

CAO

01-04-2024 t/m 31-03-2026

Cao 2024

Inhoud

Hoofdstuk 1 - Algemene bepalingen.....	6
1. Werkingssfeer.....	6
2. Looptijd.....	6
Hoofdstuk 2 - De arbeidsrelatie.....	6
1. Arbeidsovereenkomst.....	6
2. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd.....	6
3. Proeftijd.....	6
4. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.....	7
5. Einde van de arbeidsovereenkomst.....	7
6. Opzegtermijnen.....	7
7. Aanzeggen.....	7
8. Verplichtingen.....	7
Hoofdstuk 3 - Arbeidsduur en werktijden.....	8
1. Arbeidsduur.....	8
2. Deeltijd.....	8
3. Werktijden.....	8
Dagdienst.....	8
2-Ploegendienst.....	8
3-ploegendienst.....	8
5-ploegendienst.....	9
Maatwerkroosters Holland Malt Lieshout:.....	9
Maatwerkrooster Holland Malt Eemshaven:.....	9
Maatwerkdienstrooster Horeca Tankwagens.....	9
Maatwerkdienstrooster flexibele 2-ploegendienst bottelarij/warehouse.....	10
Hoofdstuk 4 - Verlof.....	11
1. Opbouw vakantie-uren.....	11
2. Opnemen vakantie-uren.....	12
3. Vakantie-uren en arbeidsongeschiktheid.....	12
4. EVU-vast.....	12
5. Variabele EVU.....	13
6. Opbouw vakantie en EVU bij (gedeeltelijk) niet werken.....	13
7. Vervallen vakantie-uren en EVU.....	13

8. Feestdagen	13
9. Geoorloofd verzuim/bijzonder verlof	13
10. Onbetaald verlof	14
11. Ouderschapsverlof	14
12. Mantelzorgverlof	14
Hoofdstuk 5 - Functie en beloning	16
1. Functiegroep en salarisschaal	16
2. Waarneming	16
3. Promotie	16
4. Demotie	16
5. Loonbetaling	17
6. Loonsverhoging	17
7. Uitzendkrachten	17
8. Ploegentoeslag	17
9. Overgangsregeling ploegentoeslag	18
10. Afbouw ploegentoeslag	18
11. Overwerktoeslag	20
12. Consignatietoeslag	21
13. Toeslag extra opkomst	21
14. Verzuimuren na overwerk en consignatiedienst	21
15. Verschoven uren	21
16. Feestdagentoeslag	22
17. Zaterdagtoeslag maatwerkdienstroosters	22
18. Sprongtoeslag	23
19. Vakantietoeslag	24
20. Eindejaarsuitkering	24
Hoofdstuk 6 - Opleiding en gezondheid	25
1. Opleiding	25
2. Gezondheid	25
3. Gedifferentieerde WGA premie	28
4. De Generatieregeling	28
5. 80-80-100 Regeling	28
6. 80-90-100 regeling	29
7. Regeling voor Vervroegde Uittreden (RVU) RSFB	31
Hoofdstuk 7 - Pensioen	32

Hoofdstuk 8 - Regelingen	32
1. Reiskosten woon-werkverkeer	32
2. Dagvergoeding chauffeurs	33
3. Pensioencompensatie-overgangsregeling	33
4. EHBO-toeslag	33
5. Uitkering bij overlijden	33
Hoofdstuk 9 - Bepalingen-cao-partijen	34
1. Afwijken	34
2. Vakorganisaties	34
3. Werkgeversbijdrage	34
4. Werkgelegenheid	34
5. Wijzigingen	35
6. Ondertekening	35
Hoofdstuk 10 - Definities	35
Hoofdstuk 11 - Bijlagen	37
1. Functiegroepen en bezwaarprocedure	37
2. Salarisschalen	39
REGLEMENT GENERATIEPACT 80-90-100 REGELING	42
3. REGLEMENT GENERATIEPACT 80-90-100 REGELING	
4. RVU regeling	46
5. Protocolafspraken	50

Hoofdstuk 1 - Algemene bepalingen

1. Werkingssfeer

Deze cao geldt voor jou als:

- Je in dienst bent bij één van de volgende in Nederland gevestigde Royal Swinkels ondernemingen: Swinkels Family Brewers Nederland B.V., Swinkels Family Brewers Export B.V., Brouwerij Bavaria B.V., Royal Swinkels Holding N.V., Swinkels Family Brewers N.V., Bierbrouwerij De Koningshoeven B.V., Holland Malt B.V., Brouwerij de Molen B.V. of Bierenko Amsterdam B.V, Uiltje Brewing Company B.V.. (hierna gezamenlijk benoemd als Swinkels)
- jouw functie is ingedeeld in één van de functiegroepen in de bijlage van deze cao.

Als je

- een stagiair,
- een uitzendkracht, of
- een gedetacheerde bent,
- of een arbeidsovereenkomst hebt met een andere werkgever dan hierboven genoemd, dan geldt deze cao niet voor jou.

2. Looptijd

Deze cao loopt van 1 april 2024 tot en met 31 maart 2026 en eindigt van rechtswege.

Hoofdstuk 2 - De arbeidsrelatie

1. Arbeidsovereenkomst

Je ontvangt bij je indiensttreding een ondertekend exemplaar van jouw arbeidsovereenkomst.

Wanneer de cao op jou van toepassing is, dan maakt de cao onderdeel uit van je arbeidsovereenkomst.

Je vindt de cao op Hops (het intranet van Swinkels).

2. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd

De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde tijd, voor onbepaalde tijd of voor bepaalde werkzaamheden (bijvoorbeeld een project).

3. Proeftijd

Er geldt een proeftijd volgens deze tabel:

Contract	Proeftijd
Bepaalde tijd 6 maanden of korter	geen
Bepaalde tijd langer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar of een bepaalde tijd contract zonder einddatum	1 maand
Bepaalde tijd van 2 jaar of langer of een contract voor onbepaalde tijd	2 maanden

4. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

Als je meerdere opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten hebt gehad zijn de wettelijke bepalingen van toepassing. Het kan zijn dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Dit is geregeld in artikel 7:668 BW.

Als je direct voor de arbeidsovereenkomst via een uitzendbureau bij Swinkels hebt gewerkt, dan tellen die uitzendovereenkomsten mee.

Als de periode die je via het uitzendbureau werkte, is onderbroken en er daardoor meerdere uitzendovereenkomsten zijn geweest, tellen deze uitzendovereenkomsten samen als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

5. Einde van de arbeidsovereenkomst

In het burgerlijk wetboek boek 7 staan bepalingen die het einde van de arbeidsovereenkomst regelen.

Daarnaast eindigt jouw arbeidsovereenkomst in ieder geval op de dag voorafgaand aan de dag waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Wanneer zowel jij als Swinkels willen dat je werkzaam blijft bij het bedrijf, dan kan er aansluitend een contract voor bepaalde tijd worden afgesproken.

6. Opzegtermijnen

In geval van opzegging gelden de volgende opzegtermijnen:

Contract	Dienstverband in jaren	Opzegging door	Opzegtermijn in maanden
Onbepaalde tijd	< 10	Medewerker	1
		Swinkels	2
Onbepaalde tijd	> 10	Medewerker	2
		Swinkels	4
Bepaalde tijd		Swinkels of medewerker	1

De opzegtermijn begint op de eerste dag van de eerstvolgende maand. Opzegging gebeurt schriftelijk.

Wanneer jouw arbeidsovereenkomst is ingegaan op of na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, geldt een opzegtermijn van een maand.

7. Aanzeggen

Wanneer je een contract voor bepaalde tijd hebt van zes maanden of langer, deelt Swinkels aan jou mee of zij het contract wil voortzetten of niet. Dit gebeurt schriftelijk en uiterlijk een maand voordat jouw contract afloopt. Swinkels vermeldt bij een voortzetting ook de voorwaarden die gelden.

8. Verplichtingen

Je voert de opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit en je houdt je aan de aanwijzingen en voorschriften van Swinkels.

Je verricht ook ander werk dan je gebruikelijke werk als:

- Swinkels vindt dat dit voor een goede bedrijfsvoering noodzakelijk is en

- het om een redelijk verzoek gaat.

Als je naast je werk bij Swinkels andere betaalde werkzaamheden wilt gaan doen, moet je hiervoor toestemming vragen. De werkgever mag dit alleen weigeren als er een objectieve reden voor is.

Je bent verplicht tot geheimhouding over alles wat je weet over het bedrijf of de relaties van Swinkels. Denk hierbij aan bijvoorbeeld de inrichting van het bedrijf, producten, bedrijfsvoering, leveranciers, afnemerscontracten, et cetera. Deze geheimhoudingsplicht geldt zowel tijdens de arbeidsovereenkomst als na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk 3 - Arbeidsduur en werktijden

1. Arbeidsduur

De arbeidsduur die je met Swinkels overeenkomt, wordt uitgedrukt in een gemiddeld aantal uur per week. De normale arbeidsduur is gemiddeld 40 uur per week. De arbeidsduur is ten minste gemiddeld 8 uur per week.

2. Deeltijd

Wanneer je met Swinkels hebt afgesproken minder dan de normale arbeidsduur per week te werken, zijn de bepalingen van deze cao naar rato van toepassing, tenzij anders is vermeld.

3. Werktijden

Swinkels kent verschillende standaarddiensten en een aantal daarvan afgeleide maatwerkdienstroosters:

Dagdienst

De gebruikelijke werktijden liggen van maandag tot en met vrijdag tussen 06:00 en 18:00 uur met een minimale onbetaalde pauze van een ½ uur. De normale arbeidsduur is gemiddeld 40 uur per week.

2-Ploegendienst

In 2-ploegendienst werk je van maandag tot en met vrijdag. Je wisselt per week van dienst tussen een vroege en late dienst. In een periode van 2 aaneengesloten weken is de normale arbeidsduur gemiddeld 40 uur per week.

3-ploegendienst

In 3-ploegendienst werk je normaliter vijf dagen in de week. Je werkt in een vroege, late of nachtdienst. Het rooster start op zondagavond of maandagochtend. In een periode van 3 aaneengesloten weken is de normale arbeidsduur gemiddeld 40 uur per week. De diensten hebben normaal gesproken een duur van 8 uur inclusief een doorbetaalde pauze van een ½ uur. Bavaria kan alle vaste EVU inroosteren.

De 3-ploegendienst kent de volgende regels:

- Alle werkweken kennen minimaal 112 uur. Swinkels plant maximaal 6 weken van 120 en 12 weken van 132 uur in;
- Swinkels plant de weken van 120 en 132 uur, niet zondermeer aaneengesloten in;
- Swinkels plant alle geroosterde diensten (productie en schoonmaak) per week aaneengesloten in;

- Swinkels streeft er naar om de hoeveelheid te werken uren (op onaangename tijden) zo gelijk mogelijk te verdelen over de verschillende ploegen;
- Swinkels roostert je per werkweek maximaal 5 reguliere nachtdiensten aaneengesloten in.
- Als een ingeroosterde zaterdag komt te vervallen, wordt dit minimaal 7 werkdagen of 9 kalenderdagen van tevoren bekend gemaakt. Deze geannuleerde zaterdag wordt niet uitbetaald.

Binnen deze kaders kunnen de feitelijke roosters tussen blik-lijnen en glas-lijnen variëren.

Als je ouder bent dan de AOW leeftijd min 10 jaar, draai je mee in het jaarrooster inclusief de diensten op de zaterdagen. Deze zaterdagen kan je compenseren op een doordeweekse dag.

5-ploegendienst

In de 5-ploegendienst werk je beurtelings in een vroege, late of nachtdienst. In een periode van 10 aaneengesloten weken is de normale arbeidsduur gemiddeld 33,6 uur per week. De diensten hebben een duur van 8 uur inclusief een doorbetaalde pauze van een ½ uur.

Maatwerkroosters Holland Malt Lieshout:

A-operators

- 15 x late dienst van 9:30 - 18:00 uur. Werktijd 8 uur met een half uur onbetaalde pauze
- 21 x vroege dienst van 06:00 - 14:00 uur. Werktijd 8 uur inclusief een half uur pauze
- 9 x dagdienst van 8:00 uur - 16:30 uur. Werktijd 8 uur met een half uur onbetaalde pauze

Wij werken elke 9 weken 3 weekenden in de vroege dienst (17 weekenden op jaarbasis)

B-operators

- 18 x late dienst van 14:00 - 22:00 uur. Werktijd 8 uur inclusief een half uur pauze
- 16 x vroege dienst van 06:00- 14:00 uur. Werktijd 8 uur inclusief een half uur pauze
- 11 x dagdienst van 8:00 uur - 16:30 uur. Werktijd 8 uur met een half uur onbetaalde pauze

Wij werken elke 9 weken 1 weekend in de vroege dienst en 2 weekenden in de late dienst (17 weekenden op jaarbasis)

Maatwerkrooster Holland Malt Eemshaven:

In dit rooster werk je in een periode van 9 weken:

- 21 vroege en 21 late diensten van 8 uur, inclusief een doorbetaalde pauze van een ½ uur en

Volgens dit rooster wordt er in het weekeinde doorgewerkt.

Gemiddeld werk je volgens dit rooster 37,33 uur per week.

Maatwerkdienstrooster Horeca Tankwagens

De werkweek bestaat uit 40 uur per week en 10 uren per dag. Swinkels roostert de uren wisselend in over 4 dagen van maandag t/m vrijdag.

