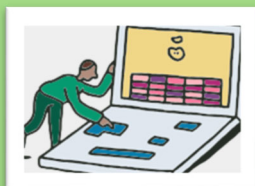
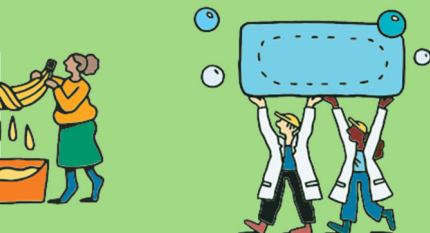


Collectieve Arbeidsovereenkomst

innocent drinks - locatie de blender
1 oktober 2025 - 30 september 2026

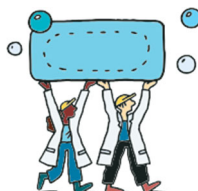


Inhoudsopgave

Hoofdstuk I:	Algemene bepalingen, werkgelegenheid en inzetbaarheid	5
Artikel 1:	Definities	5
Artikel 2:	Deeltijdarbeid	7
Artikel 3:	Algemene verplichtingen van partijen	7
Artikel 4:	Algemene verplichtingen van werkgever	8
Artikel 5:	Algemene verplichtingen van de werknemer	9
Hoofdstuk II:	Aangaan en beëindiging van de arbeidsovereenkomst.....	10
Artikel 6:	Aanvang en einde arbeidsovereenkomst	10
Hoofdstuk III:	Arbeidsduur, werktijd, opkomstdiensten en arbeidsduurverkorting.	11
Artikel 7:	Arbeidsduur en gemiddelde werktijd	11
Artikel 8:	Opkomsturen.....	12
Artikel 9:	Arbeidsduurverkorting (Adv)	12
Artikel 10:	Feestdagen	13
Hoofdstuk IV:	Funcatiegroepen en (basis) beloning.....	14
Artikel 11:	Funcatiegroepen en (basis) salarisschalen.....	14
Artikel 12:	Vaststellen en (jaarlijkse) herziening van basis maandsalaris	15
Artikel 13:	Promotie.....	16
Artikel 14:	Demotie.....	16
Artikel 15:	Vakantietoelage	17
Hoofdstuk V:	Bijzondere beloning.....	18
Artikel 16:	Algemeen	18
Artikel 17:	Toelage voor het werken op afwijkende werktijden (ploegendiensten).....	18
Artikel 18:	Tegemoetkoming verlies vaste roostertoeslag	20
Artikel 19:	Overwerk	21
Artikel 20:	Consignatie	22
Artikel 21:	Verschoven-uren en sprongtoelage.....	22
Artikel 22:	Slaapuren.....	23
Artikel 23:	Waarnemingtoelage	23
Hoofdstuk VI:	Verlof en vakantiedagen	24
Artikel 24:	Verlof	24
Artikel 25:	Vakantiedagen.....	26



Hoofdstuk VII:	Arbeidsongeschiktheid en overlijden.....	27
Artikel 26:	Algemeen	27
Artikel 27:	Loondoorbetaling eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid	27
Artikel 28:	Weigeren loondoorbetaling en/of aanvullingen	28
Artikel 29:	Regres.....	28
Artikel 30:	WGA-Hiaatverzekering	28
Artikel 31:	WIA-excedentenverzekering.....	29
Artikel 32:	WGA-gedifferentieerde premie	29
Artikel 33:	Uitkering bij overlijden.....	29
Hoofdstuk VIII:	Diversen	30
Artikel 34:	Ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van werknemers	30
Artikel 35:	Afwijkende bepalingen	30
Artikel 36:	Regeling Fiscaal verrekenen betaalde vakbondscontributie.....	30
Artikel 37:	Werkgeversbijdrage vakbondswerk.....	31
Artikel 38:	Internationaal vakbondswerk.....	31
Hoofdstuk IX:	Slotbepalingen	32
Artikel 39:	Minnelijke oplossingen van geschillen.....	32
Artikel 40:	Tussentijdse wijzigingen	32
Artikel 41:	Duur van de overeenkomst.....	32
Bijlage I:	Functiehuis	34
Bijlage II:	Procedure voor bezwaar en beroep functiewaardering.....	35
Bijlage III:	Standaard roosters	39
1.	Discontinuu roosters	39
2.	Semi-continuu roosters I	40
3.	Semi-continuu roosters II	42
4.	Volcontinuu roosters.....	43
Bijlage IV:	Roostertoeslag berekening	45
Bijlage V:	Overwerktoeslag berekening.....	49
Bijlage VI:	Protocollaire afspraken tussen partijen	51
Bijlage VII:	Onderhandelingsresultaat (30 September 2025)	52



Tussen de ondergetekenden:

Fresh Trading Supply B.V. te Europoort Rotterdam,
Fresh Trading Manufacturing B.V. te Europoort Rotterdam,

tezamen voor de productielocatie te Rotterdam als partij aan werkgeverszijde (hierna kortweg de blender)

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging te Utrecht,
CNV te Utrecht,
ieder apart en tezamen als partij aan werknemerszijde,

tezamen partijen,
is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

© 2025 Cao-partijen en AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao alsmede van AWWN te Den Haag.



Hoofdstuk I: Algemene bepalingen, werkgelegenheid en inzetbaarheid

Artikel 1: Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst verder te noemen cao, wordt verstaan onder:

- a) Werknemer : de persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst van de werkgever is met standplaats de blender te Rotterdam en van wie de functie is ingedeeld in een functiegroep 1 – 10, zoals vastgesteld in de functielijst in [bijlage I](#).

Als werknemer in de zin van deze cao wordt niet beschouwd de stagiair, vakantiekracht of de persoon die op grond van een leer/werkovereenkomst of werkervaringsplaats binnen de onderneming van werkgever is geplaatst.
- b) innocent : Fresh Trading Supply B.V. te Europoort Rotterdam
Fresh Trading Manufacturing B.V. te Europoort Rotterdam

tezamen voor uitsluitend de productielocatie de blender te Rotterdam als partij aan werkgeverszijde.
- c) Vakbond : Federatie Nederlandse Vakbeweging te Utrecht, CNV te Utrecht.
- d) Ondernemingsraad (OR) : de ondernemingsraad, als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).
- e) Maand : een volledige kalendermaand.
- f) Week : een volle kalenderweek, die in beginsel begint op zondag 00.00 uur. Daar waar in ploegendienst wordt gewerkt, begint de week aan het begin van de eerste op maandag eindigende dienst.
- g) Dag : een aaneengesloten tijdvak van 24 uur, dat begint om 00.00 uur. Daar waar in ploegendienst wordt gewerkt, begint de dag aan het begin van de eerste op die dag eindigende dienst.
Bij de toepassing van toeslagen en/of vergoedingen geldt voor de werknemer als basis de vergoeding weergegeven in de klokurenmatrix, [artikel 17 lid 2](#).
- h) Dienstrooster : een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer in beginsel zijn werkzaamheden begint, onderbreekt en beëindigt.



- i) Dienst : De dagelijkse werktijd waarop volgens het dienstrooster wordt gewerkt inclusief eventuele pauzes.
- Afwijkingen van maximaal een half uur in dagdienst of per shift (15 minuten voor de dienst, 15 minuten na de dienst) in verband met de reguliere overdracht van werkzaamheden, worden geacht deel uit te maken van de normale werktijd.
- j) Roostervrije dag : een dag waarop de werknemer volgens zijn rooster vrij van dienst is.
- k) Adv-dag : Arbeidsduurverkorting-dag zoals bedoeld in [artikel 9](#).
- l) Basis maandsalaris : het voor de voltijd werknemer op grond van zijn functie-indeling geldende (basis)schaalsalaris per maand, zoals bedoeld in [artikel 11 lid 2](#).
- m) Klokurenmatrix : De matrix als bedoeld in [artikel 17 lid 2](#), waarmee op basis van de werknemer geldende (vast) dienstrooster zijn (vaste) roostertoeslag wordt bepaald voor het werken op afwijkende uren. De toeslag wordt berekend aan de hand van de gemiddelde uurwaarde van alle in het dienstrooster vastgestelde (onregelmatige) uren, rekening houdend met de gemiddeld ingeroosterde werktijd in verhouding tot de contractuele arbeidsduur. Op basis van deze matrix wordt ook de overwerkvergoeding bepaald, zoals bedoeld in [artikel 19](#).
- n) Maandinkomen : het basis maandsalaris eventueel vermeerderd met: een (vaste) roostertoeslag, zoals bedoeld in [artikel 17](#); een persoonlijke toeslag als bedoeld in [artikel 14 leden 3 tot en met 7](#).
- o) Uurloon : Bij de toepassing van de cao is de salaris van één uur met 100% betaling vastgesteld als 1/174^e van het basis maandsalaris: zijnde 1 basis uurloon.
- p) Feestdagen : Onder feestdagen wordt verstaan: Nieuwjaarsdag, 1^e en 2^e Paasdag, Hemelvaartsdag, 1^e en 2^e Pinksterdag, 1^e en 2^e Kerstdag; en de door de overheid vastgestelde dagen voor Koningsdag en eens in de vijf jaar (lustrum: 2025, 2030 e.v.) Bevrijdingsdag.
- Een feestdag beslaat een aaneengesloten tijdvak van 24 uur, die begint om 00.00 uur.
- q) Arbeidsgehandicapte werknemer : de werknemer die een recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW, WAO, WIA of van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij of zij in verband met ziekte een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid.



- r) Partner : De wettelijke echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer blijkens een schriftelijke verklaring uit de gemeentelijke Basisregistratie Personen (BRP) duurzaam samenleeft op hetzelfde adres. Onder partner wordt niet verstaan een bloed- of aanverwant in de rechte lijn van de werknemer. De werknemer zal werkgever schriftelijk op de hoogte stellen van een eventuele partner, zoals hier bedoeld en van wijzigingen die betrekking hebbend op deze definitie.
- s) Personeelshandboek : het handboek van innocent ten aanzien van o.m. de arbeidsvoorwaarden, arbeidstijden (dienstroosters), arbobeleid en sociaal beleid.
- t) B.W. : Burgerlijk Wetboek.

Goed om te weten: de vermelde bedragen of afgeleide bedragen in de cao worden als brutoloon uitgekeerd, tenzij bij de betreffende artikelen anders is vermeld.

Artikel 2: Deeltijdarbeid

1. Op basis van de Wet Flexibel Werken (WFW) kan een werknemer schriftelijk om aanpassing van zijn arbeidsduur vragen onder de voorwaarden zoals in deze wet genoemd.
2. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, dan zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing tenzij bij de betreffende artikelen anders is vermeld.

Artikel 3: Algemene verplichtingen van partijen

1. innocent en vakbonden zullen deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.
2. De vakbonden zullen op alle mogelijke wijzen nakoming van deze cao door hun leden bevorderen en geen actievoeren of bevorderen die beoogt wijziging te brengen in deze cao, onverminderd het bepaalde in [artikel 37](#). Zij zullen hun volledige medewerking aan innocent verlenen tot een ongestoorde voortzetting van de onderneming ook indien een actie door derden is of wordt veroorzaakt.
3. Als sprake is van een verlenging van de cao in de zin van artikel 19 van de Wet op de cao, dan vervalt de in dit artikel bedoelde vredesplicht drie maanden na afloop van de oorspronkelijk bedongen looptijd.
4. innocent verplicht zich geen actie te voeren of te steunen die tot doel heeft wijziging te brengen in deze cao, onverminderd het bepaalde in [artikel 37](#).
5. De vakbonden zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op basis van deze cao en het personeelshandboek.
6. innocent zal de vakbonden op hun verzoek minimaal eenmaal per kalenderjaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming. Daarbij zal aandacht worden besteed aan onder meer werkgelegenheid, arbobeleid, opleidings- en ontwikkelingsbeleid en eventuele ander sociaal beleid.



7. innocent verklaart zich voor de looptijd van de cao bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De Stichting Fonds Industriële Bonden (Stichting FIB) is belast met de uitvoering.
8. innocent stelt voor de looptijd van deze cao een maximum bedrag ter grootte van € 1.000,- per vakbond beschikbaar voor een of meerdere projecten naar keuze van de vakbonden. Het gaat daarbij om project(en) in het kader van internationale of nationale solidariteit.

Artikel 4: Algemene verplichtingen van werkgever

1. innocent verstrekt aan de werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst. Tevens zorgt werkgever ervoor dat de werknemer beschikt over de CAO en informatie over de pensioenregeling.
2. Arbeidsomstandigheden:
innocent draagt zorg voor goede arbeidsomstandigheden binnen de blender en zal daarbij de belangen van de werknemer behartigen. innocent geeft daartoe de nodige aanwijzingen, voorschriften, trainingen, veiligheidsmiddelen en zorgt voor medische begeleiding. Ook faciliteert innocent de mogelijkheid om op de werkplek gezond te eten en ondersteunt de werknemer bij bewustwording over een gezonde leefstijl.
3. Ontwikkeling:
innocent voert een beleid gericht op het bereiken en behouden van een vitale onderneming met vitale werknemers. Doel is om werknemers in staat te stellen de deskundigheid die de organisatie van hen vraagt te behouden en zich te blijven ontwikkelen. innocent biedt de werknemer ontwikkelingsmogelijkheden om zijn toekomstige inzetbaarheid binnen de onderneming te vergroten en waar mogelijk met een loopbaanperspectief. innocent biedt de werknemer minimaal eenmaal per jaar de gelegenheid tot het houden van een functioneringsgesprek, waarbij zijn ontwikkelingsbehoeften worden besproken.
4. Vacatures:
Indien een vacature ontstaat, dan zal werkgever deze in eerste aanleg intern openstellen zodat werknemers de gelegenheid hebben hierop te solliciteren. Mocht dit niet tot vervulling van de vacature leiden, dan zal werkgever de vacature extern publiceren.
5. Personen met afstand op de arbeidsmarkt:
innocent zal zich inspannen om de positie te verbeteren van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals personen bedoeld in de Participatiewet, arbeidsgehandicapte personen en/of personen die om een andere reden een kwetsbare arbeidsmarktpositie hebben.
6. Uitzendarbeid:
innocent voert in beginsel een terughoudend beleid ten aanzien van inhuren van uitzendkrachten, anders dan bedoeld met contractors. Bedrijfsomstandigheden waarbij uitzendkrachten kunnen worden ingehuurd zijn onder meer: piekvorming in werkzaamheden, nieuwbouw, werkzaamheden van tijdelijke of specialistische aard, onderbezetting welke niet op korte termijn door eigen werknemers kan worden opgevangen, arbeidsongeschiktheid en/ of vakantieperioden.

Als innocent gebruik maakt van uitzendkrachten, dan zal aan het betreffende uitzendbureau en de betrokken uitzendkracht de functiebeschrijving inclusief de schaalindeling worden verstrekt. Daarnaast zal vermeld worden dat voor inlenersbeloningscomponenten de cao van innocent drinks als uitgangspunt gehanteerd wordt.



7. Werkgelegenheid:

Het beleid van innocent is erop gericht de werkgelegenheid in de organisatie te bevorderen. Mocht zich onverhoopt een ingrijpende wijziging in de bedrijfsomstandigheden voordoen met gevolgen voor de werkgelegenheid, dan zal werkgever met inachtneming van de Wet Melding Collectief Ontslag, Wet op de Ondernemingsraden en/of de SER-Fusiegedragsregels, de vakbonden in een zo vroeg mogelijke fase informeren. Zo geldt dat indien sprake is van een reorganisatie waarbij 10 of meer arbeidsplaatsen vervallen, dan geldt dat innocent de vakbonden in een zo vroeg mogelijke fase informeert.

