gebruikelijke communicatiemiddelen als telefoon en fax zullen ter beschikking worden gesteld.

Voorts is afgesproken dat publicaties kunnen worden opgehangen in de daarvoor, door de werkgever aangewezen, bestemde ruimten. Publicaties mogen niet op toiletten en kleedruimtes opgehangen worden. Aan de kaderleden wordt in totaal 20 dagen verlof geboden voor vergaderingen en scholing. Een en ander wordt altijd in overleg met de werkgever gepland.

De hoogte van de vakbondsbijdrage aan het FNV stijgt mee met de loonstijging van Verstegen. Tijdens de looptijd van deze CAO bedraagt deze € 26,06.

Bijlage III Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie

Zolang het wettelijk is toegestaan kan het vakbondslidmaatschap fiscaal vriendelijk worden behandeld. Dit kan dan worden verrekend met eventueel de eindejaarsuitkering. Deze afspraak geldt ook voor leden die buiten de cao vallen.

Artikel 1

De medewerker kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon ter hoogte van de in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de op de vermelde bruto looncomponent ingehouden bedrag, zoals nader bepaald in dit reglement.

Artikel 2

1. De medewerker dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient de medewerker het “Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie” volledig in te vullen en te ondertekenen.
2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de medewerker uiterlijk 20 november van het betreffende kalenderjaar het in lid 3 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij worden kopieën van betalingsbewijzen van de kosten van het lidmaatschap in januari en oktober van het betreffende jaar of verklaring van de werknemersorganisatie bijgevoegd. Overschrijding van de genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.
3. De in lid 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de medewerker op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke wet- en regelgeving.
4. Indien door de medewerker is voldaan aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de medewerker betaald tezamen met de salarisbetaling in de maand december van het betreffende kalenderjaar.

Artikel 3

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

Artikel 4

Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat de belasting premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de medewerker indien de oorzaak van de naheffing aan de medewerker verweten kan worden.

Bijlage IV Afbouwmogelijkheid voor pensioen

Seniorenregeling

1. Indien het wettelijk is toegestaan krijgt de medewerker de mogelijkheid om drie jaar voorafgaand aan de AOW datum 20% korter te werken onder de volgende condities:

80% werken tegen 90% salaris. De pensioenopbouw geldt wel voor 100%, dit betekent dat de pensioenbijdrage van zowel de medewerker als ook de werkgever wordt gebaseerd op 100% van het salaris.

- Medewerkers in “zware beroepen” (zoals voor deze CAO bepaald) kunnen van deze regeling gebruik maken vanaf de leeftijd van 62 jaar, om dit eventueel aan te kunnen laten sluiten op de hierna genoemde RVU-regeling. Dit betreft de alle medewerkers die onder de werkingssfeer van de CAO vallen, op basis van de volgende voorwaarden:
 - A. Medewerkers die na 60-jarige leeftijd uit de ploegendienst zijn gestapt en minstens 10 jaar aaneengesloten hebben gewerkt in het beroep dat ze op dat moment bekleden (zijnde in productie en/of als vrachtwagenchauffeur).
 - B. Medewerkers met een 40-jarig dienstjubileum tenminste op de dag van vroegpensioen.

2. Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) voor “zware beroepen”

De oude RVU-regeling had een tijdelijk karakter tot en met 31 december 2025 en kende een brede doelgroep. De ‘nieuwe’ RVU-regeling mag alleen worden toegepast op functies die worden aangemerkt als zwaar werk.

Rondom de zomer van 2026 vindt een onderzoek plaats om te komen tot een onderbouwde afbakening van de doelgroep. Op basis hiervan stellen cao-partijen de definitie van ‘zwaar werk’ vast. Daarbij wordt voor alle cao-functies bekeken of sprake is van belastende werkzaamheden. Deze werkzaamheden worden vervolgens getoetst aan de door TNO gepubliceerde toetsingscriteria.

Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek wordt een afgebakende, heldere en structurele regeling opgesteld. Deze regeling gaat met terugwerkende kracht in per 1 januari 2026. Hierbij wordt ook rekening gehouden met de extra fiscale ruimte van € 300 voor knellende gevallen.

In afwachting van de nieuwe bepalingen is hieronder de voorwaarden van de oude RVU-regeling benoemd:

De RVU heeft een looptijd tot aan de AOW-datum met een maximum van 36 maanden, om op deze wijze met vervroegd pensioen te gaan middels de vastgestelde regeling middels een vaststellingsovereenkomst, waarbij afgezien wordt van transitievergoeding en met geldigheid van het concurrentiebeding:

De RVU is van toepassing op medewerkers in “zware beroepen” zoals voor deze CAO wordt bepaald. Gedurende de vorige CAO bestond dit uit:

Medewerkers werkend in een twee-, drieploegen of dagdienst op de afdelingen productie en/of vrachtwagenchauffeur



Medewerkers die na 60-jarige leeftijd uit de ploegendienst zijn gestapt en minstens 10 jaar aaneengesloten hebben gewerkt in het beroep dat ze op dat moment bekleeden (zijnde in productie en/of als vrachtwagenchauffeur).