Als je vakantie- of EVU opneemt, geldt dat één dag bestaat uit 10 uren, één dagdeel uit 5 uren.

Maatwerkdienstrooster flexibele 2-ploegendienst bottelarij/warehouse

Swinkels stemt het rooster van de 2-ploegendienst af op het rooster van de 3-ploegendienst. Het aantal diensten kan variëren tussen 4 en 6 per week. In het hoogseizoen kan Swinkels de zaterdag inroosteren.

Als een ingeroosterde zaterdag komt te vervallen, wordt dit minimaal 7 werkdagen of 9 kalenderdagen van tevoren bekend gemaakt. Deze geannuleerde zaterdag wordt niet uitbetaald.

Swinkels overlegt met de ondernemingsraad over de aanpassingen aan de roosters.

Hoofdstuk 4 - Verlof

1. Opbouw vakantie-uren

Je hebt per kalenderjaar recht op 160 wettelijke en 40 bovenwettelijke vakantie-uren bij een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week.

Je hebt per kalenderjaar recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren als je in dat jaar een bepaalde leeftijd hebt of bereikt. Deze extra bovenwettelijke vakantie-uren staan in de onderstaande tabel:

Leeftijd	Extra bovenwettelijke vakantie-uren
40 t/m 44	8
45 t/m 49	16
50 t/m 54	24
55 t/m 59	32
60	40
61	48
62	64
63	72
64 en ouder	80

Werk je voor Holland Malt in Eemshaven dan geldt onderstaande tabel voor jou:

Leeftijd	Extra bovenwettelijke vakantie-uren
50 t/m 52	8
53 t/m 55	16
56 t/m 58	24
59 t/m 61	32
62 en ouder	40

Deze uren (genoemd in bovenstaande tabellen) gelden bij een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week.

Je bouwt iedere kalendermaand dat je in dienst bent 1/12e deel van je vakantie-uren op. Als je niet kunt werken door arbeidsongeschiktheid, dan bouw je jouw vakantie-uren op alsof je arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

Bij in- of uitdiensttreding gedurende de maand worden de vakantie uren berekend naar rato van het aantal gewerkte dagen in de maand van in- of uitdiensttreding.

2. Opnemen vakantie-uren

Je vraagt je vakantie-uren tijdig aan. Swinkels stelt het tijdstip van jouw aaneengesloten periode van vakantie in overleg met jou vast. Een ingediend vakantieverzoek wordt in de regel toegestaan. Swinkels houdt daarbij rekening met een voldoende afdelingsbezetting. Swinkels kan de opname van vakantie-uren voor een bepaalde periode weigeren als het nodig is voor het bedrijfsbelang. Je kunt aanspraak maken op een periode van tenminste 3 weken aaneengesloten vakantie.

Beheer van vrije dagen is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van jou en Swinkels. Jij streeft er naar om de in het kalenderjaar opgebouwde vakantie-uren op te nemen. In ieder geval neem je je wettelijke vakantie-uren op. Swinkels is verplicht jou in staat te stellen de wettelijke vakantie-uren op te nemen.

Je kunt je bovenwettelijke vakantie-uren laten uitbetalen. Voorwaarde is dat je in het kalenderjaar 160 of meer vakantie-uren hebt ingepland of al hebt opgenomen.

3. Vakantie-uren en arbeidsongeschiktheid

Het uitgangspunt is dat als je ziek bent en aan jou re-integratieverplichtingen zijn opgelegd, je ook in staat bent om (de wettelijke) vakantie op te nemen.

Er is onderscheid tussen:

- als je met vakantie bent of wil gaan, en dan ziek wordt, en
- als je ziek bent en je tijdens ziekte met vakantie wil gaan.

In het eerste geval is en blijft de hoofdregel dat dagen waarop je tijdens een vastgestelde vakantie ziek bent, niet als vakantie gelden. Dit is alleen anders als je er mee instemt dat deze dagen toch als vakantiedagen gelden.

In het tweede geval moet je met de bedrijfsarts afstemmen of de voorgenomen vakantie niet nadelig is voor je herstel. Daarnaast moet je Swinkels meedelen dat, en in welke periode, je met vakantie wil gaan. Swinkels moet dan, uitzonderingen daargelaten, de vakantie vaststellen volgens jouw wens en mag deze dagen afboeken van je vakantie-urensaldo.

4. EVU-vast

EVU-vast is een arbeidsduurverkortung. Je hebt per kalenderjaar recht op 104 vaste EVU bij een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week. Je feitelijke werkweek komt daarmee uit op 38 uur per week. Je bouwt iedere kalendermaand dat je in dienst bent 1/12e deel van je EVU-vast op.

Bij een normale arbeidsduur van minder dan 38 uur gemiddeld per week, heb je geen recht op EVU-vast. EVU-vast zit dan verwerkt in de normale arbeidsduur.

Voorbeelden van wanneer je geen recht hebt op EVU zijn:

- de 5-ploegendienst
- Maatwerkrooster Holland Malt Eemshaven

Als je werkt in een maatwerkrooster of ploegendienst, kunnen je EVU in het rooster zijn verwerkt. Als je EVU niet in een maatwerkrooster of ploegendienst zijn opgenomen, worden ze collectief, op afdelingsniveau of individueel vastgesteld. Dit doe je samen met je leidinggevende voor de start van het kalenderjaar. Swinkels kan alle EVU-vast inroosteren.

Bij in- of uitdiensttreding gedurende de maand wordt het aantal EVU naar rato berekend van het aantal uren dat in de maand van in- of uitdiensttreding is gewerkt.

Als je de EVU niet hebt gebruikt, vervallen ze aan het einde van het jaar waarin je ze hebt opgebouwd.

5. Variabele EVU

Je hebt per half kalenderjaar recht op 20 variabele EVU bij een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week. Als je een afwijkende arbeidsduur hebt, bijvoorbeeld wanneer je in de 5-ploegendienst werkt, bouw je per halfjaar maximaal 16 variabele EVU op.

Het halfjaar loopt van 1 januari t/m 30 juni en van 1 juli t/m 31 december.

Je kunt de uren opnemen als vrije tijd waarbij aan het einde van het jaar de niet benutte uren worden uitbetaald. In oktober wordt je gevraagd om al dan niet een keuze te maken om de variabele EVU uren uit te keren middels een maandelijkse uitbetaling van deze uren in het nieuwe jaar.

6. Opbouw vakantie en EVU bij (gedeeltelijk) niet werken

Je bouwt geen vakantie- en EVU-rechten op over de tijd waarin je niet werkt en daardoor geen loon ontvangt. Je bouwt wel vakantie en EVU-rechten op bij:

- het deelnemen aan een door jouw vakorganisatie georganiseerde bijeenkomst of training
- politiek verlof (geregeld in artikel 643 BW)
- verlof opnemen uit je vorige dienstbetrekking, dat 2 aaneengesloten weken of korter duurt
- onbetaald verlof of levensloopverlof, dat 2 aaneengesloten weken of korter duurt.

Als je op non actief wordt gesteld door Swinkels, bouw je wel vakantie-uren maar geen EVU-vaste of EVU-variabele rechten op.

7. Vervallen vakantie-uren en EVU

Als volgorde van opname van de vakantie- en EVU geldt dat de uren die het eerst komen te vervallen worden als eerste opgenomen en afgeschreven. Aan het einde van jouw dienstverband krijg je de niet opgenomen vakantie- en EVU uitbetaald. Voor het opnemen van vakantie- of EVU tijdens de opzegtermijn is overeenstemming nodig. Als je teveel uren hebt opgenomen, zullen deze met de eindafrekening worden verrekend.

Wettelijke vakantie-uren vervallen 6 maanden na het kalenderjaar waarin deze zijn opgebouwd. Bovenwettelijke vakantie-uren vervallen, als ze niet opgenomen zijn, 5 jaar na de datum waarop ze zijn verworven.

8. Feestdagen

Feestdagen zijn: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei.

9. Geoorloofd verzuim/bijzonder verlof

Je hebt recht op bijzonder verlof volgens deze tabel:

Gebeurtenis	Duur
Ondertrouw	½ dag
Je huwelijk, aangaan van geregistreerd partnerschap of notariële samenlevingsovereenkomst	2 dagen
Je 25- en 40-jarig huwelijk	1 dag
Huwelijk van (pleeg-) kinderen, broers, zwagers, (schoon-) zusters, (schoon-) ouders mits de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond	1 dag
25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van (schoon-) ouders of grootouders	1 dag
Geboorteverlof voor de partner, 1 week flexibel binnen 4 weken na geboorte	5 dagen
Overlijden van je echtgenote/partner, (pleeg-, stief-) kinderen, (schoon-) ouders	van de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis
Overlijden van broers, zwagers, (schoon-) zusters, kleinkinderen, grootouders, mits de begrafenis inderdaad wordt bijgewoond	zowel de dag van overlijden als die van de begrafenis
25-, 40-, en 50-jarig dienstverband	1 dag
Voor het bijwonen van statutaire en reglementaire vergaderingen en reglementaire cursussen van de bij deze CAO betrokken vakorganisaties, mits de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid toelaten	benodigde tijd
Voor bezoek aan een (tand-) arts, specialist of ziekenhuis, indien dit niet in de vrije tijd kan plaatsvinden	benodigde tijd

Als het (bijwonen van) de gebeurtenis plaatsvindt op een vrije dag, EVU-dag, een feestdag of je bent vrij volgens rooster, heb je geen recht op vervangend verlof. Alleen bij je 25-, 40- en 50-jarig dienstverband heb je in dat geval wel recht op vervangend verlof.

Als je in ploegdienst werkt en je direct voor of na een gebeurtenis volgens je rooster nachtdienst hebt, heb je vervangend verlof vooraf aan of volgend op de gebeurtenis.

Dit geldt niet voor (tand)arts bezoek.

10. Onbetaald verlof

Het bepaalde in de wet Arbeid en Zorg is voor jou van toepassing. Je kunt via je leidinggevende een aanvraagformulier en meer informatie opvragen.

Door het opnemen van onbetaald verlof ontstaat een (tijdelijk) deeltijd dienstverband.

11. Ouderschapsverlof

Als je ouderschapsverlof opneemt, wordt de pensioenopbouw ongewijzigd voortgezet. De premiebetaling loopt dus ook door en blijft gelijk voor Swinkels en voor jou.

12. Mantelzorgverlof

Mantelzorg is als je langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt. Je kunt dan een beroep doen op mantelzorgverlof.

Voorwaarde is dat je met deze persoon een persoonlijke en duurzame sociale relatie hebt. Mantelzorgers zijn geen beroepsmatige zorgverleners, maar geven zorg omdat zij een persoonlijke en duurzame band hebben met degene voor wie zij zorgen. Mantelzorg is niet de alledaagse zorg voor een partner, kind of ouder.

De invulling van het mantelzorgverlof gebeurt in overleg met je leidinggevende. Voor periodes van mantelzorgverlof kun je een beroep doen op de 80-80-100 regeling (80% werken- 80% inkomen- 100% pensioenopbouw) met een minimale termijn van 3 maanden en een maximale termijn van 12 maanden.

Iedere zorgsituatie is specifiek en de mogelijkheid bestaat dat de 80-80-100 regeling niet altijd voldoet voor langdurige en intensieve zorgtaken. In dat geval zal Swinkels samen met jou zoeken naar een maatwerkoplossing. Dit gebeurt minimaal 1 maand voor het aflopen van de maximale termijn.

Een maatwerkoplossing komt tot stand doordat je samen met je leidinggevende het gesprek aangaat om te zoeken naar een oplossingsrichting binnen de kaders van de cao. Het oprekken van de maximale termijn van de 80-80-100 regeling zou een maatwerkoplossing kunnen zijn, maar ook inplannen van vakantiedagen, parttime werken, (tijdelijk) een ander minder belastend takenpakket of (omscholing naar) een andere functie kunnen oplossingen zijn.

De uitkomsten van het gesprek staan in een concreet plan van aanpak met de gekozen oplossingsrichting.

Hoofdstuk 5 - Functie en beloning

1. Functiegroep en salarisschaal

Jouw functie is ingedeeld in een van de functiegroepen met de bijbehorende salarisschaal. Het functiewaarderingssysteem is ORBA. De functies zijn ingedeeld met een functieraster met referentiefuncties. Vakorganisaties zijn akkoord met deze referentiefuncties. De indelingscommissie geeft een bindend advies over de indeling van je functie.

De functiegroepen, bezwaarprocedure en salarisschalen vind je in de bijlage van deze cao.

In je arbeidsovereenkomst staat de indeling van je functie, het aantal functie jaren en je maandsalaris.

Als je in dienst komt en bij vorige werkgevers ervaring hebt opgedaan, kun je hoger worden ingeschaald dan op 0-functie jaren. Dit kan ook gebeuren op basis van je opleiding.

2. Waarneming

Als je tijdelijk een collega vervangt, houd je je eigen functiegroep en salarisschaal.

Je ontvangt een toeslag als je de functie volledig waarneemt en beheerst en de waarneming ten minste een hele dienst duurt. De toeslag is: het verschilbedrag op basis van salaristrede 0 van de twee functieschalen, naar rato berekend over het aantal uren van de waarneming. Je ontvangt de toeslag niet als de waarneming in je functieomschrijving staat.