Artikel 5: Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer gaat een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst aan waarbij deze cao en personeelshandboek van toepassing zijn verklaard.
2. De werknemer zal de belangen van innocent als een goed werknemer behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. De werknemer zal alle geldende regels en verstrekte aanwijzingen en voorschriften naleven. Verder zal de werknemer, onder meer de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen volgens voorschrift gebruiken en volgens de geldende voorschriften meewerken aan medische begeleiding.
3. Het is de werknemer verboden gedurende het verblijf op het bedrijfsterrein onder invloed te verkeren, te gebruiken of het in bezit te zijn van alcohol, drugs, psychotrope geneesmiddelen of andere stoffen, waarvan hij of zij weet of redelijkerwijze kan weten dat het gebruik daarvan de vaardigheid voor het verrichten van zijn werkzaamheden kan verminderen.
Als de werknemer medicijnen gebruikt die zijn vaardigheid voor het verrichten van zijn werkzaamheden kan verminderen, dan wordt van hem verwacht dat hij of zij dit onmiddellijk respectievelijk voor aanvang van zijn dienst aan zijn direct leidinggevende meldt.
4. De werknemer is samen met innocent verantwoordelijk voor het op peil brengen en houden van zijn vakbekwaamheid en inzetbaarheid, zoals het geldig houden van noodzakelijke certificaten.
5. Het is de werknemer niet toegestaan om al dan niet tegen beloning voor derden of als zelfstandige werkzaamheden te verrichten zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever voor een check op veiligheid, gezondheid, bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie en werkgeversbelang. De werknemer die het voornemen heeft een verbintenis tegenover de overheid aan te gaan, heeft de schriftelijke toestemming van de werkgever nodig. De werknemer die al voor de indiensttreding een verbintenis is aangegaan, is verplicht dit aan de werkgever te melden.
6. De werknemer is verplicht, zowel tijdens als na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geheimhouding te betrachten over alles wat hem over innocent bekend is en waarover hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij of zij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden.



Hoofdstuk II: Aangaan en beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Artikel 6: Aanvang en einde arbeidsovereenkomst

1. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst voor een periode langer dan zes maanden geldt een wederzijdse proeftijd, als bedoeld in artikel 7:652 BW. De geldende proeftijd wordt in de individuele arbeidsovereenkomst vastgesteld.
2. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd of voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.
3. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld om wat voor arbeidsovereenkomst het gaat. Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd.
4. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 679 BW dan wel tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, kan de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang worden opgezegd. In alle andere gevallen eindigt de arbeidsovereenkomst met in achtneming van de geldende wet- en regelgeving.
5. De arbeidsovereenkomst eindigt in alle gevallen van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
6. Voor de werknemer voor wie na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een (nieuwe) arbeidsovereenkomst ingaat zijn de afwijkende bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek van toepassing, zoals onder meer de afwijkende ketenbepaling en de duur van de opzegtermijn.



Hoofdstuk III: Arbeidsduur, werktijd, opkomstdiensten en arbeidsduurverkorting

Artikel 7: Arbeidsduur en gemiddelde werktijd

1. De arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt 40 uur per week.
2. De arbeidsduur wordt verkort op basis van het dienstrooster waarin de werknemer structureel werkzaam is. Daarbij geldt:

a. Dagdienst:

In dagdienst wordt normaliter 40 uur per week op doordeweekse dagen (maandag tot en met vrijdag) gewerkt. De werktijd per dienst valt binnen het tijdvak dat begint vanaf 07:00 uur en eindigt op 18:00 uur. De gemiddelde werkweek berekend per jaar bedraagt 38,01 uur.

b. Ploegenarbeid:

In ploegenarbeid wordt gewerkt in dienstrooster op basis van onderstaande matrix en de standaard dienstroosters.

In een standaard dienstrooster bedraagt de arbeidsduur het volgende:

Dienstrooster	Bedrijfstijd
2 ploegen	40 uur per week
3 ploegen	40 uur per week
5 ploegen	34,5 uur per week

De exacte informatie over de standaard dienstroosters met roostertijden, bijbehorende arbeidsduur, toeslagen, ADV en terugkomsturen staan vermeld in bijlage III van deze cao.

c. Afwijkende individuele roosters

Ingeval van een individueel bedongen lagere arbeidsduur (zoals bij deeltijd arbeid of zorgverlof), wordt het geldende rooster in overleg tussen innocent en werknemer vastgesteld, rekening houdend met de bezetting en sociale gevolgen voor de overige werknemers.

Op grond van de individuele werktijden worden de individuele arbeidsvoorwaarden zoals ploegentoeslag vastgesteld, op basis van het standaard rooster en klokurenmatrix.

3. Pauze:
Voor de werknemer geldt conform de arbeidstijdenwet per dienst met meer dan 5,5 uur arbeid een onbetaalde pauze van een half uur. In afwijking hiervan geldt voor de werknemer werkzaam in semicontinu en continuroosters, dat deze pauze gedurende de (betaalde) werktijd wordt genoten op het moment dat de werkzaamheden dit toelaten.
4. innocent deelt de werknemer mee in welk (standaard) dienstrooster hij of zijn zijn werkzaamheden verricht. De werknemer houdt zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd aan het voor hem geldende dienstrooster. De in [artikel 1 lid i](#) bedoelde afwijkingen van maximaal een half uur per shift (15 minuten voor begin van shift en 15 minuten na de shift) in verband met de reguliere overdracht van werkzaamheden, wordt in overleg tussen werkgever en betrokken werknemers ingevuld.



5. De werknemer is verplicht ook buiten de vastgestelde werktijden c.q. dienstrooster arbeid te verrichten, voor zover innocent de Arbeidstijdenwet, de bepalingen in deze cao en de bepalingen in het personeelshandboek in acht neemt. Eerst zal innocent onderzoeken of er voldoende werknemers zijn die op vrijwillige basis buiten de voor hen vastgestelde werktijden arbeid willen verrichten. Indien de bedrijfsbehoefte niet via vrijwilligheid kan worden ingeroosterd, zal innocent over gaan op verplicht stellen.

Artikel 8: Opkomsturen

1. De in [artikel 7 lid 2b](#) bij volcontinu-rooster anders dan de 6 ploegendienst, bedoelde 48 opkomsturen worden door innocent vastgesteld en ingeroosterd. De opkomsturen kunnen worden ingeroosterd voor werkoverleg, opvang van onderbezetting in de eigen of een andere ploeg, vakantieperiodes, deelname aan training, opleiding of instructie.
2. innocent kan extra opkomstdiensten van 4 of 8 uur inroosteren op een roostervrije dag. Daarnaast kan innocent de opkomsturen opdelen in tijdvakken tot maximaal 2 uur, waarbij geldt dat deze opkomsturen worden ingeroosterd voorafgaand aan of aansluitend op een reguliere dienst. Aan het begin van ieder kalenderjaar bespreekt innocent met de ondernemingsraad de voorkeuren over invulling van deze opkomsturen. Op feestdagen worden geen opkomstdagen noch -uren ingeroosterd.
3. Indien een werknemer geen volledig kalenderjaar in dienst van werkgever is, wordt het voor hem geldende aantal opkomsturen naar evenredigheid vastgesteld.
4. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is op het moment van ingeroosterde opkomsturen kan de werkgever op een ander moment vervangende opkomsturen inroosteren.

Artikel 9: Arbeidsduurverkorting (Adv)

1. Dit artikel is niet van toepassing op werknemers die werkzaam zijn in een volcontinurooster als bedoeld in [artikel 7 lid 2b](#).
2. De werknemer werkzaam in de dagdienst verwerft over een volledig kalenderjaar 104 uur arbeidsduurverkorting (zijnde 13 Adv-dagen van 8 uur). De werknemer werkzaam in de discontinu en semicontinu verwerft over een volledige kalenderjaar de arbeidsverkorting die vastgesteld is bij het voor hem geldende standaard dienstrooster zoals bedoeld in [bijlage III](#).
3. De werknemer die geen volledig jaar in dienst is; en/of indien sprake is van een tussentijdse aanpassing van de individuele arbeidsduur; en/of wijziging van dienstrooster, verwerft naar evenredigheid arbeidsduurverkorting. Teveel genoten arbeidsduurverkorting wordt verrekend.
4. innocent roostert de uren in conform de wens van de werknemer, tenzij de bedrijfsomstandigheden naar oordeel van de werkgever zich daartegen verzetten.
5. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is op ingeroosterde adv-uren, dan vervallen deze uren zonder dat innocent is gehouden tot compensatie. Indien de werknemer langer dan zes maanden arbeidsongeschikt is, dan vervalt vanaf de zevende maand één adv-dag per maand zonder dat de werkgever is gehouden tot compensatie. Indien sprake is van een onderbreking van de arbeidsongeschiktheid van minder dan 4 weken in een tijdsvak van 6 maanden, dat het wordt gezien als een aaneengesloten periode.
6. Het saldo aan niet opgenomen adv-uren vervalt na afloop van het betreffende kalenderjaar zonder dat innocent is gehouden tot compensatie.



Artikel 10: Feestdagen

1. Op feestdagen (zoals bedoeld in [artikel 1 lid p](#)) wordt in beginsel niet gewerkt voor werknemers in dagdienst, tenzij dit gezien de bedrijfsomstandigheden anderszins noodzakelijk is. Aan de hand van het rooster zal worden bepaald of ook in andere roosters niet gewerkt zal worden op deze dagen.
2. De werknemer die op een doordeweeks vallende Feestdag (maandag tot en met vrijdag) vrijgesteld is van zijn werkzaamheden, behoudt over deze dag zijn inkomen.
3. Voor de werknemer die volgens zijn rooster werkt op een erkende feestdag (zoals bedoeld in artikel 1 lid p), ontvangt daarvoor per gewerkt uur dat valt op de betreffende feestdag (00:00 uur tot 24:00 uur) een extra toeslag ter grootte van het uurloon, als bedoeld in [artikel 1 lid o](#); dat wil zeggen 100% normale betaling (basisuurloon + eventuele toeslag voor werken op onregelmatige uren) vermeerderd met 100% feestdagtoeslag per gewerkt uur.
4. Niet erkende feestdagen:
De werknemer die voor de viering van een niet erkende feestdag vrijgesteld wenst te worden, zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van de werkgever toelaten in de gelegenheid worden gesteld vakantie op te nemen.



Hoofdstuk IV: Functiegroepen en (basis) beloning

Artikel 11: Functiegroepen en (basis) salarisschalen

1. De functies van de werknemers zijn op basis van het functiewaarderingssysteem ORBA ingedeeld in functiegroepen. De functiegroepen met ingedeelde functies staan vermeld in de [bijlage I](#) van deze cao. Hier is ook de bezwaar & beroepsprocedure te vinden.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, met een aanvangssalaris en (maximum) eindsalaris. De salarisschalen zijn hieronder opgenomen.

a)

Per 1 oktober 2025 (4% verhoging)

Functiegroep	Min. Maandsalaris	Max. maandsalaris
1		
2	€ 2,573.01	€ 3,111.37
3	€ 2,697.21	€ 3,241.14
4	€ 2,791.89	€ 3,403.84
5	€ 2,916.15	€ 3,610.17
6	€ 3,317.80	€ 4,255.64
7	€ 3,561.04	€ 4,591.75
8	€ 4,122.67	€ 5,222.63
9	€ 4,684.33	€ 6,117.58
10	€ 5,245.98	€ 6,652.46

b) Participatiewet:

Voor de persoon (m/v) als bedoeld in de participatiewet, geldt in afwijking van bovenstaande binnen de onderneming een afwijkende bezoldiging. Werkgever zal voor de persoon zoals bedoeld in de participatiewet conform advies van de Stichting van de Arbeid een bezoldiging c.q. loonschaal hanteren van 100% tot 120% WML.

3. innocent stelt het basis maandsalaris vast op grond van het bepaalde in de leden 1 en 2. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij of zij is ingedeeld en zijn basis maandsalaris.
4. Het salaris wordt uiterlijk de laatste dag van elke maand uitbetaald.
5. De werknemer ontvangt bij indiensttreding in het algemeen het aanvangssalaris van de schaal. Indien de werknemer naar oordeel van innocent in een functie elders zoveel voor de functie relevante kennis en ervaring heeft verworven, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op het aanvangssalaris in te delen kan hij of zij hoger worden ingedeeld.



6. De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie volwaardig te kunnen uitoefenen, kan door innocent met een maximum termijn van 12 maanden worden ingeschaald in één (1) schaal lager dan de schaal waarin de betreffende functie is ingedeeld. Indien van dit lid gebruik wordt gemaakt, dan zal innocent de betrokken werknemer schriftelijk motiveren aan welke functievereisten hij of zij nog moet gaan voldoen en hoe hij of zij daarbij ondersteund zal worden. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat naar oordeel van innocent de werknemer over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie volwaardig te kunnen uitoefenen, wordt hij of zij ingeschaald in de salarisschaal behorend bij zijn functie.

Artikel 12: Vaststellen en (jaarlijkse) herziening van basis maandsalaris

1. De werknemer die het maximum van zijn salarisschaal nog niet heeft bereikt komt éénmaal per kalenderjaar in aanmerking voor een salarisverhoging. Deze verhoging van zijn basis maandsalaris is in beginsel gebaseerd op de normverhoging zoals bepaald in lid 3 en is tot het maximum van de salarisschaal. Afhankelijk van zijn beoordeling over het afgelopen kalenderjaar kan door innocent gemotiveerd van de normverhoging worden afgeweken. De verhoging vindt éénmaal per jaar plaats, te weten op 1 januari.
2. De in lid 1 bedoelde jaarlijkse beoordeling vindt plaats op basis van de geldende beoordelingssystematiek van innocent.
3. Salarisgroei totdat maximum van de schaal is bereikt:
Eénmaal per jaar wordt zoals bedoeld onder lid 1 op basis van beoordeling en de relatieve salarispositie in de salarisschaal (RSP), de individuele normverhoging (merit) als volgt vastgesteld:

Relatieve Schaal Positie (RSP)	Normverhoging
70% – 79%	2%
80% – 89%	1,5%
90% – 94%	1%
95% – 100%	0,5%

**RSP kan berekend worden door het huidige basis maandsalaris te delen door het maximum basis maandsalaris van de schaal.*

4. Afwijkende verhogingen:
De toekenning van de normverhoging (merit) in lid 3 is gebaseerd op een normale functieervulling. Bij een zeer goede beoordeling kan werkgever een hogere normverhoging toekennen. Bij een minder dan normale beoordeling bestaat de mogelijkheid dat een gedeeltelijke of geen normverhoging wordt toegekend. In dit geval zal werkgever schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mededelen waarom voor hem een gedeeltelijke of geen verhoging geldt.

De werknemer komt niet in aanmerking voor een verhoging (merit) als:

- a. hij minder dan 6 maanden in dienst is;
- b. hij 6 maanden of langer in de voorafgaande 12 maanden afwezig is geweest wegens: onder meer arbeidsongeschiktheid (niet zijnde zwangerschaps- en bevallingsverlof); of (on) betaald verlof.

De werknemer waar een gedeeltelijke of geen normverhoging aan is toegekend, komt wel in aanmerking voor algemene, met de vakbonden overeengekomen verhoging van de schaalsalarissen.



Artikel 13: Promotie

1. Voor de werknemer die door innocent wordt gepromoveerd, geldt dat met ingang van de maand direct volgend op deze promotie de werknemer in de met deze nieuwe functie overeenkomende functieschaal wordt ingedeeld.
2. De werknemer die is gepromoveerd ontvangt op basis van de schaal waarin de nieuwe functie is ingedeeld, tenminste een salaris dat gelijk is aan zijn oorspronkelijke basis maandsalaris vermeerderd met minimaal, de voor hem geldende normverhoging voor de nieuwe schaalindeling, als bedoeld in [artikel 12 lid 3](#).