Medewerkers met een 40-jarig dienstjubileum tenminste op de dag van vroegpensioen.

Deze medewerkers kunnen voorafgaand aan de beslissing een Financieel Fit gesprek aanvragen bij een nader te bepalen onafhankelijke professionele partij voor het max. bedrag van € 500,- ex btw.

Bijlage V Overige afspraken

1. Loongebouw studie afspraak

Cao-partijen vinden het belangrijk dat er voldoende progressie tussen de loonschalen en een passende spreiding binnen de loonschalen is, met name in de eerste loonschalen. Er wordt een herijking uitgevoerd op de actualiteit van functies. Daarnaast is er behoefte aan een cap op het aantal ORBA-punten, om te komen tot een heldere afbakening van het loongebouw.

Gedurende de looptijd van deze cao voert AWWN onderzoek uit en brengt hierover advies uit. Dit advies wordt door cao-partijen besproken met het oog op mogelijke opname in de cao 2027-2028. Daarbij wordt ook gekeken naar de werkingssfeer van de cao.

2. Loonkloof tegengaan

Cao-partijen zorgen ervoor dat vrouwen en mannen gelijk worden beloond voor gelijkwaardig werk.

Vooruitlopend op nieuwe wetgeving wordt gedurende de looptijd van deze cao onderzoek uitgevoerd om eventuele loonverschillen te analyseren, dan wel te bevestigen dat hiervan geen sprake is.

De ondernemingsraad wordt betrokken bij de onderzoeksopzet en de vaststelling van werknemerscategorieën. Indien sprake is van een loonkloof tussen vrouwen en mannen, wordt onderzoek gedaan naar de onderliggende factoren die hieraan bijdragen en worden passende maatregelen genomen om deze kloof te dichten. FNV wordt door Verstegen geïnformeerd over de uitkomst van het onderzoek en eventuele maatregelen.

3. CAO tekst modernisering

Cao-partijen willen de cao leesbaarder, moderner en begrijpelijker maken, zonder afbreuk te doen aan de juridische houdbaarheid. De teksten zullen worden aangepast aan de huidige wetgeving. Om de cao actueel te houden, worden teksten uit geldende wetgeving waar mogelijk vervangen door hyperlinks naar de betreffende broninformatie van de overheid. Verder wordt de cao herschreven om de rechten en plichten van zowel werkgever als werknemer duidelijker vast te leggen in een verbeterde en heldere tekst. Partijen benadrukken dat deze modernisering erop gericht is de inhoudelijke arbeidsvoorwaarden gelijk te houden.

Bijlage VI Salaris Matrix CAO vanaf 1 april 2026 (+ 2,5%)

		2026	2026	2026	2026	2026	2026	2026
Functiegroep/ Schaaltredes	participatie wetschaal	1	2	3	4	5	6	7
1	2.479,01	2.500,95	2.642,93	2.713,94	2.823,01	2.933,22	3.080,25	3.323,85
2	2.479,01	2.539,23	2.684,15	2.758,31	2.871,49	2.984,68	3.136,31	3.390,09
3	2.479,01	2.577,61	2.725,33	2.803,88	2.920,01	3.037,59	3.195,23	3.457,78
4	2.484,29	2.617,38	2.768,61	2.850,89	2.969,98	3.090,50	3.258,31	3.526,99
5	2.500,95	2.657,17	2.812,71	2.897,97	3.021,45	3.148,61	3.321,60	3.597,70
6		2.698,31	2.858,28	2.947,92	3.072,92	3.207,86	3.388,18	3.669,99
7		2.739,51	2.901,21	2.997,91	3.128,59	3.271,32	3.454,74	3.743,81
8		2.783,30	2.953,80	3.049,37	3.185,77	3.336,22	3.522,91	3.819,32
9		2.828,87	3.002,32	3.101,01	3.245,30	3.402,79	3.594,36	3.896,48
10		2.874,42	3.050,84	3.156,34	3.308,64	3.469,34	3.665,78	3.975,34
11		2.921,48	3.102,50	3.214,50	3.373,57	3.539,13	3.738,80	4.055,93
12		2.969,98	3.156,34	3.276,19	3.438,47	3.610,59	3.813,46	4.138,26
13		3.022,27	3.213,18	3.335,42	3.500,95	3.681,98	3.889,77	4.222,46
14						3.749,37	3.967,70	4.308,48
15							4.047,25	4.396,38
16								4.486,19
17								4.578,06
Job Matrix CAO op basis van ORBA			Productiemedewerker	Logistiek medewerker	Proces Operator	Sector Operator	Lead Operator	Storings- en onderhoudsmonteur
			Basis Logistiek medewerker	Heftruckchauffeur	Omstort Operator	Lead Logistiek	Lead Projecten	Elektromonteur
			Medewerker Milieustraat		Reachtruckchauffeur	Chauffeur	Beheerder TD afvalwater/magazijn	
			Medewerker Huishoudelijke Dienst		Magazijnbeheerder Logistiek	Lasser	Laborant	
					Medewerker Facilitaire Dienst			
					Receptcontroleur			