3. Promotie

Promotie is als je een functie gaat uitoefenen die in een hogere salarisschaal is ingedeeld. Je nieuwe salaris wordt als volgt berekend:

- pak de maandsalarissen op 0 functie jaren van de oude en de nieuwe functie en bereken het verschil
- deel dit verschil door 2 en tel dit bedrag op bij het oude maandsalaris
- verhoog dit bedrag zoveel als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisgroep.

Als je nog niet over de kundigheid en ervaring beschikt, kan een proefperiode worden afgesproken van maximaal 6 maanden. Swinkels kan je terugplaatsen in je oude functiegroep en salarisschaal als je na deze periode nog niet aan de functievereisten voldoet.

4. Demotie

Demotie is als je een functie gaat uitoefenen die in een lagere salarisschaal is ingedeeld. Je nieuwe salaris gaat in aan het begin van de maand, aansluitend aan de ingangsdatum van je demotie.

Bij plaatsing in een lager ingedeelde functie wordt je nieuwe salaris als volgt berekend:

- pak de maandsalarissen op 0 functie jaren van de oude en de nieuwe functie en bereken het verschil.

- verminder het salaris met dit verschil, of zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de salarisschaal.
- als je salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe salarisschaal, ontvang je dat maximum.

Bij demotie door bedrijfsomstandigheden of medische redenen, gelden andere regels.

Bij plaatsing in een lager ingedeelde functie door bedrijfsomstandigheden wordt je nieuwe salaris als volgt berekend:

In deze situatie wordt je door inschaling een salaris toegekend dat zo min mogelijk onder jouw oorspronkelijke salaris ligt. Als het toekennen van functie jaren niet voldoende is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag (geïndexeerd). Deze toeslag maakt geen onderdeel uit van het maandsalaris.

Als je later promotie maakt, in een functie gaat werken die wordt ingedeeld in een hogere salarisschaal een salarisverhoging ontvangt, wordt je toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

Als je langer dan 10 jaar in dienst bent, houd je bij demotie door bedrijfsomstandigheden je oorspronkelijke salaris en salarisschaal.

Bij plaatsing in een lager ingedeelde functie om medische redenen gelden de *regels van loondoorbetaling en –aanvulling bij arbeidsongeschiktheid* (Hoofdstuk 6, artikel 3).

5. Loonbetaling

Je ontvangt de betaling van jouw maandsalaris en de toeslagen op de 25^{ste} van de maand. Indien de 25^{ste} in het weekend valt, dan ontvang je je betaling op de vrijdag voor het weekend.

6. Loonsverhoging

Je salaris wordt jaarlijks in januari herzien totdat je het maximum van de schaal hebt bereikt. Als je na 1 juli in dienst bent gekomen, sla je de eerste periodieke verhoging in januari over.

Werk je voor Holland Malt in de Eemshaven dan is je periodieke salarisverhoging per 1 januari afhankelijk van de beoordeling van je prestaties en kan dus variëren

Daarnaast wordt je salaris verhoogd met de afgesproken collectieve loonsverhoging.

Deze collectieve verhoging is:

- 1,50% per 1 mei 2024;
- 1,50% per 1 december 2024;
- 2,50% per 1 mei 2025.
- 2,50% per 1 december 2025.
- 2,00% per 1 maart 2026.

7. Uitzendkrachten

Voor uitzendkrachten geldt de inlenersbeloning.

8. Ploegentoeslag

Als je in een ploegendienst of een maatwerkrooster werkt, ontvang je een toeslag volgens deze tabel. De toeslag is een percentage van je maandsalaris:

Dienst	Arbeidsduur	Toeslag	Bijzonderheden
2-ploegendienst	40,00	17,00%	
3-ploegendienst	40,00	24,33%	
5-ploegendienst	33,60	32,00%	
Holland Malt Lieshout	40,00	26,80%	
Holland Malt Eemshaven	37,33	28,50%	
Horeca Evenementen	40,00	1,56%	De flextoeslag wordt behandeld als overwerktoeslag en niet meegenomen als grondslag voor pensioen, gratificatie en vakantiegeld. De flextoeslag is een vaste maandelijks toeslag.

Als je in deeltijd werkt, ontvang je dezelfde toeslag over je deeltijd salaris.

Als je normaal gesproken in dagdienst werkt en je

- invalt in een ploegendienst en
- arbeid verricht buiten het dagdienstvenster

ontvang je een toeslag. Je ontvangt over de uren tussen 18.00-6.00 een toeslag verschoven uren. Deze toeslag is per verschoven uur een percentage van je uurloon:

Dag	Toeslag in percentage van het bruto uurloon
Maandag t/m zaterdag	50%
Zondag	100%
Feestdag	200%

9. Overgangsregeling ploegentoeslag

Als je op 1-4-1992 bij Swinkels werkzaam was in de 2-ploegendienst blijf je 20% ploegentoeslag ontvangen. Als je 20% ploegentoeslag ontvangt en wordt overgeplaatst naar een andere ploegendienst en door bedrijfsomstandigheden weer wordt teruggeplaatst naar de 2-ploegendienst, ontvang je weer de oude 20% ploegentoeslag.

10. Afbouw ploegentoeslag

Wanneer Swinkels jou in de dagdienst of een lager betaalde ploegendienst plaatst en

- dit gebeurt vanwege bedrijfsomstandigheden en
- het duurt langer dan de periode zoals hieronder in de tabel of
- de ploegendienst wordt beëindigd,

ontvang je een afbouw van je ploegentoeslag.

Soort dienst	Onderbrekingsperiode
2 ploegen	4 weken
3 ploegen	6 weken
4 ploegen	8 weken
5 ploegen	10 weken

De afbouw van je ploegentoeslag wordt berekend met het verschil tussen de oorspronkelijke toeslag en de nieuwe toeslag. Verder is belangrijk hoe lang je onafgebroken in het oorspronkelijke ploegendienstrooster werkte.

De afbouw ploegentoeslag staat in deze tabel:

Weken in ploegendienst	Afbouw ploegentoeslag in percentage van het verschil tussen oorspronkelijke toeslag en nieuwe toeslag
0 tot 24 weken	100% tot einde 1e maand
24 tot 72 weken	100% tot einde 1e maand + 1 maand 100%
72 weken tot 3 jaar	100% tot einde van 1e maand + 1 maand 100% 1 maand 80% 1 maand 60% 1 maand 40% 1 maand 20% 1 maand 10%
- Meer dan 5 jaar onafgebroken in ploegendienst en - jonger dan de AOW leeftijd min 10 jaar jaar	100% tot einde 1e maand + 4 maanden 100% 4 maanden 80% 4 maanden 60% 4 maanden 40% 4 maanden 20% 4 maanden 10%
- Meer dan 5 jaar onafgebroken in ploegendienst en - de AOW leeftijd min 10 jaar of ouder	100% tot einde 1e maand + 1 jaar 100% 1 jaar 80% 1 jaar 60% 1 jaar 40% 1 jaar 20%

Vanaf 60 jaar houd je de toeslag die je op dat moment hebt.

Als je op verzoek van Swinkels tijdelijk wordt geplaatst in een lager betaalde ploegendienst of dagdienst met een maximum van 6 maanden, wordt de oorspronkelijke ploegentoeslag doorbetaald. In deze situatie loopt de opbouw uit de tabel afbouw ploegentoeslag door.

Als je de AOW leeftijd min 10 jaar of ouder bent, kun je verzoeken om in een vervangende passende functie geplaatst te worden. Voorwaarde is dat die functie er is. De afbouwregeling ploegentoeslag is dan van toepassing.

11. Overwerktoeslag

Overwerk is als je in opdracht van Swinkels meer uren werkt dan de normale arbeidsduur volgens het voor jou geldende rooster. Dit geldt niet voor incidenteel overwerk (korter dan een half uur) dat je nodig hebt voor het afmaken van een bepaalde taak in aansluiting op de normale dagtaak. Meerwerk is als je meer uren moet werken dan de voor jou geldende gemiddelde deeltijd arbeidsduur, maar minder dan de normale (voltijds) arbeidsduur in jouw rooster. Werkoverdracht is geen overwerk of meerwerk.

In Bottelarij & Warehouse Lieshout worden medewerkers vanaf 1/1/24 maximaal 5 zaterdagen per kalenderjaar ingeroosterd voor '*verplicht overwerk*'. Op alle overige locaties ben je verplicht overuren of meeruren te werken, wanneer dit volgens Swinkels noodzakelijk is. Als je ouder bent dan de AOW leeftijd min 10 jaar, ben je niet verplicht overuren of meeruren te werken.

Voor de overuren en meeruren die je in opdracht van Swinkels maakt, ontvang je een toeslag.

De overwerktoeslag ontvang je in geld. De gewerkte tijd kan je in geld (uurloon) of tijd (tijd-voor-tijd) compenseren. Je saldo tijd-voor-tijd mag op de laatste dag van december van het jaar niet meer zijn dan 40 uur. Het meerdere wordt uitbetaald.

De overwerktoeslag is:

Tijden	Voorwaarde	Overwerktoeslag in percentage van het uurloon
Maandag 06.00 uur tot zaterdag 13.00 uur	tot een maximum van 1 uur	25%
Maandag 06.00 uur tot zaterdag 13.00 uur	in vervolg op de 25% toeslag of niet aansluitend aan het dienstrooster	50%
Zaterdag 13.00 uur en maandag 06.00 uur en op een feestdag.		100%

Als je in deeltijd werkt en meeruren werkt, ontvang je voor deze meeruren een toeslag van 20% op je uurloon. Deze meerurentoeslag is de compensatie van niet ontvangen vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en opbouw vakantie-uren en EVU.

Bij maatwerkdienstroosters Horeca gelden andere regelingen.

Maatwerkdienstroosters

Als je werkt in het maatwerkdienstrooster Horeca Evenementen ontvang je een vergoeding voor overwerk als je:

- langer werkt dan 10 uur per dag
- in het laagseizoen langer werkt dan 40 uur per week en
- in het hoogseizoen langer werkt dan 45 uur per week.

Als je werkt in het maatwerkdienstrooster Horeca Tankwagens ontvang je een vergoeding voor overwerk als je:

- langer werkt dan 10 uur per dag en/of
- langer dan 40 uur per week.

12. Consignatietoeslag

Consignatie is als je in overleg met je leidinggevende buiten je normale arbeidsrooster ieder moment telefonisch bereikbaar moet zijn om onmiddellijk aan het werk te gaan.

Bij consignatie ontvang je een vergoeding van 250% van het bruto uurloon behorende bij de hoogste trede van schaal H, per etmaal.

Als je tijdens consignatie minder dan één uur werkt zal minimaal één uur worden uitbetaald. Je ontvangt dan een toeslag in geld zoals voor overwerk. De gewerkte tijd kan je in geld (uurloon) of tijd (tijd-voor-tijd) compenseren. Als je een toeslag voor consignatie ontvangt, ontvang je geen toeslag voor extra opkomst. Als je wordt opgeroepen, ontvang je voor de gereden kilometers een vergoeding op basis van de regeling vergoeding zakelijke kilometers.

13. Toeslag extra opkomst

Als je in opdracht van Swinkels door onvoorziene omstandigheden buiten je dienstrooster naar het bedrijf moet komen, ontvang je hiervoor een toeslag extra opkomst. Voorwaarde is dat er minstens 2 uur zit tussen het einde van je reguliere dienst en de extra opkomst. Onvoorziene omstandigheden is als je 24 uur of korter vóór de werkzaamheden weet dat je een extra keer naar het bedrijf moet.

Bij een extra opkomst ontvang je een toeslag van:

- 150% van het bruto uurloon als de extra opkomst plaatsvindt tussen maandag 06:00 uur en zaterdag 13:00 uur.
- 200% van het bruto uurloon als de extra opkomst plaatsvindt op zaterdag na 13.00, op zondag of een feestdag.

Bij een extra opkomst ontvang je voor de gereden kilometers een vergoeding op basis van de regeling vergoeding zakelijke kilometers.

14. Verzuimuren na overwerk en consignatiedienst

Als je in dagdienst werkt en als gevolg van overwerk of consignatiedienst moet werken:

- tussen 0.00 uur en de aanvang van je normale dienst en
- het werken begint voor 04.00 uur,

ontvang je voor deze uren naast de overwerkvergoeding evenveel uren verzuim (slaapuren) met behoud van salaris. Er geldt een maximum van 8 uur. Voorwaarde is dat de dag na het overwerk een normale werkdag is. Een andere voorwaarde is dat het overwerk of de consignatiedienst niet begint in de 4 uur voorafgaand aan de normale dienst.

Je neemt de verzuimuren direct na het overwerk of de consignatiedienst op of je ziet er vanaf. Deze verzuimuren vervallen als je ze niet meteen opneemt. Je begint met het opnemen van de verzuimuren tussen het begin en het einde van je eerstvolgende normale dienst.

15. Verschoven uren

Verschoven uren zijn uren die je werkt buiten het dagvenster of buiten je normale arbeidsrooster, zonder dat daardoor de normale arbeidsduur wordt overschreden. Voorwaarde is dat je dit doet in opdracht van je leidinggevende. Bij verschoven uren ontvang je per uur een toeslag:

Dag	Toeslag in percentage van het bruto uurloon
Maandag t/m zaterdag	50%
Zondag	100%
Feestdag	200%

Bij collectieve Swinkels -gebeurtenissen geldt deze toeslag niet. Voorwaarde is dat de gebeurtenis incidenteel is en vooraf bij de ondernemingsraad is aangekondigd.

Als de sprongtoeslag geldt, dan geldt de toeslag verschoven uren niet.