Artikel 14: Demotie

1. Eigen verzoek, eigen toedoen of onbekwaamheid:
De werknemer die op eigen (schriftelijk) verzoek, eigen toedoen, onbekwaamheid en/of op grond van een disciplinaire maatregel in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst (demotie), wordt in de met deze nieuwe functie overeenkomende lagere schaal ingedeeld met ingang van de maand direct volgend op de maand waarin deze demotie heeft plaatsgevonden. Als sprake is van demotie op basis van een besluit van innocent, dan zal dit besluit schriftelijk en gemotiveerd aan werknemer worden toegelicht.
2. De in lid 1 bedoelde werknemer ontvangt op basis van de schaal waarin de nieuwe functie is ingedeeld in beginsel een basismaand salaris gelijk aan zijn oorspronkelijke basis maandsalaris waarop hij of zij was ingeschaald voordat de demotie plaatsvond. Indien en voor zover zijn oorspronkelijke basis maandsalaris hoger is dan het eindsalaris van de nieuwe (lagere) schaal, verliest hij of zij het verschil. Een en ander dusdanig dat zijn nieuwe basis maandsalaris nooit hoger zal zijn dan het eindsalaris van de nieuwe (lagere) schaal.
3. Demotie op grond van bedrijfsomstandigheden:
De werknemer die als gevolg van een bedrijfsomstandigheid (zoals ten gevolge van functiewaardering of reorganisatie) door innocent in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, wordt in de met deze nieuwe functie overeenkomende lagere schaal ingedeeld met ingang van de maand direct volgend op de maand waarin deze demotie heeft plaatsgevonden.



4. De in lid 3 bedoelde werknemer ontvangt op basis van de schaal waarin de nieuwe functie is ingedeeld in beginsel een basismaand salaris gelijk aan zijn oorspronkelijke basis maandsalaris waarop hij of zij was ingeschaald voordat de demotie plaatsvond. Indien en voor zover zijn oorspronkelijke basis maandsalaris hoger is dan het eindsalaris van de nieuwe (lagere) schaal, dan geldt dat het verschil wordt omgezet in een zogenaamde Persoonlijke Toeslag. Deze Persoonlijke Toeslag wordt toegekend als een nominaal bedrag. De persoonlijke toeslag wordt verhoogd met de algemene loonsverhogingen.
5. Demotie in combinatie met medisch-arbeidsdeskundige beperking:
De werknemer die als gevolg van een vastgestelde medisch-arbeidsdeskundige beperking door werkgever in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, wordt in de met deze nieuwe functie overeenkomende lagere schaal ingedeeld met ingang van de maand direct volgend op de maand waarin deze demotie heeft plaatsgevonden.
6. De in lid 5 bedoelde werknemer ontvangt op basis van de schaal waarin de nieuwe functie is ingedeeld in beginsel een basis maandsalaris gelijk aan zijn oorspronkelijke basis maandsalaris waarop hij of zij was ingeschaald voordat de demotie plaatsvond. Indien en voor zover zijn oorspronkelijke basis maandsalaris hoger is dan het eindsalaris van de nieuwe (lagere) schaal dan geldt, rekening houdend met een eventuele sociaal verzekeringsuitkeringen dat het resterend verschil wordt omgezet in een zogenaamde aanvullende Persoonlijke Toeslag. Deze aanvullende Persoonlijke Toeslag wordt toegekend als een nominaal bevroren bedrag. De aanvullende Persoonlijke Toeslag wordt niet verhoogd met de algemene loonsverhogingen. De hier bedoelde aanvullende toeslag wordt aangemerkt als sociaal loon, waar de werknemer geen tegenprestatie voor hoeft te leveren.
7. Indien sprake is van een Persoonlijke Toeslag en de nieuwe functie in een hogere groep wordt ingedeeld, de werknemer promoveert of in een hoger beloond rooster wordt geplaatst, of indien de werknemer een (hogere) uitkering ontvangt ingevolge de sociale verzekeringen, dan zal de toeslag met het verschil in (hogere) maandinkomen resp. met de (hogere) uitkering worden verrekend.

Artikel 15: Vakantietoeslag

1. Het tijdvak waarover de vakantietoeslag wordt verworven (vakantietoeslagjaar), bedraagt 12 maanden. Het vakantietoeslagjaar is gelijk aan het kalenderjaar.
2. De werknemer ontvangt 8% vakantietoeslag over de in het vakantietoeslagjaar feitelijk ontvangen vaste basis maandsalariissen (exclusief o.m. ontvangen roostertoeslagen). In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociaal verzekeringswetgeving, zoals WAO, WGA en of andere via de werkgever uitbetaalde uitkeringen. De vakantietoeslag maakt geen onderdeel uit van het basis maandsalaris als bedoeld in [artikel 1 lid 1](#) noch van het maandinkomen als bedoeld in [artikel 1 lid n](#).
3. De werknemer krijgt de keuze om zijn verworven vakantietoeslag of per maand uit te laten betalen, of eenmaal per jaar in de maand mei van het betreffende kalenderjaar vanaf 1 januari 2024. De werknemer kan 1 maal per jaar deze keuze maken door een schriftelijk verzoek in te dienen. Dit verzoek dient uiterlijk in november direct voorafgaand aan het vakantiejaar (kalenderjaar) te zijn ingediend. Als een werknemer geen of een incorrect verzoek indient, dan geldt dat de opgebouwde vakantietoeslag per maand wordt uitbetaald.
4. De werknemer ontvangt ook vakantietoeslag over gemaakte overuren. Die vakantietoeslag is inbegrepen in de overwerktoeslag.



Hoofdstuk V: Bijzondere beloning

Artikel 16: Algemeen

1. Het basis maandsalaris geldt als beloning voor een normale functieervulling. Onder normale functieervulling wordt verstaan werken op uren van maandag tot en met vrijdag binnen het dag venster met een tijdvak dat begint om 07:00 uur en eindigt om 18:00 uur.
2. Bijzondere beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan normaliter uit een volledige functieervulling in dagdienst voortvloeit.
3. Tenzij in het betreffende artikel anders is bepaald worden de in dit hoofdstuk bedoelde toeslagen vastgesteld als percentage van het voor de werknemer geldende basis maandsalaris.
4. In dit hoofdstuk wordt gesproken over het voor de werknemer geldende (vaste) standaard dienstrooster, conform [bijlage III](#). De berekening van de roostertoeslag is opgenomen in [bijlage III](#) en voor de overwerktoeslag in [bijlage IV](#).

Artikel 17: Toeslag voor het werken op afwijkende werktijden (ploegendiensten)

1. Indien de werknemer zijn werkzaamheden verricht op afwijkende werktijden dan ontvangt hij of zij uitsluitend over deze gewerkte uren een toeslag. Afwijkende uren zijn uren die vallen buiten het tijdvak maandag tot en met vrijdag met het dagvenster dat begint om 07:00 uur en eindigt om 18:00 uur. Deze toeslag wordt berekend en vastgesteld op basis van de klokurenmatrix, zoals bepaald in lid 2 en de standaard dienstrooster zoals nader uitgewerkt in [bijlage III](#).
2. Klokurenmatrix:
Voor het werken op afwijkende uren wordt het uurloon van het betreffende uur verhoogd met het percentage zoals weergegeven in onderstaande tabel.
In afwijking van [artikel 2](#) geldt voor de deeltijdwerknemer op grond van zijn deeltijd dienstrooster, dat deze procentuele vergoedingen worden berekend over het voor hem geldende voltijd basis uurloon.



van	tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
23:00	00:00	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	150,0%	150,0%	40,0%
22:00	23:00	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	150,0%	150,0%	40,0%
21:00	22:00	35,0%	35,0%	35,0%	35,0%	35,0%	100,0%	100,0%
20:00	21:00	35,0%	35,0%	35,0%	35,0%	35,0%	100,0%	100,0%
19:00	20:00	35,0%	35,0%	35,0%	35,0%	35,0%	100,0%	100,0%
18:00	19:00	35,0%	35,0%	35,0%	35,0%	35,0%	100,0%	100,0%
17:00	18:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
16:00	17:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
15:00	16:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
14:00	15:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
13:00	14:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
12:00	13:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
11:00	12:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
10:00	11:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
09:00	10:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
08:00	09:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
07:00	08:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
06:00	07:00	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	150,0%	150,0%
05:00	06:00	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	150,0%	150,0%
04:00	05:00	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	150,0%	150,0%
03:00	04:00	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	150,0%	150,0%
02:00	03:00	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	150,0%	150,0%
01:00	02:00	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	150,0%	150,0%
00:00	01:00	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	150,0%	150,0%

3. Vaste roostertoeslag en nacalculatie :

Voor de werknemer die vast is ingeroosterd in een standaard ploegenrooster, zoals bedoeld in [artikel 7](#) en nader uitgewerkt in [bijlage III](#), geldt de betreffende roostertoeslag behorend bij zijn standaard ploegenrooster. Deze roostertoeslag wordt tegelijk met het maandsalaris uitbetaald. In dit geval is sprake van een vaste roostertoeslag, die onderdeel is van het maandinkomen. De roostertoeslag maakt geen onderdeel uit van de grondslag van de vakantietoeslag.

Indien de werknemer slechts gedurende een deel van de betreffende maand werkzaam is in zijn vaste rooster, dan wordt over deze maand de roostertoeslag naar rato uitbetaald. Indien sprake is van een additionele toeslag, zoals o.m. bij overwerk, verschoven-uren of sprong, dan vindt de uitbetaling van de betreffende toeslag(en) plaats op basis van nacalculatie, uiterlijk bij de loonbetaling van de maand direct volgend op de maand waarin de betreffende toeslag is verworven.



Artikel 18: Tegemoetkoming verlies vaste roostertoeslag

1. De werknemer die een vaste roostertoeslag kent, als bedoeld in [artikel 17](#) en die in een lager beloonde ploegenrooster of dagdienst wordt geplaatst, verliest met ingang van de dag van overplaatsing zijn roostertoeslag. Indien de overplaatsing heeft plaatsgevonden als gevolg van een vastgestelde medisch-arbeidsdeskundige beperking of als gevolg van een bedrijfsomstandigheid en de betrokken werknemer direct voorafgaande aan de overplaatsing minimaal zes (6) onafgebroken maanden in het betreffende ploegenrooster werkzaam is geweest, dan komt hij of zij in aanmerking voor een tegemoetkoming verlies roostertoeslag.
2. Deze tegemoetkoming respectievelijk de afbouw van de vaste roostertoeslag is gebaseerd op het aantal maanden en/of jaren die de werknemer onafgebroken werkzaam is geweest in het (oorspronkelijke) vaste dienstrooster. Het afbouwpercentage is gebaseerd op het verschil tussen enerzijds de oorspronkelijke vaste roostertoeslag en anderzijds geen of de lagere (nieuwe) roostertoeslag. Het verschil wordt als nominaal geldbedrag vastgesteld, maakt geen onderdeel uit van het basis maandsalaris noch maandinkomen en stijgt niet mee met algemene verhogingen. Het betreft hier een aanvullende toeslag die wordt gezien als sociaal loon, waarvoor de werknemer geen tegenprestatie hoeft te leveren.
3. De tegemoetkoming zal niet leiden tot een hoger inkomen, daarom zal onder meer bij het toekennen van een (tijdelijke) hogere toeslag voor het werken op afwijkende werktijden, WIA/WGA- of andere op grond van arbeidsongeschiktheid toegekende uitkering bij de vaststelling rekening worden gehouden.
4. De hoogte en tijdsduur van de tegemoetkoming in het toeslagverlies is gebaseerd op de duur waarin de werknemer direct voorafgaand aan de overplaatsing de (hogere) roostertoeslag heeft ontvangen en een daaraan verbonden staffel, waarmee het toeslagverlies aflopend en volledig als volgt wordt afgebouwd:
 - a. 6 maanden of langer doch korter dan 1 jaar:
100% volledige toeslagverlies gedurende de lopende maand van overplaatsing.
 - b. 1 Jaar of langer doch korter dan 3 jaren:
100% volledige toeslagverlies gedurende de lopende maand van overplaatsing; en de direct daarop volgende maand;
 - c. 3 Jaren of langer doch korter dan 5 jaren:
100% volledige toeslagverlies gedurende de lopende maand van overplaatsing; en de direct daarop volgende maand; en,
80% toeslagverlies gedurende de daaropvolgende 2 maanden; 60% toeslagverlies gedurende de daaropvolgende 2 maanden; 40% toeslagverlies gedurende de daaropvolgende (1) maand; 20% toeslagverlies gedurende de daaropvolgende (1) maand.
 - d. 5 Jaren of langer:
100% volledige toeslagverlies gedurende de lopende maand van overplaatsing; en de direct daarop volgende maand; en,
80% toeslagverlies gedurende de daaropvolgende 4 maanden; 60% toeslagverlies gedurende de daaropvolgende 4 maanden; 40% toeslagverlies gedurende de daaropvolgende 3 maanden; 20% toeslagverlies gedurende de daaropvolgende 3 maanden.



5. Bij herplaatsing in een hoger beloond rooster, promotie en/of via functiewaardering verkregen hoger basis maandsalaris dan wel in geval van arbeidsongeschiktheid als de WIA/WGA- of andere uitkering op grond van arbeidsongeschiktheid stijgt, dan wordt het resterende deel van de hier bedoelde toeslag evenveel verminderd als het inkomen stijgt.
6. In de omstandigheid waarbij een werknemer binnen de referentieperiode werkzaam is geweest in diverse dienstroosters met verschillende roostertoeslagen en de toepassing van dit artikel voor werknemer zou leiden tot een evident onbillijke uitkomst, dan kan werkgever ten gunste van de werknemer afwijken in de geest van de hier bedoelde tegemoetkoming verlies roostertoeslag.

Artikel 19: Overwerk

1. Van overwerk is sprake indien de werknemer in opdracht van innocent arbeid verricht, waardoor de normale werktijd volgens rooster, zoals bedoeld in [artikel 7](#) en [bijlage III](#) wordt overschreden:
 - a. voor de werknemer in dagdienst de gewerkte uren boven de 40 uur per week;
 - b. voor de werknemer werkzaam in een ploegendienst de gewerkte uren boven het voor hem geldende dienstrooster, zoals bedoeld in [artikel 7](#) en [bijlage III](#);
 - c. Voor een deeltijdwerknemer, zoals bedoeld in [artikel 2](#) van wie de werktijd wordt geregistreerd in het tijdsregistratiesysteem ontvangen een gelijke beloning voor overwerk als voltijdwerknemer. Er is sprake van overwerk als de deeltijdwerknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft.
 - d. In de omstandigheid dat een medewerker langer dan 30 minuten overwerk verricht, wordt de volledige overwerktijd vergoed, inclusief de eerste 30 minuten overwerk.
2. De werknemer die werkzaam is in een functie ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 8; als mede de werknemer werkzaam in de ploegenarbeid en ingedeeld in functiegroep 9 en die op grond van lid 1 overuren heeft gewerkt ontvangt hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding wordt per gewerkt overuur vastgesteld conform de methodiek als beschreven in [bijlage IV](#). De vakantietoeslag wordt geacht te zijn begrepen in het inkomen voor de gemaakte overuren.
3. Vanaf 1 januari 2024 is het mogelijk om overwerk inclusief de toeslagen uit te laten betalen of de gewerkte overuren als compenserende tijd op een ander moment op te nemen. De werknemer die overuren heeft verworven kan deze uren, exclusief de overwerktoeslag laten omzetten in compenserende vrije tijd tot een maximum van 32 uur. Als het saldo gecompenseerde uren 32 uur bedraagt, dan vervalt dit keuze recht. Overuren worden dan volledig tezamen met de overwerktoeslag uitbetaald. Als het saldo daalt onder de 32 uur, dan herleeft het keuzerecht tot maximaal 32 uur. De waarde van deze compenserende tijd bedraagt 1/174ste van het voor de werknemer geldende basis maandsalaris; zijnde 1 basis uur salaris. De werknemer dient de keuze te maken. Indien hij of zij geen keuze maakt, dan wordt het overwerk inclusief de overwerktoeslag volledig uitbetaald. innocent roostert deze compensatie-uren in op basis van de wens van de werknemer, tenzij de bedrijfsomstandigheden naar oordeel van innocent zich daartegen verzetten.
4. In geval van overwerk op een feestdag geldt per gewerkt overuur:
 - a. een vergoeding vastgesteld conform de berekening overwerktoeslag als beschreven in [bijlage V](#) (normale overwerktaarif).
 - b. vermeerderd met een extra feestdagtoeslag ter grootte van één uurloon (100% feestdagtoeslag), waarbij de vakantietoeslag geacht wordt te zijn begrepen in het inkomen



voor de gemaakte overuren. In geval van overwerk geldt niet de feestdagtoeslag als bedoeld in [artikel 10 lid 2](#); daarom dat geen sprake is van cumulatie. In afwijking van [artikel 2](#) geldt voor de deeltijdwerknemer, dat deze procentuele vergoedingen worden berekend over het voor hem geldende voltijd basis uurloon.