16. Feestdagtoeslag

Als je op een feestdag volgens rooster moet werken ontvang je voor alle gewerkte uren van die dienst een feestdagtoeslag van 200%.

Als je op verzoek van Swinkels niet hoeft te werken op een ingeroosterde feestdag ontvang je de normale doorbetaling over die dag (100% doorbetaald).

Bijzonderheden bij de 3 -ploegendienst

De 3 ploegendienst kent een jaarrooster waardoor er aanvullende afspraken gelden:

Wanneer de uren van een nachtdienst vallen op een feestdag en hiervoor 1 nachtdienst wordt vrij geroosterd in het jaarrooster, heb je geen recht op de feestdagtoeslag.

Bijvoorbeeld: als Hemelvaartsdag een ingeroosterde feestdag is en je dan de nacht van woensdag op donderdag moet werken volgens het jaarrooster en de nacht van donderdag op vrijdag vrij bent, ontvang je over de gewerkte uren van woensdag op donderdag geen toeslag.

Als twee nachtdiensten allebei op dezelfde feestdag vallen en je in allebei de nachtdiensten werkt, ontvang je over allebei de volledige gewerkte diensten de toeslag van 200%.

Bijvoorbeeld: als Hemelvaartsdag een ingeroosterde feestdag is, en je dan de nacht van woensdag op donderdag moet werken en de nacht van donderdag op vrijdag ook moet werken, dan ontvang je over de gewerkte uren van woensdag op donderdag en van donderdag op vrijdag de feestdagtoeslag.

17. Zaterdagtoeslag maatwerkdienstroosters

Als je werkt in het maatwerkdienstrooster Horeca Evenementen en je binnen je rooster op zaterdag werkt ontvang je een toeslag:

periode	toeslag in percentage van je uurloon
Tot 13.00 uur	115%
Van 13.00 tot 18.00 uur	145%
Na 18.00 uur	200%

18. Sprongtoeslag

Wanneer je werkzaam bent in de 3- of 5-ploegendienst en Swinkels jou overplaatst van een vroege of late dienst naar een vervangende nachtdienst ontvang je daarvoor een eenmalige toeslag.

Dit is de sprongtoeslag en deze is 120% van het uurloon per extra nachtdienst. Per overplaatsing ontvang je minimaal een vergoeding van 400% van het uurloon en maximaal 600% van het uurloon. Als je wordt teruggeplaatst in de oorspronkelijke dienst ontvang je niet nog een keer een sprongtoeslag. Voorbeeld:

[illegible]

19. Vakantietoelage

Je ontvangt vakantietoelage voor ieder(e) (deel van de) maand waarin je salaris hebt ontvangen. De vakantietoelage is 8% van de som van 12 maandsalarissen in een kalenderjaar naar rato van het dienstverband

De referteperiode loopt van de eerste dag van 1 mei tot en met 30 april. De vakantietoelage wordt met de salarisbetaling van april uitbetaald. Je vakantietoelage wordt eerder uitbetaald als je uit dienst gaat. Als je deeltijd werkt, wordt bij de berekening van het maandinkomen rekening gehouden met het gemiddelde deeltijdpercentage in de referteperiode. Je ontvangt geen vakantietoelage over de tijd waarin je onbetaald verlof hebt genoten. Je ontvangt wel vakantietoelage als de periode van onbetaald verlof niet langer dan twee aaneengesloten weken duurt.

20. Eindejaarsuitkering

Je ontvangt een eindejaarsuitkering voor ieder€ (deel van de) maand waarin je salaris hebt ontvangen. De eindejaarsuitkering is 8,33% van de som van 12 maandsalarissen in een kalenderjaar naar rato van het dienstverband.

De referteperiode loopt van 1 januari tot en met 31 december. De eindejaarsuitkering wordt met de salarisbetaling van november uitbetaald. Men kan ook voor een maandelijkse uitkering kiezen. Je eindejaarsuitkering wordt eerder uitbetaald als je uit dienst gaat. Als je deeltijd werkt, wordt bij de berekening van het maandinkomen rekening gehouden met het gemiddelde deeltijdpercentage in de referteperiode. Je ontvangt geen eindejaarsuitkering over de tijd waarin je onbetaald verlof hebt genoten. Je ontvangt wel eindejaarsuitkering als de periode van onbetaald verlof niet langer dan twee aaneengesloten weken duurt.

Hoofdstuk 6 - Opleiding en gezondheid

1. Opleiding

Swinkels vergoedt de opleidingen voor de uitoefening van je functie en het verbreden in je functie. Wil je jezelf nog verder verbreden met het oog op een toekomstige loopbaan, dan zijn daar ook mogelijkheden voor bij Swinkels. In overleg met Swinkels kun je hiervan gebruik maken. Je bent zelf verantwoordelijk voor je persoonlijke ontwikkeling en de manier waarop je gebruik maakt van de faciliteiten die Swinkels aanbiedt.

Vergoeding van tijd

Opleidingen voor je huidige functie doe je in principe onder werktijd. Als dat niet kan, ontvang je een vergoeding van 100% van het uurloon over de bijgewoonde cursussen. Als je een opleiding in de vorm van e-learning of een soortgelijke vorm volgt, vergoedt Swinkels 100% van het uurloon over studiebelastinguren van die opleiding.

Vergoeding van kosten

In de *regeling studiefinanciering Swinkels* staat of je een vergoeding ontvangt voor de kosten van je opleiding. Deze regeling wordt afgesproken met de ondernemingsraad.

Swinkels biedt jongeren en *2de kansers* de mogelijkheid op een opleiding en werkervaring.

Leer-werkplekken (Beroepsbegeleidende leerweg)

Je kunt gebruik maken van een Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) als je

- nog gedeeltelijk leerplichtig bent of
- een leerwerkplek nodig hebt voor je (om)scholing.

Je krijgt een deeltijd dienstverband. Het dienstverband is gekoppeld aan de opleiding en de praktijkovereenkomst. Dit geldt ook voor de duur van het dienstverband. De beloning van BBL-leerlingen is als volgt:

- In het eerste jaar geldt het wettelijk minimumloon voor BBL-leerlingen.
- Na een jaar ontvangt BBLer (bij een positieve evaluatie) de eerstvolgende trede X01 of X02.
- Zodra de opleiding succesvol is afgerond, geldt (bij een positieve evaluatie) trede 0 van de reguliere salarisschaal waarin de functie is ingedeeld.

Dit is alleen van toepassing op nieuwe BBL-leerlingen, dus niet voor medewerkers die al een dienstverband hebben met Swinkels.

Stages

Swinkels biedt stage mogelijkheden aan leerlingen en studenten op MBO, HBO en universiteit. Zij ontvangen hiervoor een stagevergoeding. De hoogte van de vergoeding staat in de *regeling stagevergoeding*.

2. Gezondheid

Swinkels zorgt voor goede arbeidsomstandigheden en neemt maatregelen voor de veiligheid van de medewerkers. In het bedrijfsreglement staan regels over de handhaving van het arbobeleid. Als medewerker ben je ook verantwoordelijk voor de veiligheid in het bedrijf. Je volgt de aanwijzingen en regels hierover op. Je ontvangt

de bedrijfskleding en veiligheidsmiddelen die je nodig hebt voor je werk. Swinkels rapporteert jaarlijks over het arbo- en veiligheidsbeleid in het MVO-verslag.

Het kan zijn dat je door arbeidsongeschiktheid niet in staat bent je werk te doen. Dan gelden de bepalingen van artikel 7:629 van het burgerlijk wetboek, de *Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)* en het *Beleid Ziekteverzuim Swinkels*.

0 - 104 weken

Als je arbeidsongeschikt bent, ontvang je de eerste 104 weken doorbetaling van 70% van je maandinkomen. Daar bovenop ontvang je een aanvulling tot aan een percentage van je maandinkomen:

Periode	Aanvulling tot
Week 0 t/m 26	100%
Week 27 t/m 52	90%
Week 53 t/m 78	85%
Week 79 t/m 104	80%

Over de uren die je tijdens deze periode werkt ontvang je 100% van je uurloon en je vaste toeslagen. Het maakt niet uit of dit werken op therapeutische basis is of niet.

Na 104 weken <35%

Als je minder dan 35% arbeidsongeschikt bent, word je als het mogelijk is in een passende functie geplaatst. Deze functie verschilt niet meer dan 2 functieschalen met de oude functie.

Als je nieuwe functie in een lagere salarisgroep zit, ontvang je tenminste 70% van je oude maandinkomen. Daarnaast ontvang je een tijdelijke aanvulling over het verschil tussen je oude maandsalaris en je nieuwe maandsalaris. Deze aanvulling wordt afgebouwd. De afbouw wordt berekend over het verschil tussen je oorspronkelijke maandsalaris en je nieuwe maandsalaris. Verder is belangrijk hoe lang je onafgebroken in je oude functiejaarschaal werkte. De afbouw van de aanvulling staat in deze tabel:

Weken in oude functiejaarschaal	Afbouw aanvulling in percentage van het verschil tussen oorspronkelijke maandsalaris en nieuwe maandsalaris
0 tot 24	100% tot einde 1e maand
24 tot 72 weken	100% tot einde 1e maand + 1 maand 100%
72 weken tot 3 jaar	100% tot einde van 1e maand + 1 maand 100% 1 maand 80% 1 maand 60% 1 maand 40% 1 maand 20% 1 maand 10%

3 tot 5 jaar	100% tot einde 1e maand + 2 maanden 100% 2 maanden 80% 2 maanden 60% 2 maanden 40% 2 maanden 20% 2 maanden 10%
- Meer dan 5 jaar onafgebroken in functiejaarschaal en - Jonger dan de AOW leeftijd min 10 jaar	100% tot einde 1e maand + 4 maanden 100% 4 maanden 80% 4 maanden 60% 4 maanden 40% 4 maanden 20% 4 maanden 10%
- Meer dan 5 jaar onafgebroken in functiejaarschaal en - de AOW leeftijd min 10 jaar of ouder	100% tot einde 1e maand + 1 jaar 100% 1 jaar 80% 1 jaar 60% 1 jaar 40% 1 jaar 20%

Vanaf 60 jaar houd je de aanvulling die je op dat moment hebt.

Je nieuwe salaris zal maximaal 5 jaar worden aangevuld met 10% van je oorspronkelijke maandinkomen.

Als er geen passende functie beschikbaar is, zegt Swinkels het dienstverband volgens de wettelijke regels op. Je hebt dan recht op een vergoeding op basis van de kantonrechterformule factor 1 over het arbeidsgeschikte gedeelte met een maximum van één bruto jaarsalaris. Je ontvangt een aanvulling op je nieuwe salaris van 10% van je oorspronkelijke maandinkomen. Je ontvangt de aanvulling maximaal 5 jaar.

Na 104 weken 35-80% WGA

Als je blijvend arbeidsongeschikt bent tussen 35 en 80% en je wordt bij Swinkels in een passende functie geplaatst, wordt de loonwaarde berekend op basis van de nieuwe functie. Je ontvangt een aanvulling op je uitkering voor het arbeidsongeschikte gedeelte met 10% van het oorspronkelijke maandinkomen. Je ontvangt de aanvulling maximaal 5 jaar.

Als je 35-80% arbeidsongeschikt bent en er binnen Swinkels geen passende functie is, kan je door re-integratie bij een andere werkgever in een passende functie worden geplaatst. Je ontvangt een transitie vergoeding van 6 ½ maal je maandinkomen op de dag dat je arbeidsongeschikt werd, verminderd met eventuele uitkeringen voor arbeidsongeschiktheid (gerekend over het laatste half jaar). De ontslagvergoeding is nooit meer dan 50% van het verschil tussen het oorspronkelijke- (ongekorte 100%) - en het nieuwe jaarinkomen.

Na 104 weken 80-100% IVA of WGA

Als je 80-100% arbeidsongeschikt bent, zegt Swinkels je dienstverband volgens de wettelijke regels op. Je ontvangt een aanvulling op je uitkering tot 80% van je oorspronkelijke maandinkomen. Deze aanvulling duurt maximaal 5 jaar. De aanvulling wordt bij de eindafrekening in een keer uitgekeerd

Alle categorieën

Als:

- je de voorschriften bij arbeidsongeschiktheid niet naleeft of
- je je niet aan de wettelijke verplichtingen houdt of
- er sprake is van misbruik van de regeling of
- de arbeidsongeschiktheid is te wijten aan jouw eigen schuld,

ontvang je geen aanvullingen van Swinkels .

Je nieuwe salaris, eventuele uitkering en aanvulling zullen samen nooit meer zijn dan 100% van je laatste maandinkomen.

3. Gedifferentieerde WGA premie

Swinkels betaalt de premies voor de werknemersverzekeringen aan de Belastingdienst. Daarnaast betaalt Swinkels een gedifferentieerde premie Werkhervattingkas (Whk), waarvan een gedeelte mag worden verhaald op medewerkers. Gedurende de looptijd van deze cao zal Swinkels echter ook de werknemers premie van de gedifferentieerde WGA premie voor haar rekening nemen.

4. De Generatieregeling

Swinkels biedt je de mogelijkheid om deel te nemen aan De Generatieregeling. Je kunt deelnemen vanaf de datum waarop je aanspraak kan maken op pensioen.