Artikel 20: Consignatie

1. Onder consignatie wordt verstaan de uren die de werknemer binnen een tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten verplicht beschikbaar is om in geval van onvoorziene omstandigheden in opdracht van innocent zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten. De werknemer die in opdracht van innocent is geconsigneerd, dient zich gedurende het tijdvak van consignatie op door de werkgever voorgeschreven wijze bereikbaar te houden zodat hij of zij bij een oproep onmiddellijk beschikbaar en inzetbaar is.
2. De werknemer die werkzaam is in een functie ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 7 wordt in beginsel niet geconsigneerd.
3. Voor de werknemer die werkzaam is in een functie ingedeeld in functiegroep 8 en hoger, wordt consignatie geacht een onderdeel te zijn van zijn de normale functievervulling.

Artikel 21: Verschoven-uren en sprongtoeslag

1. Het rooster van de individuele werknemer kan wijzigen doordat een dienst wordt verschoven of doordat de werknemer naar een andere dienst moet springen. Verschuiven en springen kunnen niet tegelijk aan de orde zijn. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer die werkzaam is in een functie ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 7. Voor de werknemer die werkzaam is in een functie ingedeeld in functiegroep 8 en hoger kan aan dit artikel geen recht ontlenen.
2. Verschoven-uren:
Er is sprake van verschoven-uren als in opdracht van de werkgever de begin- en eindtijd van een dienst wordt gewijzigd, terwijl tegelijkertijd zowel de dienstlengte niet wijzigt als de oorspronkelijke en verschoven dienst elkaar meer dan een half uur blijven overlappen. Verschoven uren worden niet als overuren beschouwd. Cumulatie van toeslagen is uitgesloten.
3. Als de werknemer in opdracht van werkgever door een verschuiving op andere uren werkt, waarvoor op grond van de klokurenmatrix als bedoeld in [artikel 17 lid 1](#) een hogere toeslag geldt dan die volgens zijn oorspronkelijke rooster, dan wordt het verschil berekend. Dit verschil tussen de toeslag volgens zijn rooster en de toeslag behorende bij die afwijkende uren wordt aan de werknemer betaald. Indien en voor zover sprake is van een lagere toeslag, wordt het negatieve verschil niet verrekend.
4. Sprongtoeslag:
Van sprong is sprake als de werknemer in opdracht van de innocent wordt overgeplaatst naar een andere dienst respectievelijk ploeg dan zijn eigen dienst c.q. ploeg, zonder dat sprake is van overwerk of verschoven uren.
5. Indien in opdracht van innocent een sprong wordt gemaakt ontvangt de werknemer een eenmalige toeslag ter grootte van één (1) uurloon. Bij terugspringen wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de werknemer ten minste 5 achtereenvolgende diensten in de voor hem afwijkende dienst heeft gewerkt.



Artikel 22: Slaapuren

1. De werknemer die in opdracht van werkgever, via een extra opkomst buiten de voor hem geldende roostertijden werkzaamheden verricht binnen het tijdvak vanaf 00.00 uur tot aan de begintijd van zijn normale dienst, wordt in de gelegenheid gesteld binnen het betreffende etmaal niet eerder zijn dienst te beginnen dan nadat hij of zij zoveel uren rust heeft gehad als het aantal gewerkte uren gedurende het hier bedoelde tijdvak, met een maximum van 8 uur.
2. Het bepaalde in lid 1 geldt met inachtneming van de Arbeidstijdenwet niet, als de werkzaamheden als gevolg van extra opkomst binnen 4 uur voorafgaand aan de aanvang van zijn normale dienst starten.

Artikel 23: Waarnemingstoeslag

1. Het kan soms voorkomen dat een medewerker gevraagd wordt om tijdelijk een andere functie uit te voeren dan waarvoor we de medewerker hebben aangenomen, bijvoorbeeld als er een vacature openstaat of bij afwezigheid van een collega.
2. Mocht een werknemer tijdelijk een andere functie die hoger is dan de eigen functie volledig uitvoeren voor minstens 3 weken, dan kan daar een waarnemingstoeslag voor worden ontvangen. Werknemers die tijdelijk een functie volledig waarnemen die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en salarisschaal die met hun eigen functie overeenkomt.
3. Een waarneming van een functie kan enkel en alleen in opdracht van de werkgever plaatsvinden. De waarneming en de periode van waarneming wordt schriftelijk aan de medewerker bevestigd. De waarneming kan maximaal 12 maanden duren.
4. De waarnemingstoeslag bedraagt de helft van het verschil tussen het start salaris van de huidige salarisschaal en het startsalaris van de schaal van waarneming (minimum schaalsalaris van waarnemende functie – minimum schaalsalaris van huidige functie/2). De toeslag is onderdeel van de grondslag voor ploegentoeslag, vakantietoeslag, pensioen en eventuele bonus.
5. De waarnemingstoeslag wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel tijdelijk waarnemen van een functie al rekening is gehouden.



Hoofdstuk VI: Verlof en vakantiedagen

Artikel 24: Verlof

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een goede combinatie arbeid en zorg, conform de Wet Arbeid en Wet Invoering Extra Geboorteverlof. Voor de betreffende verlofvormen geldt dat de werknemer in beginsel recht heeft op het betreffende verlof als voldaan is aan de wettelijke vereisten. Onder de wettelijke vormen van verlof wordt onder meer verstaan: zwangerschaps- en bevallingsverlof, geboorteverlof, adoptieverlof, calamiteiten- en ouderschapsverlof.
2. Aanvullend geboorteverlof:
Indien de werknemer gebruik maakt van het wettelijke betaald aanvullend geboorteverlof, dan zal innocent de wettelijke uitkering aanvullen tot 100% gedurende maximaal 5 weken, mits de werknemer voldoet aan de wettelijke vereisten en het verlof 3 maanden van tevoren aanvraagt bij innocent.
3. Betaald ouderschapsverlof:
Indien en voor zover de werknemer gebruik maakt van het wettelijke betaald ouderschapsverlof, dan zal werkgever de wettelijke uitkering aanvullen tot 100% gedurende maximaal 9 weken, mits de werknemer voldoet aan de wettelijke vereisten en het verlof 3 maanden van tevoren aanvraagt bij de werkgever.
4. Aanvullend verlof:
 - a) Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie bij overlijden van de partner of van een kind of pleegkind van de werknemer;
 - b) Gedurende een dag of dienst bij overlijden of gedurende een dag of dienst bij begrafenis of crematie van een kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster, grootouder, schoonouder, schoonzoon of schoondochter; ouder of schoonouder van werknemer;
 - c) Gedurende een dag of dienst per twee jaar als de werknemers zelf verhuist.
 - d) Gedurende de daarvoor benodigde tijd, met een maximum van een dag of dienst, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het maandinkomen wordt doorbetaald met aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen. Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats;
 - e) Gedurende de naar omstandigheden door werkgever te bepalen, benodigde tijd voor bezoek aan huisarts, specialist of polikliniek voor zover dat bezoek uitsluitend in werktijd kan plaatsvinden.

Van de werknemer wordt verwacht, zo mogelijk en in geval niet anders kan tenminste één dag van tevoren aan innocent het verlof meldt en de gebeurtenis bijwoont. innocent kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij of zij bewijsstukken overlegt. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling plaats. Bij het overlijden van een dierbare is rouwverwerking een diep persoonlijke ervaring. Werkgever biedt maatwerk aan het verzoek om rouwverlof. Deze regeling is flexibel en kan worden afgestemd op de individuele behoeften en omstandigheden van de werknemer.



5. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één week van tevoren het verlof aan innocent meldt.. innocent kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij of zij bewijsstukken overlegt van het bijwonen van de gebeurtenis. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling plaats.
- a) Gedurende één halve dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap, te weten de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap en de daaropvolgende werkdag;
 - b) Gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster van de werknemer;
 - c) Gedurende één dag of dienst bij 25- of, 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer.

Van de deeltijdwerknemer als bedoeld in artikel 2 wordt verwacht dat hij of zij, voor zover dat mogelijk is, bovengenoemde activiteiten zo veel mogelijk plant op de deeltijdsgedagen.

6. Mantelzorg:
Indien op de werknemer een beroep wordt gedaan als (onbetaalde) mantelzorger, dan kan werkgever ten gunste van de werknemer een (tijdelijke) regeling vaststellen waarbij de combinatie mantelzorg en werk minder belastend wordt. Onder mantelzorg wordt verstaan hulp ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen, opvang, jeugdhulp, het opvoeden en opgroeien van jeugdigen en zorg en overige diensten als bedoeld in de Zorgverzekeringswet, die rechtstreeks voortvloeit uit een tussen personen bestaande sociale relatie en die niet wordt verleend in het kader van een hulpverlenend beroep.
7. Vrijwilligersdag:
innocent verwacht van de werknemer dat hij of zij via vrijwilligerswerk bijdraagt aan een betere samenleving. De werknemer wordt daarom in de gelegenheid gesteld tot maximaal 8 uur per kalenderjaar betaald verlof op te nemen voor een vrijwilligersdag. De werknemer kan daarvoor een verzoek indienen bij innocent. In dit verzoek wordt vermeld om welke activiteit het gaat, de wijze waarop deze faciliteit wordt gebruikt en de tijdstippen waarop de werknemer de 8 uur vrij geroosterd wenst te worden. innocent beoordeelt of dit verzoek passend is. Indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toestaan, kan innocent een passend verzoek goedkeuren.
8. Verlof in belang van Vakbondswerk:
Indien een vakbond die partij is bij deze cao een werknemer als officieel afgevaardigde voor een statutaire landelijke vergadering uitnodigt, of hem uitnodigt voor een door de vakbond georganiseerde vormings- of scholingscursus, dan zal in beginsel innocent de werknemer verlof met behoud van loon toekennen tot een maximum van drie dagen of diensten per kalenderjaar, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich naar oordeel van innocent hiertegen verzetten. Om voor dit verlof in aanmerking te kunnen komen, zal de betreffende vakbond bij innocent schriftelijk en tijdig een verzoek indienen. Vakbondskaderleden hebben recht op vakbondsverlof met behoud van loon in het geval van formeel cao overleg, waarbij de vakbondsbestuurders gesecondeerd worden door kaderleden, periodiek overleggen waarbij de kaderleden aanwezig zijn of andersoortige overleggen of werkgroepen voortvloeiend uit verzoek van de werkgever.



Artikel 25: Vakantiedagen

1. De werknemer verwerft over een volledig kalenderjaar een wettelijk recht op vakantie met behoud van loon, van vier keer de gemiddelde arbeidsduur per week (zijnde 20 dagen van 8 uur bij een voltijd arbeidsovereenkomst). Daarenboven verwerft de werknemer over een volledig kalenderjaar bovenwettelijk recht op vakantie met behoud van loon, van 5 dagen van 8 uur.
2. Op grond van het aantal aaneengesloten volledige dienstjaren die een werknemer op 1 januari van het betreffende kalenderjaar bij innocent heeft gewerkt, heeft hij of zij per kalenderjaar recht op extra bovenwettelijke vakantiedagen van 8 uur:
 - a. na 5 dienstjaren: 1 extra vakantiedag;
 - b. na 10 dienstjaren: 2 extra vakantiedagen;
 - c. na 15 dienstjaren: 3 extra vakantiedagen;
 - d. na 20 dienstjaren: 4 extra vakantiedagen;
 - e. na 30 dienstjaren: 5 extra vakantiedagen.
3. De werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van innocent is, of waarbij op grond van zijn individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur is gewijzigd heeft recht op een pro rata deel vakantierechten zoals bedoeld in dit artikel.
4. Opgebouwde vakantierechten worden bij voorkeur genoten in het kalenderjaar waarin deze worden verworven. De werknemer vraagt schriftelijk verlof aan waarna de werkgever binnen 14 kalenderdagen dit verlof goed- of afkeurt. De werkgever kan verlof alleen afkeuren in geval van bedrijfsbelangen en licht dit schriftelijk toe aan werknemer. Bij het opnemen van vakantiedagen geldt dat eerst de wettelijke en bij ontbreken van wettelijke dagen vervolgens bovenwettelijke vakantiedagen worden opgenomen.
5. innocent kan in overleg met de OR bepalen dat aanvragen voor verlof in maanden juni, juli en augustus (rekening houdend met de regionale vakantieperiode) voor een bepaalde datum moeten worden ingediend.
6. Indien een werknemer op een vastgestelde vakantiedag arbeidsongeschikt wordt dan zal deze dag of dienst niet als vakantie worden aangemerkt, mits de arbeidsongeschiktheid volgens de binnen de geldende verzuimregels is gemeld en geaccepteerd. Bij gebleken misbruik vervalt deze aanspraak.
7. Niet opgenomen wettelijke vakantiedagen vervallen conform de Wet. Bovenwettelijke vakantiedagen vervallen na vijf jaar.
8. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst zal een eventueel tekort of overschot aan vakantierechten bij de eindafrekening worden verrekend. De werknemer zal een bevestiging ontvangen waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen worden uitbetaald.



Hoofdstuk VII: Arbeidsongeschiktheid en overlijden

Artikel 26: Algemeen

1. De werknemer is in geval van arbeidsongeschiktheid verplicht om volledig en actief mee te werken aan een spoedig herstel om zijn werkzaamheden te hervatten, en mee te werken en zich in te spannen gericht op interne of externe re-integratie.
2. innocent zal zich inspannen om de arbeidsongeschikte werknemer te ondersteunen zodat hij of zij de werkzaamheden kan hervatten, rekening houdend met eventuele beperkingen. Indien herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, dan zal innocent zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere, passende functie. Indien herplaatsing in een passende functie binnen innocent niet mogelijk is, dan zal innocent zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een passende functie elders. Daarbij zal gebruik worden gemaakt van de wettelijke re-integratie instrumenten.