Als je deelneemt aan De Generatieregeling ga je volledig met pensioen. Daarnaast ga je in deeltijd werken. Je spreekt een deeltijdpercentage af in overleg met je leidinggevende en HR (tenminste 50%). Je leidinggevende stelt de deeltijd dagen in overleg met jou vast. Bedrijfsomstandigheden kunnen aanleiding zijn om de deeltijd dagen aan te passen. Dit gebeurt altijd in overleg. Je arbeidsvoorwaarden (inclusief de pensioenopbouw) worden naar rato aangepast aan het deeltijd dienstverband. Op deze manier kun je volledig met pensioen gaan en toch deeltijd doorwerken tot de AOW-gerechtigde leeftijd, zodat je besteedbaar inkomen op een voor jou acceptabel niveau blijft.

5. 80-80-100 Regeling

De 80-80-100-regeling is bedoeld om werknemer én werkgever samen naar tevredenheid te laten regelen dat expertise behouden blijft, maar de fysieke werklast minder zwaar wordt. Zo krijgen oudere werknemers de gelegenheid om minder te werken en gezond hun pensioen te halen en tegelijkertijd dat jongeren de kans krijgen in te stromen. Uitgangspunt is dat de uren die vrijvallen door de kortere werkweken van ouderen worden ingevuld door instromers met een (vaste) arbeidsovereenkomst.

Hieronder staat de regeling beschreven.

De 80-80-100 regeling heeft als doel:

- om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen en
- de uitval door afnemende belastbaarheid en het langer doorwerken als gevolg van het verhogen van de AOW-leeftijd te voorkomen.

Je kunt gebruik maken van de 80-80-100 regeling in de volgende omstandigheden:

1. voor het verkorten van je arbeidsduur voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Je kunt een beroep doen op de regeling als je de leeftijd bereikt die 10 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd ligt of.
2. voor een periode waarin je langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt (mantelzorg).

De voorwaarden van de regeling zijn:

- a. De 80-80-100 regeling staat voor: 80% arbeid, 80% loon en 100% pensioenopbouw.
- b. Als je deel wilt nemen aan de 80-80-100 regeling, dien je een verzoek in om de arbeidsduur met 20% te verminderen met behoud van je pensioenopbouw.
- c. Het verzoek dien je minimaal 3 maanden voorafgaand aan het begin van de regeling schriftelijk in bij je leidinggevende en de afdeling HR. In geval van mantelzorg kan deze periode in overleg met HR korter zijn.
- d. In dit verzoek, dat je bespreekt met je leidinggevende en HR BP, geef je aan hoe je je arbeidsduur wil aanpassen en hoe de aanpassing van de arbeidsduur gaat bijdragen aan jouw duurzame inzetbaarheid.
- e. Daarbij bespreek je ook dat je arbeidsduur in principe moet worden aangepast in de vorm van een dag of een dienst, tenzij je met je leidinggevende en in overleg met de afdeling HR iets anders overeenkomt. Hierbij wordt ook rekening gehouden met bedrijfsomstandigheden.
- f. De aanpassing van je arbeidsduur is in principe permanent. Dit geldt niet als het gaat om mantelzorg of als je met je leidinggevende en in overleg met de afdeling HR iets anders overeenkomt.
- g. Je arbeidsduur mag door deelname aan deze regeling in principe niet minder worden dan 50% van een voltijd dienstverband.
- h. De gemiddelde arbeidsduur die je had tot één jaar voordat de regeling in gaat, is bepalend voor de berekening van de percentages.
- i. De nieuwe arbeidsduur en het nieuwe arbeidsrooster, zoals in f. aangeduid, leiden tot, een na rato, aanpassing van bruto toeslagen en verlofuren, in lijn met de geldende cao.
- j. Deelname aan de regeling kan ertoe leiden dat de ANW-uitkering, WIA-uitkering en de WW-uitkering worden gebaseerd op het lagere salaris.
- k. De pensioenpremie wordt berekend over het gemiddelde salaris dat je had tot één jaar voor de deelname aan de 80-80-100 regeling. Jouw eigen bijdrage is conform de pensioenregeling 8,11% van de pensioengrondslag.

6. 80-90-100 regeling

De 80-90-100-regeling is bedoeld om werknemer én werkgever in onderling overleg naar tevredenheid te laten regelen dat expertise behouden blijft, maar de fysieke werklast minder zwaar wordt. Zo krijgen oudere werknemers de gelegenheid om minder te werken en gezond hun pensioen te halen en krijgen jongeren de kans in te stromen. Uitgangspunt is dat de uren die vrijvallen door de kortere werkweken van ouderen worden ingevuld door instromers met een (uiteindelijk vaste) arbeidsovereenkomst.

Hieronder staat de regeling beschreven. Zie tevens bijlage 3. Reglement generatiepact 80-90-100 regeling.

De 80-90-100 regeling heeft als doel:

- om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers met een fysiek zwaar beroep te bevorderen en
- de uitval door afnemende belastbaarheid en het langer doorwerken als gevolg van het verhogen van de AOW-leeftijd te verminderen.

Je kunt gebruik maken van de 80-90-100 regeling voor het verkorten van je arbeidsduur voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Je kunt een beroep doen op de regeling als je de leeftijd bereikt die 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd ligt en werkzaam bent in een fysiek zwaar beroep.

Fysiek zwaar beroep = operationele functie waarin fysiek zwaar werk wordt verricht en/of structureel werkzaam in een ploegendienst of dagdienst. Medewerkers in een administratieve dagfunctie zijn geen onderdeel van de doelgroep.

Deze regeling geldt ook voor medewerkers die bij RSFB in het verleden langdurig (minimaal 15 jaar) een zwaar beroep hebben uitgeoefend en nu door beperkingen in een andere functie werken, die niet als zwaar beroep is gedefinieerd, kunnen aanspraak maken op de regeling.

De voorwaarden van de regeling zijn:

- a. De 80-90-100 regeling staat voor: 80% arbeid, 90% loon en 100% pensioenopbouw.
- b. Als je deel wilt nemen aan de 80-90-100 regeling, dien je een verzoek in om de arbeidsduur met 20% te verminderen met behoud van 90% salaris en 100% pensioenopbouw. Dit kan eventueel volgend op deelname aan de 80-80-100 regeling.
- c. Hierbij levert de aanvrager vrije uren in die een salarisdeel van 3,5% vergoeden (72 uur c.q. 9 dagen).
- d. Het verzoek dien je minimaal 3 maanden voorafgaand aan het begin van de regeling schriftelijk in bij je leidinggevende en de afdeling HR.
- e. In dit verzoek, dat je bespreekt met je leidinggevende en HR BP, geef je aan hoe je je arbeidsduur wil aanpassen en hoe de aanpassing van de arbeidsduur gaat bijdragen aan jouw duurzame inzetbaarheid.
- f. Daarbij bespreek je ook dat je arbeidsduur in principe moet worden aangepast in de vorm van een dag of een dienst, tenzij je met je leidinggevende en in overleg met de afdeling HR iets anders overeenkomt. Hierbij wordt ook rekening gehouden met bedrijfsomstandigheden.
- g. De gemiddelde arbeidsduur die je had tot één jaar voordat de regeling in gaat, is bepalend voor de berekening van de percentages.
- h. De aanpassing van je arbeidsduur is in principe permanent.
- i. Je arbeidsduur mag door deelname aan deze regeling in principe niet minder worden dan 50% van een voltijd dienstverband.
- j. De nieuwe arbeidsduur en het nieuwe arbeidsrooster kunnen leiden tot een aanpassing van bruto toeslagen en verlofuren uit de cao. Voor ingang van de wijziging ontvang je een overzicht van HR, waarin uitgewerkt is wat dit voor jou betekent.
- k. Deelname aan de regeling kan ertoe leiden dat de ANW-uitkering, WIA-uitkering en de WW-uitkering worden gebaseerd op het lagere salaris.

l. De pensioenpremie wordt berekend over het gemiddelde salaris dat je had tot één jaar voordat de regeling in. Jouw eigen bijdrage is conform de pensioenregeling 8,11%.

m. De vrijgevallen uren worden opgevuld met nieuwe medewerkers, zodat er geen verhoging van de werkdruk zal ontstaan. De vakbonden en HR plannen een periodiek overleg om cijfers van deelname en herbezetting te bespreken.

7. Regeling voor Vervroegde Uittreden (RVU) RSFB

Doel van de regeling: De RVU RSFB is bedoeld als ontzietmaatregel voor de oudere werknemer met een fysiek zwaar beroep. De regeling gaat gelden vanaf 1 januari 2023 tot 31 december 2028 en is bedoeld voor de medewerkers die onder de CAO van RSFB vallen.

Hieronder staat de regeling beschreven.

a. De RVU is een vrijwillige ontzietmaatregel waar je als werknemer vanaf 3 jaar voor AOW leeftijd gebruik van kan maken. In de periode 1 januari 2023 tot en met 31 december 2025 heb je op uittredings-datum een leeftijd bereikt die maximaal drie jaar en minimaal één maand voor de AOW-gerechtigde leeftijd ligt.

b. Je kunt van de regeling gebruik maken als je minimaal 1 jaar werkzaam bent in een fysiek zwaar beroep, zoals gedefinieerd in de 80-90-100 regeling.

c. Je kunt geen gebruik maken van de RVU als je deelneemt aan een van de andere ontzietmaatregelen zoals 80-80-100-, 80-90-100 regeling of generatieregeling. Je kunt wel overstappen van deze regelingen naar een RVU-regeling mits je aan de voorwaarden voldoet.

d. Direct voorafgaand aan deelname werk je minimaal 10 jaar voor Swinkels of diens rechtsvoorgangers.

e. Deelname aan de RVU regeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij of zij wil deelnemen aan de RVU regeling met een minimum van 6 maanden, tenzij de wettelijke periode korter is, en een maximum van 36 maanden. Startdatum van de RVU regeling is de 1^e van de maand.

f. Bij deelname aan de regeling gaat de medewerker uit dienst en ontvangt tot de AOW leeftijd een maandelijkse uitkering.

g. Deze uitkering kent een looptijd van maximaal 36 maanden.

h. In 2025 is de uitkering maximaal € 2.273 bruto per maand (€ 27.276 per jaar).

i. De uitkering kan jaarlijks verhoogd worden in lijn met de cao waarbij de fiscale maxima van toepassing blijven en is voorwaardelijk.

j. Medewerkers die parttime werken ontvangen een bedrag dat pro rata is vastgesteld.

k. Als je opgebouwde verlofdagen hebt, dan neem je deze op voor deelname aan de tijdelijke RVU regeling.

l. Als je deel wilt nemen aan de RVU regeling, dien je een verzoek voor deelname in bij je leidinggevende en de afdeling HR. Het verzoek dien je minimaal 3 maanden voorafgaand aan het begin van de regeling schriftelijk in.

m. Om de financiële consequenties van de RVU voor jouw persoonlijke financiële situatie in kaart te brengen, kan je een bijdrage bij HR aanvragen van maximaal €500 voor het inschakelen van een financieel adviseur (o.b.v. overleg van een factuur waarop BTW is gespecificeerd).

Recht op een uitkering geldt onder de volgende voorwaarden:

- n. In het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst doe je geen beroep op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW);
- o. Voor op of na de uittredingsdatum aanvaard je geen nieuwe dienstbetrekking of zet je een bestaande nevenfunctie(s) voort, tenzij er sprake is van vrijwilligerswerk. Een vrijwilliger is iemand die voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen niet in echte of fictieve dienstbetrekking heeft;
- p. Voor op of na de uittredingsdatum vestig je je niet als ondernemer dan wel zet je een bestaande onderneming voort.

Hoofdstuk 7 - Pensioen

Swinkels biedt een collectieve pensioenregeling aan. Je bent verplicht deel te nemen volgens de bepalingen van *het Pensioenreglement van de Kring DC en binnen het Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds (APF)*.

Uitgangspunten van de regeling zijn:

- het pensioenreglement geldt vanaf 1 januari 2021
- de pensioenregeling is een beschikbare premieregeling
- met de premie bouw je een pensioenkapitaal op
- de pensioenregeling kent een eigen bijdrage voor de werknemers van 8,11% van de pensioengrondslag
- de totale premie per werknemer is gebaseerd op een leeftijdsafhankelijke premiestaffel;
- Swinkels Familie Brewers is verantwoordelijk voor het afdragen van de totale premie aan de pensioenuitvoerder.

Toeslagen

De pensioengrondslag is dat deel van je salaris dat meetelt voor de berekening van de beschikbare premie. Naast je salaris tellen deze toeslagen mee:

- vaste ploegentoeslag
- gemiddelde variabele ploegentoeslag over het afgelopen jaar
- vakantietoeslag
- eindejaarsuitkering
- persoonlijke toeslag (geïndexeerd)

Hoofdstuk 8 - Regelingen

1. Reiskosten woon-werkverkeer

Je ontvangt een vergoeding voor je reiskosten woon-werkverkeer als de afstand van jouw huis naar je werkplek groter is dan 10 kilometer. De vergoeding is een vast bedrag per maand en wordt berekend volgens deze regels:

- De vergoeding is € 0,19 per kilometer en € 0,21 per emissie vrij afgelegde kilometer (verrekening vindt plaats in november van het kalenderjaar)
- Je ontvangt deze vergoeding over maximaal 2 x 50 km per dag.
- Het aantal werkdagen per jaar is gemiddeld 214.

- Het aantal kilometers bepalen we met de routeplanner van de ANWB volgens de kortste route.
- Op dagen dat je thuis werkt, ontvang je een thuiswerkvergoeding en dus geen reiskosten vergoeding voor woon- werkverkeer.