Artikel 27: Loondoorbetaling eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid

1. Wetgeving:
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 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 104 weken:
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 104 weken zoals genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen worden doorbetaald.
3. Aanvulling gedurende de periode van 104 weken:
Indien werknemer voldoet aan de verplichtingen die aan hem worden gesteld onder meer in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter, dan ontvangt hij of zij gedurende de periode van 104 weken als bedoeld in artikel 7: 629 BW een extra aanvulling op de loonbetalingen als bedoeld in de leden 1 en 2 tot 100% van het netto inkomen.
4. Arbeidsongeschikt en AOW-gerechtigde leeftijd:
 - a) Conform het bepaalde in artikel 7:629 lid 2 onderdeel b BW heeft de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en die (nog steeds) in dienst is van de werkgever, in afwijking van bovenstaande leden recht op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid gedurende een periode van maximaal 13 weken.
 - b) Voor de arbeidsongeschikte werknemer die na de AOW-gerechtigde leeftijd een arbeidsovereenkomst aangaat en waarvan de arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen voordat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de periode van 13 weken vanaf die datum, met dien verstande dat de totale periode van loondoorbetaling en aanvulling niet meer dan 104 weken bedraagt.
 - c) Indien bij algemene maatregel van bestuur (AMvB) de periode van 13 weken wordt gewijzigd, geldt per ingangsdatum van de AMvB de gewijzigde periode.



5. Inkomen:

Onder inkomen wordt in dit artikel verstaan het vaste (netto) inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij of zij arbeidsgeschikt zou zijn geweest. Incidentele toeslagen voor werken op afwijkende werktijden en andere incidentele toeslagen zoals overwerktoeslagen worden niet in aanmerking genomen.

Artikel 28: Weigeren loondoorbetaling en/of aanvullingen

1. innocent heeft het recht om de in [artikel 28](#) bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden of arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek, waarover hij of zij in het kader van een medische keuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - c. zonder goede reden geen passend werk verricht;
 - d. zonder goede reden niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
 - e. zonder goede reden niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integraties;
 - f. zonder goede reden zijn aanvraag voor een WIA-uitkering later indient dan wettelijk is voorgeschreven.
2. innocent heeft het recht om de in [artikel 28](#) bedoelde loondoorbetalingen en de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer:
 - a. die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
 - b. weigert medewerking te verlenen aan een door innocent aangevraagde deskundigenoordeel (second opinion);
 - c. weigert gebruik te maken van beschikbare veiligheidsmiddelen of voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.
3. Indien de werknemer op grond van voormelde geen recht heeft op loonbetaling, aanvullingen en/of toeslag, dan heeft de werknemer ook geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag, vakantiedagen en overige beloningen.

Artikel 29: Regres

Als innocent door de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding indient, dan zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, dan heeft hij of zij geen recht op de in [artikel 28](#) genoemde aanvullingen.

Artikel 30: WGA-Hiaatverzekering

De medewerker kan met inachtneming van de polisvoorwaarden deelnemen aan een door de werkgever gesloten (collectieve) WGA-hiaatverzekering. De premie wordt volledig door de werknemer gedragen.



Artikel 31: WIA-excedentenverzekering

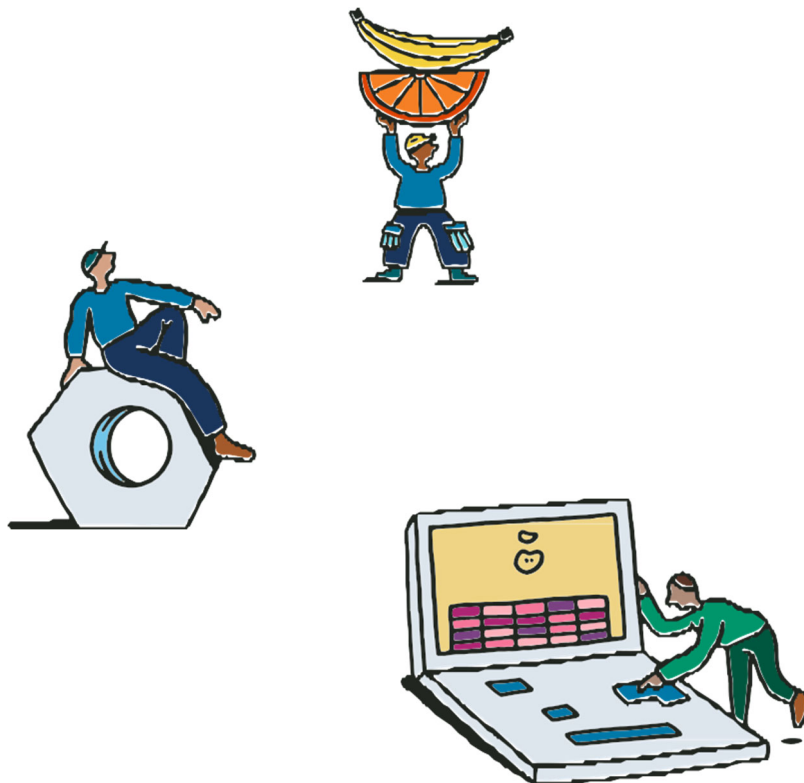
Voor medewerkers met een jaarinkomen hoger dan het maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekering geldt een WIA-excedentenverzekering. Met inachtneming van de polisvoorwaarden geldt, dat de premie volledig door de werkgever wordt gedragen.

Artikel 32: WGA-gedifferentieerde premie

De wetgever heeft aan innocent de mogelijkheid toegekend om de helft van de zogenaamde gedifferentieerde WGA-premie op het nettoloon van de werknemer in te houden. Gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal innocent van deze mogelijkheid geen gebruikmaken.

Artikel 33: Uitkering bij overlijden

Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, namelijk het maandinkomen over het resterende deel van de maand waarin de werknemer is overleden, vermeerderd met het maandinkomen over de twee daaropvolgende maanden. Dit is een hogere uitkering dan hetgeen wordt voorgeschreven in artikel 7:674 BW, welk artikel voor het overige van toepassing is.



Artikel 34: Ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van werknemers

1. Werken aan ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid staat voorop binnen innocent en is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer, ongeacht functie of leeftijd van de werknemer. Onder duurzame inzetbaarheid wordt verstaan dat de werknemer nu en in de toekomst in staat blijft om gezond, gemotiveerd en vakbekwaam te zijn.
2. innocent voert een actief beleid om de vakbekwaamheid en inzetbaarheid van alle werknemers op het voor hun vereiste functieniveau te brengen en te houden. Dit geldt voor ontwikkeling in huidige rol en de toekomst. Tijdens functionerings- en ontwikkelgesprekken en door het coachen op de werkvloer zal hieraan aandacht worden besteed. Op grond van de individuele behoeften zal tussen innocent en werknemer een Persoonlijk Ontwikkelplan worden opgesteld. In dit ontwikkelplan wordt tevens opgenomen welke middelen de werknemer nodig heeft om zich te blijven ontwikkelen en hoe innocent hierin kan ondersteunen.
3. De werknemer is verantwoordelijk om zijn vakbekwaamheid en inzetbaarheid op niveau te brengen en te houden. De regie ligt bij de werknemer om te investeren in zijn persoonlijke ontwikkeling. De werknemer bespreekt zijn ontwikkelbehoeften met innocent in zijn huidige rol, maar denkt ook steeds na over de toekomst.
4. De werknemer heeft de mogelijkheid om eenmaal in de vijf jaren gebruik te maken van een loopbaanscan om inzichtelijk te krijgen waar hij of zij zich verder kan ontwikkelen. In overleg met innocent wordt daarover afspraken gemaakt met een gecertificeerd bureau. innocent zal de loopbaanscan vergoeden.
5. Indien een werknemer ten gevolge van zijn verminderde belastbaarheid en gezondheid zijn functie niet volwaardig meer kan uitoefenen, dan zal innocent zich naar redelijkheid inspannen om voor hem een passende oplossing te vinden. Dit met oog op de duurzame inzetbaarheid van de werknemer.

Artikel 35: Afwijkende bepalingen

In het kader van collectieve regelingen binnen innocent waarbij de werknemer kan kiezen in ruilen van arbeidsvoorwaarden (zoals de regeling fiscaal verrekenen vakbondscontributie), kan worden afgeweken van bepalingen in deze cao in de zin dat loon op een andere wijze dan in geld kan worden genoten. Het loon in geld zal echter nimmer lager zijn dan het minimumbedrag, zoals bepaald in de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WML), het aantal wettelijke vakantiedagen dan wel andere door de wet gestelde minimumrechten.

Artikel 36: Regeling Fiscaal verrekenen betaalde vakbondscontributie

1. De werknemer kan gedurende de looptijd van deze cao bij innocent een verzoek indienen tot verlaging van zijn bruto looncomponenten ter hoogte van de door hem of haar in het betreffende kalenderjaar betaalde lidmaatschapskosten aan een vakvereniging die partij is bij deze cao. innocent zal dit verzoek inwilligen in ruil voor anders uitgekeerd brutoloon, tenzij de ruimte in de Werkkostenregeling zich hiertegen verzet. Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op deze mogelijkheid.



2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de vakbond, dient de werknemer uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar een declaratieformulier aan innocent te sturen. Hierbij wordt een door zijn of haar vakbond en op zijn of haar naam gesteld jaaroverzicht van betaalde contributie over het betreffende jaar bijgevoegd. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.
3. Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en daarom naheffing bij innocent plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer.

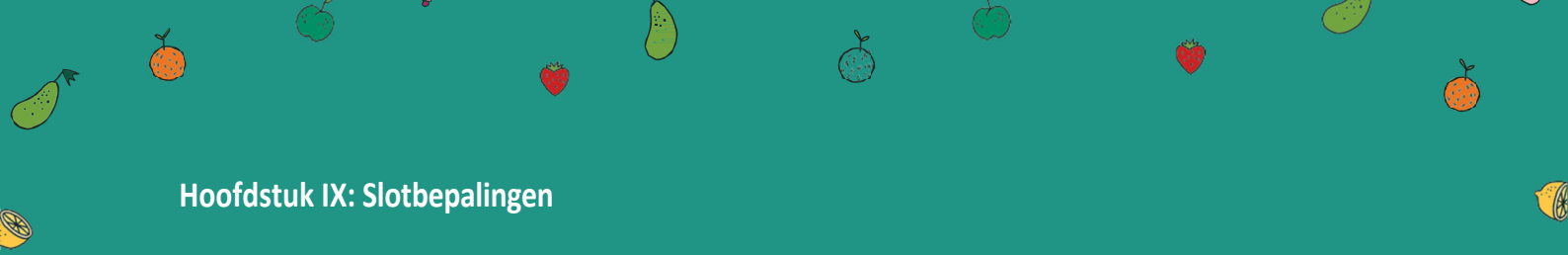
Artikel 37: Werkgeversbijdrage vakbondswerk

innocent drinks verklaart als werkgever zich voor de looptijd van de cao bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De Stichting Fonds Industriële Bonden (Stichting FIB) is belast met de uitvoering.

Artikel 38: Internationaal vakbondswerk

De werkgever stelt voor de looptijd van deze cao een maximum bedrag ter grootte van € 1.000,- voor zowel FNV als CNV beschikbaar voor een of meerdere projecten met een voorkeur voor projecten gericht op voorkomen van kinderarbeid. Het gaat daarbij om project(en) in het kader van internationale of nationale solidariteit. Vakbonden zullen werkgever informeren hoe de bijdrage is besteed.





Hoofdstuk IX: Slotbepalingen

Artikel 39: Minnelijke oplossingen van geschillen

1. Partijen zullen bij een tussen hen en of tussen innocent en een of meerdere werknemers gerezen geschil verband houdend met de uitleg of toepassing van deze cao en of daarbij behorende loonvoorwaarden, geen collectieve actie of uitsluiting toepassen.
2. Partijen noch werknemers zullen geen tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen voordat partijen gezamenlijk hebben geprobeerd een oplossing te vinden. Daarvoor zal de partij die van mening is dat de andere partij deze cao niet op de juiste wijze heeft uitgelegd, toegepast of niet heeft nageleefd, aan de andere partij binnen twee maanden, eventueel nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk en beargumenteerd verzoeken de uitleg of toepassing te herzien of de bepalingen van de cao in acht te nemen. Een dergelijk verzoek verplicht de partijen tot overleg over een gezamenlijke oplossing, tenzij het verzoek onmiddellijk wordt ingewilligd. Indien dit overleg tot een oplossing leidt, zal deze bindend zijn.
3. Pas wanneer twee maanden nadat het geschil bij de andere partij op de omschreven wijze is aangebracht en geen oplossing tot stand is gekomen, kan het geschil aan de rechter worden voorgelegd.

Artikel 40: Tussentijdse wijzigingen

1. Wijziging van deze collectieve arbeidsovereenkomst tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van partijen bijzondere omstandigheden een dergelijke wijziging rechtvaardigen en zij die omstandigheden aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien.
2. Als één van de partijen bijzondere omstandigheden als bedoeld in lid 1 aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij schriftelijk verzoek een wijziging van deze collectieve arbeidsovereenkomst te overwegen, zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht.

Artikel 41: Duur van de overeenkomst

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 oktober 2025 en eindigt op 30 september 2026. Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. De huidige cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao('s).
2. Partijen verplichten zich om uiterlijk drie maanden voordat de cao eindigt met elkaar in overleg te treden over wijziging en verlenging van de cao. Partijen zullen zich inspannen dat de nieuwe cao in gaat op de dag na het einde van de geldende cao. Werkgever zal voor zover nodig dispensatie aanvragen bij eventuele andere toepasselijke cao's. Vakbonden zullen aan deze dispensatieverzoeken medewerking verlenen.

Aldus tussen partijen vastgesteld en ondertekend te Rotterdam, namens:

Fresh Trading Supply B.V.
Fresh Trading Manufacturing B.V.

Fresh Trading Supply B.V.
Fresh Trading Manufacturing B.V.

Federatie Nederlandse
Vakbeweging

CNV





Bijlage I: Functiehuis

Functie-groep	ORBA	Operations & Warehouse	Planning & Procurement	Maintenance & Engineering	Quality, Safety & Sustainability	Finance, People & Culture, other
10	180-199.5	Operational Excellence Expert	Sr. Indirect procurement buyer Sr. Logistics & warehousing buyer Packaging scheduling manager Logistics planning manager Finished goods planning manager Production scheduling manager	Automation engineer Maintenance engineer Maintenance team lead Senior manufacturing business analyst MES Engineer Senior Integrations Developer	Quality assurance expert Quality control teamleader Safety expert	Financial Business Controller CI Expert
9	160-179.5	Warehouse team lead Operations coordinator Area shiftlead	Network Capacity Expert	Manufacturing business analyst	Quality Control Specialist	Office and culture team lead Talent partner Payroll & finance expert Training expert manufacturing
8	140-159.5		Production scheduler Inventory specialist Finished Goods Planner Facility Coordinator	Maintenance planner	Senior Quality Technician Sustainability Expert Environmental Expert	People operations specialist Finance planning specialist
7	120-139.5	Processing technician Lijn coordinator	Materials scheduler (ingredients & packaging) Workforce planner Jr. Procurement Buyer Logistics Planner	Maintenance technician (shift) Maintenance technician (dagdienst)	Quality technician (shift) Quality technician (day)	Management assistant
6	100-119.5	Filling & packaging technician Warehouse technician		Store technician		Office & culture specialist II Supply Training Coordinator
5	80-99.5	Allround processing operator Sr. warehouse operator				Office (& culture) specialist I
4	60-79.5	Processing operator Warehouse operator				
3	40-59.5					
2	20-39.5					



Bijlage II: Procedure voor bezwaar en beroep functiewaardering

Bezwaar

Bij de toepassing van de ORBA-methode voor functieonderzoek en -waardering, bestaat voor medewerkers de mogelijkheid bezwaar te maken tegen het onderzoeksresultaat zoals dit schriftelijk door de werkgever kenbaar is gemaakt. De bezwaarprocedure is voor een zorgvuldige behandeling van een eventueel bezwaar ten aanzien van de waardering van de functie van een medewerker.