Je reiskostenvergoeding wordt aangepast als je :

- langdurig ziek bent (na 1 maand),
- zwangerschapsverlof hebt,
- een ander verlof hebt (uit de wet arbeid en zorg) of
- een andere vorm van onbetaald verlof/verzuim.

Als je al bij Swinkels werkt en verder van het werk gaat wonen, of als je dichterbij het bedrijf gaat wonen, wordt de vergoeding aangepast. Als je in deeltijd werkt, ontvang je de vergoeding naar rato van het aantal dagen dat je werkt.

2. Dagvergoeding chauffeurs

Als je chauffeur bent ontvang je een dagvergoeding. Onder chauffeur wordt verstaan:

- chauffeur van tankwagen;
- service monteur;
- chauffeur evenementen Horeca;
- chauffeur directie.

De dagvergoeding is:

Afstand per dag	Netto vergoeding per dag
Minder dan 400 km	€ 4,50
Meer dan 400 km	€ 6,00

3. Pensioencompensatie-overgangsregeling

De pensioencompensatie komt voort uit de verhoging van de pensioenleeftijd van 62 jaar naar 65 jaar. Als je een pensioencompensatie ontvangt, ontvang je deze via de reguliere loonbetalingen.

4. EHBO-toeslag

Als je een geldig EHBO-diploma hebt en je meldt je aan bij de EHBO van Swinkels Family Brewers, ontvang je een EHBO-toeslag. Deze toeslag is € 21,67 bruto maand.

5. Uitkering bij overlijden

Als je overlijdt, hebben jouw nabestaanden recht op een overlijdensuitkering. De overlijdensuitkering bestaat uit jouw laatst geldende maandinkomen over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Dit bedrag wordt verminderd met eventuele wettelijke uitkeringen, die jouw nabestaanden ontvangen bij jouw overlijden. Als jouw nabestaanden door jouw toedoen geen recht hebben op een wettelijke uitkering vanuit de WIA of Ziektewet, keert Swinkels ook geen overlijdensuitkering uit.

6. Vakbondscontributie

De werknemer die lid is van een vakvereniging kan uiterlijk op 15 november van een kalenderjaar de werkgever schriftelijk verzoeken om een bedrag van zijn brutoloon (het totale belastbare loon) ter grootte van de betaalde vakbondscontributie in dat kalenderjaar als eindheffing aan te wijzen. Dit bedrag wordt netto uitbetaald en de werknemer hoeft er geen belasting over te betalen. De werknemer dient bij het schriftelijke verzoek het bewijs van betaling van de jaarcontributie van het vakbondslidmaatschap te overleggen, samen met eventuele andere benodigde informatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen. Het is belangrijk dat de werknemer zich bewust is van mogelijke gevolgen voor ontvangen uitkeringen en toeslagen.

Hoofdstuk 9 - Bepalingen-cao-partijen

1. Afwijken

Swinkels mag niet in negatieve zin afwijken van de bepalingen van deze cao. Swinkels maakt geen onderscheid ten nadele of ten voordele van leden van vakorganisaties.

2. Vakorganisaties

Swinkels informeert de vakorganisaties over de algemene zaken en het sociaal beleid van de organisatie. Dit gebeurt in ieder geval één maal per jaar. Swinkels overlegt met de vakorganisaties als er ontwikkelingen zijn die gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid.

Swinkels zal aan de vakorganisaties de volgende faciliteiten bieden:

- ruimte op de publicatieborden,
- vergaderruimtes,
- betaald vrijaf voor kaderleden voor het bijwonen van vergaderingen en trainingen van vakorganisaties,
- de gelegenheid om onder werktijd kaderleden te spreken.

Voorwaarde is dat het organisatorisch mogelijk is. Vakorganisaties overleggen steeds met Swinkels over het gebruik van de faciliteiten. De verantwoordelijkheid van het gebruik ligt bij de vakorganisatie.

De vakbondsbestuurder kan leden van zijn vakorganisatie meenemen naar het overleg tussen cao-partijen.

3. Werkgeversbijdrage

Swinkels betaalt per medewerker een bijdrage aan de vakorganisaties die partij zijn bij deze cao voor hun werkzaamheden. De werkgeversbijdrage is gelijk aan de AWWN-norm.

4. Werkgelegenheid

Swinkels plaatst vacatures op intranet. Dit gebeurt niet als de vacatures worden ingevuld via het promotiebeleid. Medewerkers kunnen op die manier met voorrang solliciteren. Swinkels kan de vacatures daarna aanmelden bij het UWV WERK bedrijf.

Swinkels zal de inzet van uitzendkrachten zo veel mogelijk beperken. Als er grote groepen uitzendkrachten ingeleend worden licht Swinkels de Ondernemingsraad in. Swinkels gebruikt alleen gecertificeerde uitzendbureaus.

5. Wijzigingen

Vakorganisaties en Swinkels zullen geen actie voeren of steunen die als doel heeft deze cao te wijzigen. Vakorganisaties en Swinkels kunnen ook tijdens de looptijd van de cao wijziging van de cao voorstellen. Dit kan wanneer er ingrijpende veranderingen zijn in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland.

Indien één van de partijen van deze cao om zeer zwaarwegende redenen van mening is dat de werking van de cao in strijd met zijn belang is, kan hij de cao per aangetekende brief opzeggen met een opzegtermijn van 2 maanden. In deze 2 maanden streven partijen om tot oplossingen te komen.

6. Ondertekening

Deze cao is overeengekomen op april 2024 in Lieshout.

Hoofdstuk 10 - Definities

Swinkels	Swinkels Family Brewers Nederland B.V., Swinkels Family Brewers Export B.V., Brouwerij Bavaria B.V., Royal Swinkels Holding N.V., Swinkels Family Brewers N.V., Bierbrouwerij De Koningshoeven B.V., Holland Malt B.V., Brouwerij de Molen B.V. of Bierenko Amsterdam B.V, Uiltje Brewing Company.
Vakorganisatie(s)	De vakorganisatie(s) met wie deze cao is afgesloten.
Medewerker	Degene die: • in dienst is van Swinkels en • van wie de functie is ingedeeld in één van de functiegroepen in de bijlage van deze cao. In deze cao wordt de medewerker, voor zover mogelijk, aangesproken met je/jij.
Partner	Je echtgenoot, je geregistreerd partner of degene met wie je duurzaam een gezamenlijke huishouding voert en met wie je een geregistreerd partnerschap contract of een notariële samenlevingsovereenkomst hebt.
Maand	Een kalendermaand, de maandelijkse betaalperiode.
Dienst	De uren die je per dag volgens je rooster moet werken.
Normale arbeidsduur	Het volgens rooster gemiddeld aantal te werken uur per week voor een voltijds medewerker.
EVU-vast	Extra Vrije Uren. Dit zijn ATV-uren, of roostervrije uren (RVU, als het in het rooster is opgenomen).

EVU-variabel	Extra vrije uren die je variabel kunt inzetten.
Maandsalaris	Het salaris in de tabel in Hoofdstuk 11 artikel 2, dat hoort bij je functie en het aantal functiejaren.
Maandinkomen	Het maandsalaris en de vaste toeslagen.
Jaarsalaris	Het maandsalaris maal 12 maanden.
Jaarinkomen	Het maandinkomen maal 12 maanden, aangevuld met vakantietoeslag en eindejaarsgratificatie
Vaste toeslagen	Ploegentoeslagen en persoonlijke toeslag (geïndexeerd).
Uurloon	Het maandsalaris gedeeld door 173,33.
Nabestaande	Jouw nabestaande is jouw partner, tenzij je duurzaam gescheiden leefde. Wanneer er geen partner is, dan zijn jouw minderjarige kinderen jouw nabestaanden. Als die er niet zijn, dan is jouw nabestaande degene ten aanzien van wie jij grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie je in een gezinsverband leefde.

Hoofdstuk 11 - Bijlagen

1. Functiegroepen en bezwaarprocedure

Functieraster

Functie-groep	Productie	Techniek en kwaliteit	Administratief/secretarieel	Planning/Logistiek	Commercieel/Marketing	Leidinggevend
C.A.O.						
H 159,5 - 182		Programmeur elektrotechnisch	Financieel beheerder			Leidinggevende
G 136,5 - 159	1 ^e Proces-operator	1 ^e Analist Onderhouds- monteur elektrotechnisch	Administratief medewerker Drankenhandel	Personeels- planner	Commercieel medewerker	Operationeel Leidinggevende
F 113,5 - 136	Proces-operator	Analist Onderhouds- monteur mechanisch	Financieel medewerker Secretaresse	Magazijn- beheerder Logistiekplanner	Medewerker Verkoop Binnendienst	Vaktechnisch Leidinggevende
E 90,5 - 113	Operator 3	Laborant	Administratief medewerker	Chauffeur		
D 67,5 - 90	Operator 2			Logistiek- medewerker		
C 44,5 - 67				Heftruck- chauffeur/ bijrijder		
B 21,5 - 44						
A 0 - 21						

Bezwaarprocedure functie-indeling

1. Aan iedere medewerker wordt door Swinkels schriftelijk mededeling gedaan van de functie waarin hij is aangesteld, van de voor zijn functie geldende omschrijving en van zijn groepsindeling.
2. Indien een medewerker het niet of niet meer eens is met de beschrijving van de functie waarin hij is aangesteld en/of bezwaar heeft tegen zijn indeling, dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen de organisatie:
 - a. Een bezwaar dient schriftelijk te worden ingediend bij de HR afdeling. Na indiening vindt op initiatief van de HR afdeling in eerste instantie een gesprek plaats tussen de medewerker en de direct leidinggevende.
 - b. Indien de direct leidinggevende het indelingsresultaat zodanig heeft weten te motiveren dat de medewerker alsnog akkoord gaat met het resultaat, dan moet dit schriftelijk worden medegedeeld aan de HR afdeling.

- c. Indien de direct leidinggevende achter het ingediende bezwaar staat of indien de medewerker van mening is dat het gesprek niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid, dan dient de HR afdeling ingeschakeld te worden door de direct leidinggevende respectievelijk de medewerker.
 - d. Het gesprek tussen de direct leidinggevende en de medewerker(s) alsmede de schriftelijke weergave van het gespreksresultaat dient binnen één maand na ontvangst van het bezwaarschrift plaats te vinden.
 - e. Binnen één maand na het gesprek en de vastlegging daarvan, dient het interne beroep ingediend te worden.
 - f. De HR afdeling draagt zorg voor een tijdige behandeling door de indelingscommissie van het beroep en stelt alle documentatie beschikbaar omtrent het beroep.
 - g. De indelingscommissie kan allereerst het ingediende beroep al dan niet ontvankelijk verklaren. Dit betekent een uitspraak over het wel of niet voldoen aan de formele vereisten. Een en ander dient schriftelijk te worden vastgelegd en aan de HR afdeling ter beschikking te worden gesteld voor afhandeling en mededeling aan de betrokken medewerker.
 - h. Indien het bezwaar niet ontvankelijk wordt verklaard en de medewerker kan zich niet in dit besluit vinden, dan kan de medewerker de externe beroepsprocedure in gang zetten.
 - i. Indien het beroep ontvankelijk wordt verklaard, wordt het in behandeling genomen door de Indelingscommissie.
 - j. De commissie schakelt eventueel op haar beurt de betrokken AWWN-adviseur in voor het uitvoeren van een nader (constaterend) onderzoek en waardering. De uitslag van het onderzoek en de gevolgen daarvan dienen schriftelijk te worden vastgelegd en medegedeeld aan de medewerker.
 - k. Indien de medewerker zich niet kan vinden in de uitkomsten van het interne onderzoek, kan de medewerker de externe beroepsprocedure in gang zetten.
 - l. De afhandeling van het interne beroep dient binnen drie maanden na het indienen van het interne beroep plaats te vinden.
 - m. Binnen een maand na het afhandelen van het interne beroep dient het externe beroep ingediend te worden.
 - n. In geval van externe beroepsprocedure kan de medewerker zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten, dan wel aan de directie (indien de medewerker geen lid is van een vakvereniging). De directie kan een AWWN-adviseur inschakelen.
 - o. Het nadere onderzoek wordt uitgevoerd door deskundigen van de vakverenigingen en een voorheen niet-betrokken AWWN-adviseur respectievelijk alleen AWWN-adviseur. Geoordeeld wordt of de functie juist is ingedeeld respectievelijk gewaardeerd.
 - p. Gestreefd wordt om het resultaat van dit nadere onderzoek binnen drie maanden na het beroep bekend te maken.
 - q. De uitspraak van deze deskundige(n) is bindend.
3. Indien bovengenoemde beroepsprocedure leidt tot een hogere dan wel lagere inschaling, vinden eventuele salarisgevolgen voor de betreffende medewerker met terugwerkende kracht plaats tot de datum van formele indiening van het protest.

2. Salarisschalen

Bedragen worden afgerond op hele euro's. De afgeronde bedragen worden gebruikt voor berekening van de eerstvolgende salarisaanpassing.