Welke stappen moeten worden doorlopen bij bezwaar?

1. De medewerker die het niet eens is met de indeling van zijn of haar functie, overlegt daarover met de direct leidinggevende. Dit overleg kan het bezwaar van de medewerker wegnemen.
2. Als de medewerker bezwaar blijft houden, vindt overleg plaats tussen de medewerker, de leidinggevende en people partner. De medewerker kan tot het inzicht komen dat zijn bezwaar ongegrond is.
3. Mocht de medewerker van oordeel blijven dat de indeling onjuist is dan kan hij of zij bezwaar aantekenen bij de bezwarencommissie. Dit kan alleen indien uit het overleg naar voren is gekomen dat een andere oplossing niet voorhanden is. Deze bezwarencommissie komt, door een hoorzitting en eventueel nader onderzoek, met een zwaarwegend advies aan de werkgever.

Wat is de procedure voor bezwaar?

1. Een medewerker kan in bezwaar gaan binnen een termijn van vier weken na de bekendmaking van de indeling van zijn of haar functie. Indien een toelichtend gesprek plaats zal vinden, gaat de termijn van vier weken in na de datum van het toelichtend gesprek.
2. Een medewerker tekent bezwaar aan door dit bezwaar (tegen de gevolgde procedure en/of tegen het waarderings-/indelingsresultaat) schriftelijk en gemotiveerd kenbaar te maken aan het werkgever (people team - blenderpeople@innocentdrinks.nl) met de leidinggevende in de CC.
3. De werkgever legt binnen twee weken na ontvangst het bezwaar voor advies voor aan de bezwarencommissie.
4. De bezwarencommissie neemt alleen bezwaarschriften in behandeling waarvan zij heeft vastgesteld dat op het betreffende moment er geen alternatieve mogelijkheden om het bezwaar van medewerker weg te nemen meer zijn.

Wat is de taak van de bezwarencommissie?

1. De bezwarencommissie heeft tot taak het door de medewerkers ingediende bezwaarschrift te behandelen. Hierbij zijn drie scenario's mogelijk:
 - In alle gevallen toetst de bezwarencommissie de zorgvuldigheid van de procedure van het functieonderzoek waaronder het beschrijven, analyseren en waarderen.



- Indien blijkt dat de medewerker bezwaar aantekent tegen de functiebeschrijving, dan verwijst de commissie de behandeling terug naar de interne organisatie, teneinde tot een voor beide partijen geaccepteerde functiebeschrijving te komen. De bezwarencommissie kan hierbij een bemiddelende rol vervullen, indien mocht blijken dat geen overeenstemming omtrent de functiebeschrijving bereikt kan worden.
 - Indien blijkt dat de betrokkene bezwaar aantekent tegen de indeling van een functie in een functiegroep, dan toetst de bezwarencommissie de indeling van de betreffende functie, door gebruik te maken van de bestaande indelingen en functiebeschrijvingen. De commissie past zelf geen functiewaardering toe.
2. De commissie kan zowel een bezwaar behandelen dat betrekking heeft op een functie van een individuele medewerker, als op functies van een groep medewerkers die dezelfde functie vervullen. In het laatste geval kan een medewerker mede namens anderen bezwaar aantekenen, mits de betrokkenen daarvoor schriftelijk toestemming hebben gegeven.
 3. Om een bezwaar te kunnen behandelen worden aan de commissieleden alle stukken ter beschikking gesteld die van belang kunnen zijn voor de oordeelsvorming. De commissie komt tot zwaarwegende adviezen met betrekking tot het opnieuw doen uitvoeren van (een onderdeel van) de procedure. De commissie kan na bestudering van de informatie besluiten tot een aanvullend functieonderzoek, uitgevoerd door AWWN.
 4. De commissie adviseert de werkgever schriftelijk binnen twee weken na ontvangst van het bezwaar over het al dan niet gegrond zijn van het beroep. De bezwarencommissie motiveert haar adviezen schriftelijk. De betrokken medewerker(s) ontvangt/ontvangen een afschrift van dit advies.
 5. De werkgever neemt na ontvangst van het advies een beslissing en deelt de beslissing binnen twee weken na ontvangst van het advies schriftelijk (met argumentatie) mede aan de betrokken medewerker(s) en de voorzitter van de commissie.
 6. Bij uitzondering kunnen de genoemde termijnen worden verlengd, indien de totale termijn van afhandeling van het bezwaarschrift niet langer duurt dan acht weken.

Wat is de werkwijze van de bezwarencommissie?

1. Voordat de bezwarencommissie een advies omtrent het al dan niet gegrond zijn van het bezwaar neemt, stelt zij de betrokken medewerker(s) in de gelegenheid te worden gehoord. De medewerker kan zich eventueel bij laten staan door derden.
2. De commissie kan voorts die personen oproepen die naar haar mening kunnen bijdragen aan een juiste oordeelsvorming.
3. De commissie kan van het horen afzien, indien de belanghebbende(n) heeft (hebben) verklaard geen gebruik te willen maken van het recht te worden gehoord.
4. De commissie kan, wanneer zij dit wenselijk acht, nadere actie aanbevelen of een nader onderzoek instellen alvorens tot een definitief advies te komen.
5. Feiten en omstandigheden waarvan de commissie het vertrouwelijk karakter kent dan wel behoort te vermoeden dienen als zodanig te worden behandeld.



6. De bijeenkomsten van de commissie zijn besloten.

Samenstelling van de bezwarencommissie

1. De bezwarencommissie bestaat uit drie leden. Eén lid wordt benoemd door de werkgever en één lid door de Blend'OR en People Partner.
2. De commissie wordt enkel opnieuw samengesteld indien één van de benoemende partijen daartoe de wens te kennen geeft of wanneer één van de benoemde leden aftreedt. Gedurende een bezwarenprocedure wijzigt de samenstelling van de commissie niet.

Kosten van de bezwarencommissie

1. De kosten van de bezwarencommissie komen ten laste van de werkgever.
2. De medewerker draagt zelf de kosten die worden gemaakt in het kader van het door hem of haar aangegane bezwaar, bijvoorbeeld voor het raadplegen van (externe) deskundigen.

Slotbepaling

In gevallen waarin deze procedure niet voorziet of waarvoor afwijking van deze procedure noodzakelijk is, beslist de commissie in unanimititeit.

Procedure voor extern beroep

De externe beroepsfase

Als de medewerker zich niet kan vinden in het resultaat uit de bezwaarfase staat het de medewerker vrij om, bij bezwaar tegen de vastgestelde functiegroepindeling, extern in beroep te gaan. De medewerker start de behandeling van het extern beroep binnen 1 maand, door het aan te melden bij zijn vakvereniging. Hiervan moet de werknemer ook de werkgever op de hoogte stellen. Indien de medewerker niet is aangesloten bij een vakvereniging, meldt hij of zij het beroep aan bij zijn werkgever. Behandeling van het externe beroep vindt plaats binnen 2 maanden nadat de medewerker het externe beroep heeft ingediend.

Voor de behandeling vormen de ORBA-systeemdeskundigen (van de betrokken vakverenigingen en AWWN) een ad hoc Commissie Extern Beroep. De Commissie Extern Beroep hoort de medewerker en de leidinggevende in een zitting. De leden van deze commissie komen tot een unanieme en bindende uitspraak over de indeling van de functie en rapporteren het oordeel aan de werkgever en de bestuurder. De werkgever en/of de bestuurder van de vakvereniging dragen zorg voor het schriftelijk bevestigen van het resultaat uit dit onderzoek aan de medewerker.

Als de medewerker niet is aangesloten bij een vakvereniging wordt de externe beroepsbehandeling uitgevoerd door een niet direct bij het functieonderzoek betrokken ORBA- systeemdeskundige van AWWN.



Wat is de samenstelling van de externe beroepscommissie?

1. De externe beroepscommissie bestaat uit twee leden. Eén lid treedt op namens de ORBA-systeemhouder (AWVN) en wordt benoemd door de werkgever en één lid treedt op namens de betrokken werknemersorganisatie (via bestuurder FNV of CNV) en wordt benoemd door de Blend'OR (OR).
2. De commissie wordt enkel opnieuw samengesteld indien één van de benoemende partijen daartoe de wens te kennen geeft of wanneer één van de benoemde leden aftreedt. Gedurende een beroepsprocedure wijzigt de samenstelling van de commissie niet.

Kosten van het externe beroep

De medewerker draagt zelf de kosten die worden gemaakt in het kader van het door hem of haar aangegane externe beroep, bijvoorbeeld t.a.v. het raadplegen van (externe) deskundigen.

Slotbepaling

In gevallen waarin deze procedure niet voorziet of waarvoor afwijking van deze procedure noodzakelijk is, beslist de beroepscommissie in unanimiteit.



Bijlage III: Standaard roosters

1. Discontinuu roosters

1) Bedrijfstijd 85 uur (2-ploegen)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	E8	E8	E8	E8	E8		
Week 2	L8	L8	L8	L8	L8		

Gem. arbeidsduur	40 uur	ADV-uren	104 uur
------------------	---------------	----------	----------------

Begin- en eindtijden diensten	Gemiddelde uurwaarde	Roostertoeslag
6:00 – 14:30 – 23:00	114,2%	14,2%
6:30 – 15:00 – 23:30	114,9%	14,9%
7:00 – 15:30 – 0:00	115,5%	15,5%

2) Bedrijfstijd 83 uur (2-ploegen)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	E8	E8	E8	E8	E8		
Week 2	L8	L8	L8	L8	L6		

Gem. arbeidsduur	39,0 uur	ADV-uren	52 uur
------------------	-----------------	----------	---------------

Begin- en eindtijden diensten	Gemiddelde uurwaarde	Roostertoeslag
6:00 – 14:30 – 23:00 (21:00 vrijdag)	112,3%	12,3%
6:30 – 15:00 – 23:30 (21:30 vrijdag)	112,3%	12,3%
7:00 – 15:30 – 0:00 (22:00 vrijdag)	112,3%	12,3%

3) Bedrijfstijd 80,5 uur (2-ploegen)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	E8	E8	E8	E8	E8		
Week 2	L8	L8	L8	L8	L4		

Gem. arbeidsduur	38 uur	ADV-uren	0 uur
Gem. uurwaarde	111,6%	Roostertoeslag	11,6%

Begin- en eindtijden diensten	Gemiddelde uurwaarde	Roostertoeslag
6:00 – 14:30 – 23:00 (18:30 vrijdag)	111,6%	11,6%
6:30 – 15:00 – 23:30 (19:00 vrijdag)	111,6%	11,6%
7:00 – 15:30 – 0:00 (19:30 vrijdag)	111,6%	11,6%



2. Semi-continu roosters I

1) Bedrijfstijd 120 uur (3-ploegen)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	E8	E8	E8	E8	E8		N8
Week 2	N8	N8	N8	N8			
Week 3	L8	L8	L8	L8	L8		

Gem. arbeidsduur	40 uur	ADV-uren	104 uur
------------------	---------------	----------	----------------

Begin- en eindtijden diensten	Gemiddelde uurwaarde	Roostertoeslag
6:00 – 14:00 – 22:00	120,8%	20,8%
6:30 – 14:30 – 22:30	121,3%	21,3%
7:00 – 15:00 – 23:00	121,8%	21,8%

2) Bedrijfstijd 118 uur (3-ploegen)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	E8	E8	E8	E8	E8		N8
Week 2	N8	N8	N8	N8			
Week 3	L8	L8	L8	L8	L6		

Gem. arbeidsduur	39,3 uur	ADV-uren	69 uur
------------------	-----------------	----------	---------------

Begin- en eindtijden diensten	Gemiddelde uurwaarde	Roostertoeslag
6:00 – 14:00 – 22:00 (vrijdag 20:00)	120,6%	20,6%
6:30 – 14:30 – 22:30 (vrijdag 20:30)	120,6%	20,6%
7:00 – 15:00 – 23:00 (vrijdag 21:00)	120,6%	20,6%

3) Bedrijfstijd 116 uur (3-ploegen)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	E8	E8	E8	E8	E8		N8
Week 2	N8	N8	N8	N8			
Week 3	L8	L8	L8	L8	L4		

Gem. arbeidsduur	38,7 uur	ADV-uren	34 uur
------------------	-----------------	----------	---------------

Begin- en eindtijden diensten	Gemiddelde uurwaarde	Roostertoeslag
6:00 – 14:00 – 22:00 (vrijdag 18:00)	120,3%	20,3%



6:30 – 14:30 – 22:30 (vrijdag 18:30)	120,3%	20,3%
7:00 – 15:00 – 23:00 (vrijdag 19:00)	120,3%	20,3%
7:30 – 15:30 – 23:30 (vrijdag 19:30)	120,3%	20,3%

4) *Bedrijfstijd 112 uur (3-ploegen)*

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	E8	E8	E8	E8	E8		N8
Week 2	N8	N8	N8	N8			
Week 3	L8	L8	L8	L8			

Gem. arbeidsduur	37,3 uur	ADV-uren	0 uur
Gem. uurwaarde	121,1%	Roostertoeslag	19,0%

Begin- en eindtijden diensten	Gemiddelde uurwaarde	Roostertoeslag
6:00 – 14:00 – 22:00	121,1%	19,0%
6:30 – 14:30 – 22:30	120,9%	18,9%
7:00 – 15:00 – 23:00	120,7%	18,7%
7:30 – 15:30 – 23:30	120,5%	18,5%

5) *Bedrijfstijd 112 uur (discontinuu) (3-ploegen)* ¹

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	E7.5	E7.5	E7.5	E7.5		L7.5	L7.5
Week 2	L7.5	L7.5			E7.5	E7.5	E7.5
Week 3			L7.5	L7.5	L7.5		

Gem. arbeidsduur	35 uur	ADV-uren	0 uur
Gem. uurwaarde	127,7%	Roostertoeslag	18,1%

Begin- en eindtijden diensten	Gemiddelde uurwaarde	Roostertoeslag
6:00 – 14:00 – 22:00	127,7%	18,1%
6:30 – 14:30 – 22:30	127,7%	18,1%
7:00 – 15:00 – 23:00	127,7%	18,1%
7:30 – 15:30 – 23:30	129,5%	19,7%

¹ Dit rooster staat door de bedrijfstijd van 112 uur tussen de semi-continuu roosters II, omdat het hiervoor een alternatief vormt. Het rooster zelf is echter discontinuu, omdat het geen nachtdiensten heeft, en kent hierdoor op grond van artikel 7.3 een onbetaalde pauze.