A. Salarisschalen per maand ingaande 1 mei 2024 (verhoging 1,50%)

Functiejaarschaal								
sal.gr	A	B	C	D	E	F	G	H
trede								
X01	2222	2265	2321	2386	2484	2640	2798	3080
X02	2345	2391	2449	2519	2622	2787	2953	3252
0	2469	2517	2578	2651	2760	2934	3109	3423
1	2501	2558	2618	2698	2815	2989	3182	3503
2	2536	2593	2663	2752	2858	3049	3256	3590
3	2574	2628	2698	2799	2906	3108	3320	3674
4	2613	2667	2747	2848	2965	3169	3397	3761
5	2643	2707	2788	2895	3011	3227	3470	3843
6	2678	2748	2835	2948	3059	3290	3544	3932
7	2720	2789	2884	2991	3109	3346	3614	4022
8	2757	2827	2932	3040	3160	3400	3689	4107
9			2981	3098	3210	3463	3761	4191
10				3142	3262	3514	3829	4278
11					3314	3574	3902	4361
12						3628	3973	4441
13							4043	4526
14								4612

B. Salarisschalen per maand ingaande 1 december 2024 (verhoging 1,50%)

Functiejaarschaal								
sal.gr	A	B	C	D	E	F	G	H
trede								
X01	2255	2299	2355	2422	2521	2680	2840	3127
X02	2380	2427	2486	2556	2661	2829	2998	3300
0	2506	2555	2617	2691	2801	2978	3156	3474
1	2539	2597	2658	2739	2857	3034	3229	3555
2	2574	2632	2702	2794	2901	3095	3305	3643
3	2613	2668	2739	2841	2950	3154	3370	3729
4	2652	2707	2788	2891	3009	3216	3448	3817
5	2682	2747	2830	2938	3056	3276	3522	3901
6	2718	2789	2878	2992	3105	3339	3597	3991
7	2760	2831	2927	3035	3156	3396	3668	4082
8	2798	2869	2976	3086	3208	3451	3745	4169
9			3025	3144	3258	3515	3817	4254
10				3189	3310	3567	3887	4343
11					3364	3627	3960	4426
12						3682	4033	4508
13							4104	4594
14								4681

C. Salarisschalen per maand ingaande 1 mei 2025 (verhoging 2,50%)

Functiejaarschaal								
sal.gr	A	B	C	D	E	F	G	H
trede								
X01	2311	2357	2414	2482	2584	2747	2911	3205
X02	2440	2488	2548	2620	2727	2899	3073	3383
0	2568	2619	2683	2758	2871	3052	3234	3561
1	2602	2662	2724	2807	2929	3110	3310	3644
2	2638	2697	2770	2864	2973	3172	3387	3734
3	2678	2734	2807	2912	3024	3233	3454	3822
4	2718	2775	2858	2963	3085	3297	3534	3912
5	2749	2816	2901	3012	3132	3358	3610	3999
6	2786	2859	2950	3067	3183	3423	3687	4091
7	2829	2902	3000	3111	3234	3481	3760	4184
8	2868	2941	3050	3163	3288	3537	3838	4273
9			3101	3223	3340	3602	3912	4361
10				3269	3393	3656	3984	4451
11					3448	3718	4059	4537
12						3775	4134	4620
13							4206	4709
14								4798

D. Salarisschalen per maand ingaande 1 december 2025 (verhoging 2,50%)

Functiejaarschaal								
sal.gr	A	B	C	D	E	F	G	H
Trede								
X01	2369	2416	2475	2544	2648	2815	2984	3285
X02	2501	2550	2612	2686	2796	2972	3150	3467
0	2632	2684	2750	2827	2943	3128	3315	3650
1	2667	2728	2792	2877	3002	3188	3393	3735
2	2704	2765	2839	2935	3048	3251	3472	3828
3	2745	2803	2877	2985	3099	3314	3540	3918
4	2786	2844	2929	3037	3162	3379	3623	4010
5	2818	2886	2973	3087	3210	3442	3700	4099
6	2856	2931	3023	3143	3262	3508	3779	4193
7	2900	2975	3075	3189	3315	3568	3854	4289
8	2940	3014	3127	3242	3370	3626	3934	4380
9			3178	3303	3423	3692	4010	4470
10				3350	3478	3747	4083	4562
11					3534	3811	4161	4651
12						3869	4237	4736
13							4311	4827
14								4918

E. Salarisschalen per maand ingaande 1 maart 2026 (verhoging 2,00%)

Functiejaarschaal								
sal.gr	A	B	C	D	E	F	G	H
Trede								
X01	2417	2464	2524	2595	2701	2872	3043	3351
X02	2551	2601	2664	2739	2851	3031	3213	3537
0	2685	2738	2805	2884	3002	3191	3382	3723
1	2721	2783	2848	2935	3062	3251	3461	3810
2	2758	2820	2896	2994	3109	3316	3541	3904
3	2800	2859	2935	3045	3161	3380	3611	3996
4	2842	2901	2988	3098	3225	3447	3695	4091
5	2874	2944	3033	3149	3275	3510	3774	4180
6	2913	2989	3084	3206	3327	3579	3855	4277
7	2958	3034	3137	3253	3382	3639	3931	4374
8	2998	3074	3189	3307	3437	3698	4013	4467
9			3242	3369	3492	3766	4091	4559
10				3417	3548	3822	4165	4654
11					3605	3887	4244	4744
12						3946	4322	4830
13							4398	4924
14								5017

Samenhang dienst, arbeidsduur, EVU en ploegentoeslag

Dienst	Arbeidsduur	EVU vast	EVU variabel	Ploegen-toeslag
Dagdienst	40,00	104	40	0,00%
2-Ploegendienst	40,00	104	40	17,00%
3-ploegendienst	40,00	104	40	24,33%
5-ploegendienst	33,60	0	32	32,00%
<i>Maatwerkroosters</i>				
Horeca Evenementen	40,00	104	40	1,56%
Flexibele 2-ploegendienst bottelarij/warehouse	40,00	104	40	17,00%
Flexibele 2-ploegendienst bottelarij/warehouse	40,00	104	40	24,33%
Holland Malt Lieshout Operator B/C	40,00	104	40	26,80%
Holland Malt Lieshout Operator A	40,00	104	40	26,80%
Holland Malt Eemshaven	37,33	0	0	28,50%

3. REGLEMENT GENERATIEPACT 80-90-100 REGELING

CAO partijen hebben in het kader van de duurzame inzetbaarheid afspraken gemaakt over een zogenaamde generatiepactregeling.

De 80-90-100 regeling in deze cao heeft als doel: om de duurzame inzetbaarheid van werknemers met een fysiek zwaar beroep te bevorderen en de uitval door afnemende belastbaarheid en het langer doorwerken als gevolg van het verhogen van de AOW-leeftijd te voorkomen.

De werknemer kan gebruik maken van de 80-90-100 regeling voor het verkorten van de arbeidsduur voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel 1 - begripsbepalingen

Nieuw maandsalaris

Het maandsalaris dat de werknemer gaat verdienen op het moment van deelnemen aan de generatiepactregeling.

Oorspronkelijke arbeidsduur

De gemiddelde arbeidsduur zoals die gold in de 12 maanden voordat de werknemer deel gaat nemen aan de 80-90-100 regeling of de gemiddelde arbeidsduur die in aanmerking is genomen voor deelname aan de 80-80-100 regeling.

Oorspronkelijke deeltijdfactor

De deeltijdfactor zoals die gold op het moment voor het deelnemen aan deze regeling of de 80-80-100 regeling. De deeltijdfactor is van belang voor de pensioenopbouw en wordt gedefinieerd in het pensioenreglement.

Oorspronkelijke maandsalaris

Het voor de werknemer geldende gemiddelde maandsalaris zoals deze gold in de 12 maanden voor het deelnemen aan deze regeling of de 80-80-100 regeling.

Oorspronkelijk uurloon

het voor de werknemer geldende gemiddelde uurloon zoals deze gold in de 12 maanden voor het deelnemen aan deze regeling of de 80-80-100 regeling.

Pensioengevend salaris

Het pensioengevend salaris zoals opgenomen in het pensioenreglement.
Het pensioengevend salaris wijzigt niet door deelname aan deze regeling.

Generatiepactregeling

80% van de oorspronkelijke arbeidsduur – 90% oorspronkelijke maandsalaris en 100% oorspronkelijke pensioenopbouw.

Variant

Voor de werknemers die voorafgaande aan deze regeling deelnemen aan de 80-80-100 regeling en aansluitend deel willen nemen aan de 80-90-100 regeling kunnen desgewenst ook deelnemen naar rato van hun arbeidsduur van 80%. De percentages van deze regeling worden dan 64%-72%-100%. Voor werknemers die voorafgaande aan de 80-80-100 regeling in deeltijd werkzaam waren geldt deze variant naar rato van de toen geldende deeltijdfactor.

Pensioenuitvoerder

De uitvoerder die de pensioenregeling van de werkgever en de werknemer uitvoert.

Artikel 2 - Voorwaarden deelname regeling

1. De werknemer kan een verzoek tot toepassing van de generatiepactregeling bij de werkgever indienen als de werknemer tenminste 10 jaar direct voorafgaande aan de ingangsdatum van deelname aan de regeling ononderbroken in dienst is geweest van de werkgever en het afgelopen jaar werkzaam is geweest in een zwaar beroep.
2. Onder zwaar beroep in de zin van deze generatiepactregeling wordt verstaan: operationele functie waarin fysiek zwaar werk wordt verricht en/of structureel werkzaam in een ploegendienst of dagdienst. Medewerkers in een administratieve dagfunctie zijn geen onderdeel van de doelgroep. Medewerkers die bij RSFB in het verleden langdurig (minimaal 15 jaar) een zwaar beroep hebben uitgeoefend en nu door beperkingen in een andere functie werken, die niet als zwaar beroep is gedefinieerd, kunnen aanspraak maken op de regeling.
3. De werknemer mag maximaal 5 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd starten met deelname aan de regeling.

Artikel 3 - Deelname

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor deelname aan de regeling dient uiterlijk drie maanden voor de beoogde ingangsdatum een schriftelijk verzoek in bij de zijn/haar leidinggevende en de afdeling HR.
2. Gebruikmaking van de regeling kan alleen indien de werknemer gemiddeld ten minste 50% van een voltijddienstverband feitelijk werkzaam blijft.
3. Werknemer zal het verzoek inclusief de invulling van het korter werken bespreken met de werkgever (leidinggevende en HR BP). Werknemer geeft in deze bespreking aan hoe de voorgestelde wijze van korter werken gaat bijdragen aan zijn/haar duurzame inzetbaarheid.
4. Onderdeel van de bespreking is of de voorgestelde wijze van korter werken wordt ingevuld in de vorm van hele diensten of uren per dienst, waarbij bij de toekenning van het verzoek ook rekening wordt gehouden met de bedrijfsomstandigheden.
5. Binnen 6 weken na de ingekomen aanvraag dient de werkgever zijn besluit aan de werknemer kenbaar te hebben gemaakt. Indien het voor de werkgever door omstandigheden niet mogelijk is om binnen 6 weken een beslissing te nemen, zal de werknemer die voor de regeling in aanmerking wenst te komen hierover schriftelijk worden geïnformeerd. De werkgever meldt hierbij de reden van uitstel en de periode waarbinnen de beslissing wordt genomen.
6. Bij deelname worden de feitelijke werktijden door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer. De nieuwe werktijden sluiten zoveel mogelijk aan bij de oorspronkelijke werktijden.
7. De aanpassing van de arbeidsduur in het kader van deze regeling geldt in beginsel tot het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd of de eerdere pensioendatum van de werknemer.
8. Deelname aan de 80-90-100 regeling aansluitend op de deelname aan de 80-80-100 regeling is mogelijk.
9. Deelname aan de regeling volgend op de deelname aan de 80-80-100 regeling is eveneens mogelijk op basis van de variant dat de percentages van de regeling worden toegepast op de geldende deeltijdfactor in de 80-80-100 regeling.
10. Bij gebruikmaking van de regeling levert de werknemer 9 bovenwettelijke vakantiedagen in. Als de werknemer op grond van zijn deeltijdfactor voor deelname recht aan deze regeling recht heeft op een lager aantal bovenwettelijke vakantiedagen dan wordt het aantal van 9 dagen dat moet worden ingeleverd naar rato verminderd.
11. De werknemer die deelneemt aan de regeling wordt parttimer, waarbij de arbeidsvoorwaarden pro rato worden vastgesteld. Uitzondering zijn het salaris dat 90% blijft van oorspronkelijke maandsalaris en pensioenopbouw dat 100% van oorspronkelijke pensioenopbouw blijft.
Deelname aan de regeling is uitsluitend mogelijk als de werknemer zijn opgebouwde vakantiedagen uit voorgaande kalenderjaren tot het moment van deelname aan de regeling in tijd volledig heeft opgenomen, tenzij de werknemer niet in staat is gesteld deze dagen op te nemen.
12. Bij deelname aan de regeling is het niet toegestaan om meer- of overuren te verrichten. In uitzonderingsgevallen kan op basis van vrijwilligheid hiervan worden afgeweken
13. Met ingang van de deelname aan de regeling wordt door middel van een

addendum op de arbeidsovereenkomst de datum van deelname en de aangepaste arbeidsduur vastgelegd.

Artikel 4 - Pensioenen en arbeidsongeschiktheidsverzekering

1. Bij gebruikmaking van de regeling, ongeacht de gekozen variant, varianten neemt de werknemer deel aan de pensioenregelingen op basis van de oorspronkelijke deeltijdfactor en het pensioengevend salaris. Hiermee blijven de pensioenopbouw, dekkingen voor overlijden en arbeidsongeschiktheid en de te betalen premies hetzelfde als in de oorspronkelijke situatie.
2. De werkgever heeft het recht de gebruikelijke inhoudingen van de pensioenpremies op het salaris voort te zetten.
3. De werkgever dient de deelname van een werknemer aan één van de varianten door te geven aan de pensioenuitvoerder/verzekeraar.
4. Deelname aan de regeling kan leiden tot lagere uitkeringen ingevolge de loondoorbetaling bij ziekte en de sociale verzekeringsuitkeringen.