3. Semi-continu roosters II

1. Bedrijfstijd 144 uur (4-ploegen)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	E8	E8	L8	L8			N8
Week 2	N8	N8			E8	E8	
Week 3			E8	E8	L8	L8	
Week 4	L8	L8	N8	N8	N8		

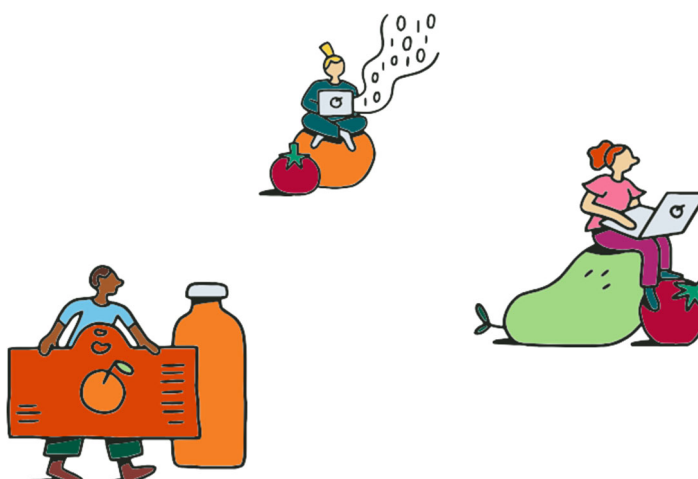
Gem. arbeidsduur	36 uur	ADV-uren	0 uur
------------------	--------	----------	-------

Begin- en eindtijden diensten	Gemiddelde uurwaarde	Roostertoeslag
6:00 – 14:00 – 22:00	133,3%	26,6%
6:30 – 14:30 – 22:30	133,7%	27,0%
7:00 – 15:00 – 23:00	134,1%	27,4%
7:30 – 15:30 – 23:30	134,5%	27,7%

2. Bedrijfstijd 168 – 120 uur (2 weken) (4-ploegen)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	E8	E8	L8	L8	N8	N8	
Week 2		E8	E8	L8	L8		
Week 3	L8	L8	N8	N8			E8
Week 4	E8	L8	L8	N8			
Week 5			E8	E8	L8	L8	N8
Week 6	N8			E8	E8		N8
Week 7	N8	N8			E8	E8	L8
Week 8	L8	N8	N8				

Gem. arbeidsduur	36 uur	ADV-uren	0 uur
------------------	--------	----------	-------



Begin- en eindtijden diensten	Gemiddelde uurwaarde	Roostertoeslag
6:00 – 14:00 – 22:00	133,3%	26,6%
6:30 – 14:30 – 22:30	133,5%	26,8%
7:00 – 15:00 – 23:00	133,7%	27,0%
7:30 – 15:30 – 23:30	133,9%	27,2%

3. Bedrijfstijd 136 uur (4-ploegen)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	E8	E8	L8	L8			N8
Week 2	N8	N8			E8	E8	
Week 3			E8	E8	L8		
Week 4	L8	L8	N8	N8	N8		

Gem. arbeidsduur	34 uur	ADV-uren	0 uur
------------------	--------	----------	-------

Begin- en eindtijden diensten	Gemiddelde uurwaarde	Roostertoeslag
6:00 – 14:00 – 22:00	130,9%	17,8%
6:30 – 14:30 – 22:30	130,9%	17,8%
7:00 – 15:00 – 23:00	131,0%	17,8%
7:30 – 15:30 – 23:30	131,0%	17,9%

4. Volcontinu roosters

1. Bedrijfstijd 168 uur (5-ploegen) inclusief 48 opkomsturen per jaar

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	E8	E8	L8	L8	N8	N8	
Week 2				E8	E8	L8	L8
Week 3	N8	N8					E8
Week 4	E8	L8	L8	N8	N8		
Week 5			E8	E8	L8	L8	N8
Week 6	N8					E8	E8
Week 7	L8	L8	N8	N8			
Week 8		E8	E8	L8	L8	N8	N8
Week 9					E8	E8	L8
Week 10	L8	N8	N8				

Gem. arbeidsduur	34,5 uur	ADV-uren	0 uur
------------------	----------	----------	-------



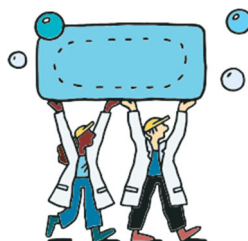
Begin- en eindtijden diensten	Gemiddelde uurwaarde	Roostertoeslag
6:00 – 14:00 – 22:00	142,3%	29,9%
6:30 – 14:30 – 22:30	142,3%	29,9%
7:00 – 15:00 – 23:00	142,3%	29,9%
7:30 – 15:30 – 23:30	142,3%	29,9%

2. Bedrijfstijd 168 uur (6-ploegen) met 1 week dagdienst

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	E8	E8	L8	L8	N8		
Week 2			E8	E8	L8	N8	N8
Week 3					E8	L8	L8
Week 4	N8	N8				E8	E8
Week 5	L8	L8	N8	N8			
Week 6	D8	D8	D8	D8	D8		

Gem. arbeidsduur	34,7 uur	ADV-uren	0 uur
------------------	----------	----------	-------

Begin- en eindtijden diensten	Gemiddelde uurwaarde	Roostertoeslag
6:00 – 14:00 – 22:00	133,7%	22,6%
6:30 – 14:30 – 22:30	133,7%	22,6%
7:00 – 15:00 – 23:00	133,7%	22,6%
7:30 – 15:30 – 23:30	133,7%	22,6%



Bijlage IV: Roostertoeslag berekening

Om een roostertoeslag vanuit de klokurenmatrix te berekenen is het eerst nodig om de **gemiddelde uurwaarde** vast te stellen. Deze wordt verkregen door de totale aanwezigheidstijd in de cyclus te tellen. De cyclus is het aantal weken waarna het rooster zich herhaalt. Vervolgens worden alle toeslagen die op deze uren worden verdiend bij elkaar opgeteld. Wanneer de som aan toeslagen wordt gedeeld op het totaal aan aanwezigheidsuren ontstaat de gemiddelde toeslag per uur. Wordt bij de gemiddelde toeslag 100% opgeteld dan ontstaat de gemiddelde uurwaarde.²

Daarna moet de **ingeroosterde arbeidsduur** worden bepaald. Dit gebeurt door het aantal betaalluren in de cyclus bij elkaar op te tellen en te delen door het aantal weken. Indien de ADV niet in vrije tijd opneembaar is, of dit geldt voor een gedeelte, moeten deze uren op het gemiddeld aantal weken per kalenderjaar worden gedeeld en hierbij worden opgeteld.

Tot slot moet worden bepaald wat de **contractuele arbeidsduur** per week is. Voor een werknemer met een voltijd aanstelling is dat 40 uur per week. Voor een werknemer met een parttime aanstelling is dat het percentage van de aanstelling vermenigvuldigd met 40 uur.

De formule om de roostertoeslag te bepalen is:

Ingeroosterde arbeidsduur

----- x Gemiddelde uurwaarde - 100%

Contractuele arbeidsduur

Hieronder wordt aan de hand van een aantal voorbeelden de uitwerking van deze formule getoond.

1. Voorbeeld 2-ploegdienst ma t/m vr tussen 6:00 en 23:00 uur

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	E8	E8	E8	E8	E8		
Week 2	L8	L8	L8	L8	L8		

Uitwerking toeslagberekening³: -

² De gemiddelde uurwaarde is van belang om ook met roosters waarin sprake is van tijdcompensatie rekening te kunnen houden. Dit zijn alle roosters waarin minder uren dan 38 uur gemiddeld per week zijn ingeroosterd.

³ Het berekenen van de roostertoeslag gebeurt met niet afgeronde getallen.



Aanwezigheidstijd in de cyclus = 10 diensten van 8,5 uur = 85 uur Som

toeslagen in de cyclus = 1210% (zie tabel hieronder)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	1x 40% + 7,5x 0% = 40%	1x 40% + 7,5x 0% = 40%	1x 40% + 7,5x 0% = 40%	1x 40% + 7,5x 0% = 40%	1x 40% + 7,5x 0% = 40%		
Week 2	3,5x 0% + 4x 35% + 1x 40% = 180%	3,5x 0% + 4x 35% + 1x 40% = 180%	3,5x 0% + 4x 35% + 1x 40% = 180%	3,5x 0% + 4x 35% + 1x 40% = 180%	3,5x 0% + 4x 35% + 1x 150% = 290%		

Gemiddelde uurwaarde = 1210% / 85 uur + 100% = 114,2% Gemiddelde

arbeidsduur = 40 uur

Contractuele arbeidsduur = 40 uur ADV =

104 uur

Roostertoeslag = 40 / 40 x 114,2% - 100% = **14,2%**

2. Voorbeeld 5-ploegendienst volcontinu met 48 opkomsturen per jaar Wisseltijden van diensten liggen rond 7:00, 15:00 en 23:00 uur

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	E8	E8	L8	L8	N8	N8	
Week 2				E8	E8	L8	L8
Week 3	N8	N8					E8
Week 4	E8	L8	L8	N8	N8		
Week 5			E8	E8	L8	L8	N8
Week 6	N8					E8	E8
Week 7	L8	L8	N8	N8			
Week 8		E8	E8	L8	L8	N8	N8
Week 9					E8	E8	L8
Week 10	L8	N8	N8				

Uitwerking toeslagberekening:

Aanwezigheidstijd in de cyclus = 42 diensten van 8 uur = 336 uur Som

toeslagen in de cyclus = 14200% (zie tabel hieronder)



	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	8x 0% = 0%	8x 0% = 0%	3x 0% + 4x 35% + 1x 40% = 180%	3x 0% + 4x 35% + 1x 40% = 180%	8 x 150% = 1200%	8 x 150% = 1200%	
Week 2				8x 0% = 0%	8x 0% = 0%	3x 50% + 4x 100% + 1x 150% = 700%	3x 50% + 4x 100% + 1x 40% = 590%
Week 3	8 x 40% = 320%	8 x 40% = 320%					8x 50% = 400%
Week 4	8x 0% = 0%	3x 0% + 4x 35% + 1x 40% = 180%	3x 0% + 4x 35% + 1x 40% = 180%	8 x 40% = 320%	8 x 150% = 1200%		
Week 5			8x 0% = 0%	8x 0% = 0%	3x 0% + 4x 35% + 1x 150% = 290%	3x 50% + 4x 100% + 1x 150% = 700%	8 x 40% = 320%
Week 6	8 x 40% = 320%					8x 50% = 400%	8x 50% = 400%
Week 7	3x 0% + 4x 35% + 1x 40% = 180%	3x 0% + 4x 35% + 1x 40% = 180%	8 x 40% = 320%	8 x 40% = 320%			
Week 8		8x 0% = 0%	8x 0% = 0%	3x 0% + 4x 35% + 1x 40% = 180%	3x 0% + 4x 35% + 1x 150% = 290%	8 x 150% = 1200%	8 x 40% = 320%
Week 9					8x 0% = 0%	8x 50% = 400%	3x 50% + 4x 100% + 1x 40% = 590%
Week 10	3x 0% + 4x 35% + 1x 40% = 180%	8 x 40% = 320%	8 x 40% = 320%				



Gemiddelde uurwaarde = $14200\% / 336 \text{ uur} + 100\% = 142,3\%$

Gemiddelde arbeidsduur = $336 \text{ uur} / 10 \text{ weken} + 48 \text{ uur} / 52,18 = 34,5 \text{ uur}$ Contractuele

arbeidsduur = 40 uur

ADV = 0 uur ⁴

Roostertoeslag = $36,5 / 40 \times 142,3\% - 100\% = 29,9\%$

3. Voorbeeld 3-ploegendienst zondag 22:00 t/m vrijdag 18:00 uur

	Ma	Di	Wo	Do-	Vr	Za	Zo
Week 1	E8	E8	E8	E8	E8		N8
Week 2	N8	N8	N8	N8			
Week 3	L8	L8	L8	L8	L4		

Uitwerking toeslagberekening:

Aanwezigheidstijd in de cyclus = 14 diensten van 8 uur + 1 dienst van 4 uur = 116 uur Som

toeslagen in de cyclus = 2360% (zie tabel hieronder)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	1x 40% + 7x 0% = 40%	1x 40% + 7x 0% = 40%	1x 40% + 7x 0% = 40%	1x 40% + 7x 0% = 40%	1x 40% + 7x 0% = 40%		8x 40% = 320%
Week 2	8x 40% = 320%	8x 40% = 320%	8x 40% = 320%	8x 40% = 320%			
Week 3	4x 0% + 4x 35% = 140%	4x 0% + 4x 35% = 140%	4x 0% + 4x 35% = 140%	4x 0% + 4x 35% = 140%	4x 0% = 0%		

Gemiddelde uurwaarde = $2360\% / 116 \text{ uur} + 100\% = 120,3\%$ Gemiddelde

arbeidsduur = 38,7 uur

Contractuele arbeidsduur = 40 uur ADV =

34 uur ⁵

Roostertoeslag = $40 / 40 \times 120,3\% - 100\% = 20,3\%$

⁴ De ADV is niet in vrije tijd opneembaar en wordt als waarde bij de ingeroosterde arbeidsduur opgeteld. Deze komt uit op $34,5 + 104 / 52,18 = 36,5$

⁵ De reeds ingeroosterde ADV (70 uur) wordt bij gemiddelde arbeidsduur opgeteld waardoor de ingeroosterde arbeidsduur op 40 uur uitkomt: $38,67 + 70 / 52,18$.



Bijlage V: Overwerktoeslag berekening

Voor de beloning van overwerk wordt gebruik gemaakt van een vaste toeslag voor het overwerk zelf en de klokurenmatrix om ook het tijdstip mee te laten wegen. Voor elk overuur geldt dat het gewerkte uur (100%), de vaste overwerktoeslag (20%) en de toeslag vanuit de klokurenmatrix voor het tijdstip waarop het overwerk plaatsvindt, bij elkaar op worden geteld. In een matrix vertaald ziet de toeslag voor overwerk (vast + klokurenmatrix) er per uur als onderstaand uit:

van	tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
23:00	00:00	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	170,0%	170,0%	60,0%
22:00	23:00	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	170,0%	170,0%	60,0%
21:00	22:00	55,0%	55,0%	55,0%	55,0%	55,0%	120,0%	120,0%
20:00	21:00	55,0%	55,0%	55,0%	55,0%	55,0%	120,0%	120,0%
19:00	20:00	55,0%	55,0%	55,0%	55,0%	55,0%	120,0%	120,0%
18:00	19:00	55,0%	55,0%	55,0%	55,0%	55,0%	120,0%	120,0%
17:00	18:00	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	70,0%	70,0%
16:00	17:00	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	70,0%	70,0%
15:00	16:00	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	70,0%	70,0%
14:00	15:00	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	70,0%	70,0%
13:00	14:00	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	70,0%	70,0%
12:00	13:00	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	70,0%	70,0%
11:00	12:00	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	70,0%	70,0%
10:00	11:00	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	70,0%	70,0%
09:00	10:00	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	70,0%	70,0%
08:00	09:00	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	70,0%	70,0%
07:00	08:00	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	70,0%	70,0%
06:00	07:00	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	170,0%	170,0%
05:00	06:00	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	170,0%	170,0%
04:00	05:00	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	170,0%	170,0%
03:00	04:00	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	170,0%	170,0%
02:00	03:00	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	170,0%	170,0%
01:00	02:00	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	170,0%	170,0%
00:00	01:00	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	170,0%	170,0%

Hieronder wordt de beloning van overwerk aan de hand van een aantal voorbeelden uitgewerkt:

1. Voorbeeld overwerk op maandag tussen 18:00 en 20:00 uur

In het eerste voorbeeld wordt in totaal 2 uur overgewerkt op maandag tussen 18:00 en 20:00 uur. De 2 uur worden tegen het uurloon beloond (100%) met de vaste overwerktoeslag (20%) en de toeslag voor het tijdstip vanuit de klokurenmatrix (35%). De toeslag per overuur is 55% zoals hierboven in de matrix is aangegeven. De totale beloning is: $2 \times 155\% = 310\%$ van het uurloon.



2. Voorbeeld overwerk op zaterdag-zondag tussen 22:00 en 2:00 uur

In het tweede voorbeeld wordt in totaal 4 uur overgewerkt in de nacht van zaterdag op zondag tussen 22:00 en 2:00 uur. De 4 uur worden tegen het uurloon beloond (100%) met de vaste overwerktoeslag (20%) en de toeslag voor het tijdstip vanuit de klokurenmatrix (150%). De toeslag per overuur is 170% zoals hierboven in de matrix is aangegeven. De totale beloning is: $4 \times 270\% = 1080\%$ van het uurloon.