Artikel 5 – Vergoedingen en toeslagen

1. De werknemer die deelneemt aan één van de varianten wordt deeltijder.
2. Bij gebruikmaking van de regeling geldt dat:
 - voor onderdelen van de arbeidsvoorwaarden die in tijd zijn uitgedrukt is het percentage van de arbeidsduur van de regeling bepalend (bijvoorbeeld opbouw vakantiedagen wordt gebaseerd op 80%);
 - voor onderdelen van de arbeidsvoorwaarden die in geld zijn uitgedrukt is nieuwe maandsalaris van de regeling bepalend (bijvoorbeeld vakantietoeslag wordt bijvoorbeeld gebaseerd op 90%)
3. Gedurende de deelname aan de regeling geldt dat de opgebouwde en op te bouwen vakantiedagen dagen in tijd kunnen worden genoten conform de regelgeving zoals opgenomen in de cao.
Voor eventueel resterende vakantiedagen die (in geld) worden uitbetaald geldt dat deze worden uitbetaald tegen het uurtarief van het oorspronkelijke maandsalaris verhoogd met de cao-verhogingen, toeslagen en andere verhogingen.
4. Het nieuwe maandsalaris geldt als basis voor de percentuele toeslagen in de cao, zoals de ploegentoeslag. Het percentage ploegentoeslag kan wel wijzigen als gevolg van een andere verdeling over de ochtend-, middag- en nachtdiensten

OVERIGE BEPALINGEN

1. Gebruikmaking van één van de varianten tijdens de looptijd van dit reglement blijft in stand ook na afloop van dit reglement totdat de deelname aan de regeling eindigt.
2. Deelname aan de regeling eindigt door: einde dienstverband, overlijden, een afspraak tussen werknemer en werkgever over einde van de deelname. Deelname eindigt ook per de datum dat er een (deeltijd)pensioenuitkering plaatsvindt.

Hardheidsclausule

Indien de uitvoering van deze regeling naar oordeel van werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een onbillijke situatie, kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer. In die gevallen waarin het reglement niet voorziet, handelt werkgever naar de geest van de regeling (waarbij enig besluit van haar kant geen precedent zal scheppen voor andere situaties). Met dien verstande dat de Chief People & Culture Officier in overleg en met advies van de bedrijfsarts zal vaststellen of deze regeling ingezet kan worden om de werknemer op een gezonde manier naar de AOW kan brengen.”

4. RVU regeling

CAO-PARTIJEN NEMEN HET VOLGENDE IN AANMERKING:

- In het Pensioenakkoord van 5 juni 2019 zijn o.a. afspraken gemaakt om eerder te kunnen stoppen met werken;
- De “Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen” (hierna te noemen: “de wet”) strekt tot uitwerking van deze afspraken;
- De wet biedt de mogelijkheid tot tijdelijke facilitering van uittredingsmogelijkheden door een werkgever met een daaraan verbonden tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing Regeling Vervroegde Uittreding (hierna te noemen: “RVU”);
- Gelet op de levensverwachting van de doelgroep, het toenemende ziekteverzuim van oudere werknemers en in verband met de overbrugging van de stijgende AOW-leeftijd, willen werkgevers verenigd in de VNG en werknemersorganisaties FNV en CNV Connectief in deze collectieve arbeidsovereenkomst) een regeling treffen om het eerder stoppen met werken, gedurende de periode die de Wet Bedrag ineens, RVU en Verlofsparen toestaat, mogelijk te maken. Deze tijdelijke RVU regeling is de uitwerking van dat voornemen en dient als additioneel instrument voor Swinkels om medewerkers op een gezonde manier naar de AOW te begeleiden.

Artikel 1 – Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in deze cao. Verder wordt ter verduidelijking en/of in afwijking van en in aanvulling op die definities verstaan onder:

1. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
2. Werknemer: de werknemer die gebruikt maakt van de RVU-regeling en die op grond van de RVU regeling en gemaakte afspraken, recht heeft op een RVU uitkering.
3. Werkgever: de werkgever, die een vaststellingsovereenkomst aangaat of is aangegaan zoals bedoeld in lid 6 van dit artikel.
4. RVU Uitkering: het bedrag dat werknemer maandelijks van werkgever ontvangt en wat werknemer en werkgever vastleggen in de vaststellingsovereenkomst.
5. Bij deelname aan de tijdelijke RVU regeling wordt de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer ontbonden en ontvangt de werknemer een RVU uitkering.;

6. Vaststellingsovereenkomst: overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de werknemer kan deelnemen aan de tijdelijke RVU regeling. Onder andere de datum vanaf wanneer de werknemer, vanwege deelname aan de tijdelijke RVU regeling, geen werkzaamheden meer verricht voor de werkgever en per wanneer de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt.
7. Zwaar beroep: operationele functie waarin fysiek zwaar werk wordt verricht en/of structureel werkzaam in de nachtdienst van een ploegendienst. Daaronder vallen o.a.: operators, chauffeurs, medewerkers in het magazijn, heftruckchauffeurs. Medewerkers die in het verleden langdurig (minimaal 15 jaar) een zwaar beroep hebben uitgeoefend en nu (maximaal 5 jaar later na het uitoefenen van een zwaar beroep) door fysieke beperkingen in een ander rooster of in een andere functie werken, zouden aanspraak kunnen maken op de regeling.

Artikel 2 - Recht op uitkering/deelname regeling

1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:
 - a. in de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025 op de datum van deelname aan de tijdelijke RVU regeling een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en;
 - b. minimaal 1 jaar werkzaam is in een zwaar beroep, en;
 - c. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum tenminste tien jaar in dienstbetrekking werkzaam is geweest bij RSFB;
 - d. tijdens de periode van deelname aan de RVU regeling geen beroep doet op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW)
2. Geen recht op een RVU uitkering heeft de werknemer die recht heeft op een WGA en/of een IVA uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt.
3. Deze regeling treedt in werking op 1 februari 2023 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat opzegging is vereist. De doorlooptijd van de regeling is maximaal twee jaar na de einddatum, derhalve 31 december 2028.
4. Deelname aan de RVU regeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij of zij wil deelnemen aan de RVU regeling met een minimum van 6 maanden, tenzij de wettelijke periode korter is, en een maximum van 36 maanden.
5. De werkgever vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de RVU regeling zich bewust is van de financiële gevolgen daarvan. De werkgever adviseert de werknemer zich, voorafgaand aan de deelname, goed te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling middels een financieel planningsgesprek met een deskundige / financieel adviseur. De door de werknemer benaderde financieel adviseur kan tot een bedrag van maximaal € 500,- exclusief BTW bij de werkgever declareren, op overleg van een factuur met gespecificeerde BTW.

Artikel 3 - Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. Aan de werknemer wordt een maandelijkse uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de datum van deelname (per de 1^e van de maand) aan de tijdelijke RVU regeling. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend.

2. Het toekennen van de RVU uitkering in de zin van deze regeling kan niet met terugwerkende kracht.
3. De maandelijkse bruto uitkering over een volle maand is gelijk aan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag op het moment van betaling van de RVU uitkering of bij een parttime dienstverband naar rato van het dienstverband.
4. De uitkering wordt maandelijks door de werkgever aan de werknemer betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen);
5. De werknemer ontvangt maandelijks een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave.
6. De werknemer die voorafgaand aan de datum van deelname aan de tijdelijke RVU regeling een parttime dienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeidsduur ten opzichte van een voltijds dienstverband.

Artikel 4 – Uitdiensttreding

Voorafgaand aan de deelname van de werknemer aan de tijdelijke RVU regeling gaat de werknemer uit dienst van de werkgever. De werknemer kan daarom geen aanspraak maken op een eindejaarsuitkering, vakantietoeslag, andere emolumenten of andere faciliteiten van de werkgever, zoals genoemd in de arbeidsovereenkomst, deze cao of een bedrijfsregeling. Gedurende de periode van deelname aan de tijdelijke RVU regeling bouwt de werknemer geen pensioen op en wordt geen pensioenpremie ingehouden en afgedragen. Tijdens ziekte van de werknemer loopt de betaling van de RVU uitkering door.

Artikel 5 - Einde recht op uitkering

1. Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt met ingang van de dag waarop de werknemer de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
2. Het recht op uitkering eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum als de werknemer:
 - a. Overlijdt, met ingang van de dag na de laatste dag van de tweede maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond, tenzij het overlijden plaatsvindt binnen twee maanden voorafgaand aan einde van deelname aan de regeling;
 - b. in weerwil van artikel 2 lid 1 letter c tijdens de periode van deelname aan de tijdelijke RVU regeling een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) ontvangt;
 - c. tijdens de duur van deelname aan de tijdelijke RVU regeling opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is, met uitzondering van vrijwilligerswerk waarvoor maximaal een vrijwilligersvergoeding wordt ontvangen als genoemd in artikel 2 lid 6 Wet op de loonbelasting 1964;
 - d. zich tijdens de duur van deelname aan de tijdelijke RVU regeling vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel reeds voorafgaand aan deze datum was gevestigd als ondernemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden verkregen en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige worden verricht wordt verhoogd op of na de datum van vrijstelling van werk.

3. Het is niet mogelijk dat de werknemer die deelneemt aan de tijdelijke RVU regeling tijdens of na deelname aan de regeling weer werkzaamheden gaat verrichten voor de werkgever.

Artikel 6 - Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling dient minimaal drie maanden vóór de datum van deelname aan de tijdelijke RVU regeling een daartoe strekkende aanvraag in bij de werkgever. Als de werknemer opgebouwde verlofdagen heeft, dan neemt hij deze op voor deelname aan de tijdelijke RVU regeling. De aanvraagtermijn van drie maanden kan door de werkgever gemotiveerd (schriftelijk) worden aangepast op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen.
2. De aanvraag wordt schriftelijk ingediend bij de werkgever die de aanvraag binnen vier weken honoreert of de periode van drie maanden gemotiveerd verlengt, waarna de deelname aan de tijdelijke RVU regeling wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst die door de werkgever en de werknemer worden ondertekend. Een kopie van de vaststellingsovereenkomst wordt in het personeelsdossier van de werknemer bewaard.
3. De werknemer en de werkgever verklaren zich akkoord met de op hen van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling.
4. Gedurende de looptijd van de uitkering is de werknemer verplicht om uit zichzelf dan wel op eerste verzoek van de werkgever alle informatie aan de werkgever te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de uitkering (zoals het aanvaarden van een dienstbetrekking en/of het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige en/of het ontvangen van een (loon vervangende) uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) na de datum van deelname aan de tijdelijke RVU regeling).

Artikel 7 - Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering

1. De werkgever is bevoegd de uitkering in te trekken of te wijzigen indien de werknemer of zijn nabestaanden niet tijdig of volledige informatie verstrekken die gevolgen kan hebben voor hun uitkering, zoals een verandering in inkomen of door overlijden.
2. De werkgever is, onder andere bij het overtreden van artikel 6 lid 4, bevoegd de geheel of gedeeltelijk onverschuldigde uitkering terug te vorderen bij werknemer of zijn nabestaanden.
3. De werkgever stuurt de werknemer of nabestaanden bij wijziging, intrekken of terugvorderen van de uitkering een schriftelijk gemotiveerd besluit.

Artikel 8 – Nadere voorschriften

De werkgever is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering van de RVU regeling.

Artikel 9 - Hardheidsclausule

Indien de uitvoering van deze regeling naar oordeel van werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een onbillijke situatie, kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer. In die gevallen waarin het reglement niet voorziet, handelt werkgever naar de geest van de regeling (waarbij enig besluit van haar kant geen precedent zal scheppen voor andere situaties). Met dien verstande dat de Chief People & Culture Officier in overleg en met advies van de bedrijfsarts zal vast stellen of deze regeling ingezet kan worden om de medewerker op een gezonde manier naar de AOW kan brengen.

5. Protocolafspraken

Werkgroep Pensioen

Een eerste verkenning van de Wet Toekomst Pensioen (WtP) heeft plaatsgevonden. Na zomer 2024 wordt een vervolg ingepland om de ontwikkelingen in de markt en bij andere bedrijven te inventariseren. Vooralsnog zijn RSFB en bonden overeengekomen om de huidige pensioenregeling door te zetten onder WtP.

Gedifferentieerde WGA premie

De werkgever neemt gedurende de looptijd van de cao ook de werknemers premie van de gedifferentieerde WGA premie voor haar rekening.

Functieraster

Het functieraster dient getoetst te worden op juistheid van functietitels en daar waar nodig gewijzigd of worden voorzien van een update.

Ontwikkelgericht belonen & Senioren dagen

In een werkgroep bestaande uit werknemers- en werkgeversvertegenwoordiging wordt overleg gevoerd om tot passende regelingen te komen voor de volgende CAO.

Ondertekend op *14 maart* 2025 te Lieshout,

Cao-partijen:

Royal Swinkels N.V.

Robbie Pastoor
Chief People & Culture Officer



FNV

Angela Jansen
Bestuurder



CNV

Rémy Biesmans
Bestuurder

Piet Fortuin
Voorzitter CNV