Bijlage VI: Protocolaire afspraken tussen partijen

1. Pilot kooldagen

Voor de looptijd van de cao 2024–2025 was als pilot opgenomen de regeling “Kooldagen”, te weten: De werknemer heeft de mogelijkheid om per kalender jaar (januari – december) maximaal zes extra vrije dagen te kopen van 8 uur (bij fulltime dienstverband, bij parttime naar rato). Voor het kalenderjaar 2024 zal de mogelijkheid voor kooldagen naar rato per 1 juli 2024 in gaan.

Werknemers kunnen twee keer per jaar (in januari en in juli) aangeven of en hoeveel zij extra vrije dagen willen kopen bij de People afdeling. De betaling van de aangekochte dagen wordt verwerkt via de salarisbetaling door inhouding op het maandinkomen en verspreid over 2 maanden na het aangeven (maanden februari & maart of maanden augustus & september). De kostprijs van een dag kopen is gelijk aan de verkoopprijs (uitbetaling van vakantiedag).

De extra gekochte vrije dagen dienen in hetzelfde kalenderjaar te worden opgenomen. Indien deze niet zijn opgenomen, vervallen de dagen en worden ze tegen hetzelfde tarief aan het einde van het jaar (terug) gestort via de salarisbetaling. Het inplannen van de dagen is altijd in overleg met leidinggevende. Het niet gebruikte recht op het kopen van dagen vervalt aan het einde van het jaar. Partijen zullen aan het eind van de looptijd deze pilot evalueren.

Verlenging van de pilot

De pilot Kooldagen is verlengd tot **1 juli 2026** ter overbrugging van de start van de VIT-pilot met een maximum van 3 kooldagen. De verlenging van de pilot kooldagen zal opgenomen worden in het personeels handboek van innocent.

De evaluatie van deze pilot vindt plaats in overleg met de Ondernemingsraad en valt verder buiten de cao 2025 – 2026 en zal worden gedeeld met de vakbonden.

2. Pilot Duurzame inzetbaarheid – VIT regeling

VIT-regeling (Vitaal In Tijd)

Cao-partijen hebben afgesproken een tweejarige pilot te starten om collega's die werken in een dag/avond/nachtrooster te ondersteunen bij het vitaal blijven in de periode voorafgaand aan hun pensioen. Deze regeling, genaamd VIT, wordt opgenomen als protocolafpraak bij de cao en zal daar uitgebreider worden beschreven. Hieronder volgt een samenvatting van de afspraken.

Essentie van de regeling

De VIT-regeling biedt de mogelijkheid om per roostercyclus één dienst minder te werken. Het uitgangspunt is dat de werknemer 83% van de tijd werkt, 91,5% salaris ontvangt en 100% pensioenopbouw behoudt. De optimale roostering voor de fabriek blijft leidend.



Voorwaarden voor deelname

De regeling is bestemd voor werknemers die:

- werken in een vroeg/laat/nachtrooster;
- binnen vijf jaar de AOW-leeftijd bereiken;
- in 2028 of later minimaal vijf jaar bij innocent in dienst zijn;
- aantoonbaar minimaal vijftien jaar in ploegendienst hebben gewerkt.

Voor de periode 2026–2028 geldt een overgangsregeling op basis van dienstjaren:

- 2026: minimaal 3 jaar in dienst;
- 2027: minimaal 4 jaar in dienst;
- 2028: minimaal 5 jaar in dienst.

Aanvraag en deelname

Aanvragen kunnen vanaf 1 januari 2026 worden ingediend en dienen minimaal zes maanden voor de gewenste startdatum te gebeuren. Voorafgaand aan deelname vindt een gesprek plaats tussen werknemer en leidinggevende om te beoordelen of de vermindering van uren daadwerkelijk bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid. Hierbij wordt gekeken naar fysieke belasting, gezondheid en andere mogelijkheden binnen innocent. Deelname is vrijwillig en definitief.

Roostering en arbeidsvoorwaarden

De vermindering van arbeidstijd wordt bij voorkeur ingevuld met een roulerende dag, zodat de impact op ploegentoeslag wordt voorkomen. Indien dit roostertechnisch niet mogelijk is, kan een andere invulling leiden tot gevolgen voor ploegentoeslag en/of beloning. Tijdens de pilot wordt onderzocht hoe vaak dit voorkomt en hoe hiermee om te gaan. De vrije dag wordt zoveel mogelijk evenredig verdeeld over ochtend-, middag- en nachtdiensten. Werknemers kunnen geen specifieke dagen claimen; de planning wordt door de workforce planner bepaald.

Het dienstverband wordt omgezet naar 83%. Arbeidsvoorwaarden worden pro rata aangepast:

- Basissalaris, vakantiegeld, bonus en ploegentoeslag op basis van 91,5%;
- Vakantiedagen en overige verlofregelingen op basis van 83%;
- Pensioenopbouw blijft 100%.

Instromers tijdens de pilot behouden recht op de VIT-regeling tot aan de AOW-leeftijd, ongeacht de uitkomst van de pilot.

Overige bepalingen

Cao-partijen nemen een hardheidsclausule op voor situaties waarin de regeling door persoonlijke omstandigheden onvoorzien nadelig uitpakt. Bij overmacht of zwaarwegende bedrijfsbelangen kan innocent de regeling tijdelijk opschorten voor nieuwe instroom.



Evaluatie

De begeleiding en afspraken rondom de pilot bestaan uit:

- Periodieke evaluatie in de vorm van halfjaarlijks overleg tussen cao-partijen.
- Indien cao-partijen het tijdens de pilot eens worden over optimalisatie van de regeling, dan kunnen deze, daar waar mogelijk, tussentijds worden doorgevoerd.
- Deelnemers en teams krijgen heldere communicatie over rooster- en kostenafspraken.

Evaluatiecriteria – wanneer is de pilot geslaagd?

Kwantitatief

- Tijdens de piekperiode is de bezetting haalbaar voor een stabiele planning.
- De impact op de regeling bij zwaarwegende bedrijfsbelangen of incidenten die noodzaak geven tot afwijking van de regeling is inzichtelijk.
- De capaciteit van de ploeg is vastgesteld: hoeveel deelnemers kunnen maximaal in een ploeg deelnemen en wat is de minimale bezetting.
- Retentie: minimaal 90% van de deelnemers blijft tot pensioen.
- Indien één cyclus roulatie niet gepland kan worden en een vaste dag of andere invulling wordt toegepast, is de financiële impact voor de deelnemer (bijvoorbeeld variabele ploegentoeslag per maand) in kaart gebracht.

Kwalitatief

- De regeling wordt ervaren als eerlijk en waardevol door zowel deelnemers als niet-deelnemers.
- Workforce planner kan een stabiel rooster blijven leveren.
- Er zijn geen structurele negatieve effecten op werkdruk of samenwerking.

3. Wachtoverdracht

Partijen hebben intensief en uitgebreid gesproken over de wachtoverdracht. innocent hecht groot belang aan het signaal van de werknemers over de wachtoverdracht en erkent dat de uitvoering van de wachtoverdracht binnen de organisatie op verschillende elementen kan worden verbeterd. Duidelijke richtlijnen en afspraken over de uitvoering van de wachtoverdracht zijn nodig om de efficiëntie van de overdracht te verbeteren en daar waar mogelijk de tijd die ermee gemoeid is in te korten. Partijen hebben afgesproken dat innocent hiermee aan de slag gaat.





Bijlage VII: Onderhandelingsresultaat (30 september 2025)

Wijziging en verlenging van de CAO innocent drinks – de blender

Tussen:

**Fresh Trading Supply B.V. te Rotterdam,
Fresh Trading Manufacturing B.V. te Rotterdam,**

tezamen voor de productielocatie te Rotterdam als partij aan de werkgeverszijde (hierna werkgever)
en

**Federatie Nederlandse Vakbeweging te Utrecht,
CNV te Utrecht**

ieder afzonderlijk en tezamen als partij aan werknemerszijde (hierna vakbonden),

allen tezamen “partijen”,

is onderhandeld over wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande cao innocent drinks. Deze onderhandeling heeft geleid tot onderstaande onderhandelingsresultaat.

Wijzigingen:

1. Looptijd

De cao wordt verlengd met 12 maanden, ingaande op 1 oktober 2025 tot en met 30 september 2026.

2. Inkomen

De cao-schaalsalarissen worden met ingang van 1 oktober 2025 verhoogd met 4%.

3. Duurzame inzetbaarheid – VIT regeling

Partijen hebben afgesproken een 2 -jarige pilot te starten waarin collega's die werken in een roostercyclus met dag/avond/nacht, worden gefaciliteerd vitaal te blijven in de fase voorafgaand aan pensioen. Dit is de VIT regeling (Vitaal In Tijd). Deze regeling zal worden opgenomen als protocol-afspraken bij de cao. Hieronder zijn de belangrijkste afspraken weergegeven. Deze regeling/pilot zal uitgebreider worden beschreven in het protocol.

Essentie van de regeling:

- Werkpatroon 1 shift minder werken per cyclus
- De kosten worden gedeeld en pensioenopbouw blijft intact: uitgangspunt 83% werken, 91,5% salaris, 100% pensioenopbouw
- Optimale roostering voor de fabriek blijft leidend

Regeling is bestemd voor:

- Werknemers in vroeg/laat/nacht rooster; en
- Die binnen 5 jaar de AOWleeftijd bereiken; en
- In 2028 of later minimaal 5 jaar werkzaam bij innocent zijn; en
- Minimaal 15 jaar aantoonbaar in ploegendienst hebben gewerkt.

Overgangsregeling voor de tussenperiode van 2026 – 2028 op dienstjaren:

- 2026 – 3 jaar in dienst
- 2027 – 4 jaar in dienst
- 2028 – 5 jaar in dienst



Andere afspraken:

- Aanvraag kan vanaf 1 januari 2026 en 6 maanden tijd nodig om in gang te zetten.
- Voorafgaand aan deelname voeren werknemer en leidinggevende een gesprek om samen te beoordelen of de vermindering van uren de duurzame inzetbaarheid werkelijk bevordert. Daarbij wordt gekeken naar de fysieke belasting en gezondheid en diverse mogelijkheden die er binnen innocent zijn.
- Deelname is vrijwillig, tevens ook definitief.
- Aanvraag dient 6 maanden vooraf aan gewenste deelname te geschieden.
- De regeling faciliteert een vermindering van de arbeidstijd met een roulerende dag. Daarmee wordt impact op de ploegentoeslag voorkomen. Indien dit rooster technisch niet lukt kan een andere invulling mogelijk impact hebben op ploegentoeslag en/of beloning. Tijdens de pilot zal onderzocht worden hoe vaak dit voor komt en hoe om te gaan met financiële impact op andere roosterinvulling dan de roulerende dag.
- De vrije dag wordt bij voorkeur evenredig over de roosterpatronen verdeeld (ochtend/middag/nacht). Dit betekent dat in een standaard 222rooster één dienst per cyclus wordt vervangen door een Xdag (deeltijd dag), mits het rooster van de afdeling dit toelaat.
- Werknemers kunnen geen specifieke dagen (bijvoorbeeld maandag of vrijdag) claimen; de planning wordt door de workforce planner bepaald.
- Dienstverband wordt omgezet naar deeltijd (83%). Alle andere arbeidsvoorwaarden die samenhangen met de duur van het dienstverband worden pro rata aangepast, als volgt:
 - Basissalaris, vakantiegeld, bonus, ploegentoeslag onder 91,5% dienstverband
 - Vakantiedagen, overige verlof regelingen onder 83% dienstverband
 - Pensioen onder 100% dienstverband
- Instromers onder pilot behouden recht op VIT regeling tot aan AOW leeftijd, ongeacht uitkomst pilot.
- Cao-partijen zullen een hardheidsclausule in de regeling opnemen waar werknemers beroep op kunnen doen als de regeling door persoonlijke omstandigheden onvoorzien nadelig uitpakt.
- In het geval van overmacht of zwaarwegende bedrijfsbelangen kan innocent de regeling tijdelijk opschorten voor nieuwe instroom.

Evaluatie:

Begeleiding en afspraken

- Periodieke evaluatie: halfjaarlijks overleg cao-partijen.
- Indien cao-partijen het tijdens de pilot eens worden over optimalisatie van de regeling dan kunnen die, daar waar mogelijk, tussentijds worden doorgevoerd.
- Deelnemers en teams krijgen heldere communicatie over rooster- en kostenafspraken.

Evaluatiecriteria – wanneer is pilot geslaagd?

Kwantitatief

- Is tijdens de piekperiode de bezetting haalbaar voor een stabiele planning?
- Wat is de impact op de regeling, bij zwaarwegende bedrijfsbelangen of incidenten wat zorgt voor noodzaak van afwijking van de regeling?
- Wat moet de capaciteit van de ploeg zijn? (m.a.w. hoeveel deelnemers kunnen maximaal in een ploeg deelnemen)(minimale bezetting).
- Retentie: $\geq 90\%$ van deelnemers blijft tot pensioen.
- Indien 1 cyclus roulatie niet gepland kan worden, maar een vaste dag gepland wordt of anders,



wat is de financiële impact voor deelnemer? (bv variabele ploegentoeslag per maand).

Kwalitatief

- De regeling wordt ervaren als eerlijk en waardevol door zowel deelnemers als niet-deelnemers.
- Workforce planner kan een stabiel rooster blijven leveren.
- Geen structurele negatieve effecten op werkdruk of samenwerking.

4. Wachtoverdracht

Partijen hebben intensief en uitgebreid gesproken over de wachtoverdracht. innocent hecht groot belang aan het signaal van de werknemers over de wachtoverdracht en erkent dat de uitvoering van de wachtoverdracht binnen de organisatie op verschillende elementen kan worden verbeterd. Duidelijke richtlijnen en afspraken over de uitvoering van de wachtoverdracht zijn nodig om de efficiëntie van de overdracht te verbeteren en daar waar mogelijk de tijd die ermee gemoeid is in te korten. Partijen hebben afgesproken dat innocent hiermee aan de slag gaat. Deze afspraak zal als protocolafpraak worden opgenomen bij de cao.

5. Extra uren deeltijders

Artikel 20 zal zodanig worden aangepast dat deeltijdmedewerkers dezelfde (overwerk)beloning ontvangen voor extra gewerkte uren werken als voltijders bij overwerk. Ook gelden hierbij de overige voorwaarden voor het verrichten van overwerk, zoals de opdracht van innocent hiervoor.

6. WGA-gedifferentieerde premie

Gedurende de looptijd van de cao zal innocent de premie last voor de WGA-gedifferentieerde premie volledig dragen. Dit betekent dat er bij de werknemer geen premie wordt ingehouden.

7. Fiscaal vriendelijk vergoeden betaalde vakbondscontributie

Partijen zijn overeengekomen dat werkgever de vakbondscontributie eenmaal per jaar fiscaal vriendelijke verrekent.

8. Werkgeversbijdrage vakbondswerk

Innocent drinks verklaart zich als werkgever bereid tot het verstrekken van de bijdrage overeenkomstig de AWWN en vakverenigingen.

9. Internationaal vakbondswerk

Innocent stelt voor de looptijd van deze cao een maximum bedrag ter grootte van €1.000 beschikbaar voor projecten gericht op voorkomen van kinderarbeid.

10. Tekstuele aanpassing

Artikel 25 zal worden aangepast. Mogelijk zullen ook andere niet-inhoudelijke tekstuele aanpassingen volgen om de cao te actualiseren.

Rotterdam, 30 September 2025

Namens,

Fresh Trading Supply B.V.

FNV

CNV

Fresh Trading Manufacturing B.V.





