

Collectieve Arbeidsovereenkomst

PEPSICO NEDERLAND BV TE UTRECHT

Looptijd: 1 januari 2024 tot 30 juni 2025

Tussen

PepsiCo Nederland BV te Utrecht

als partij ter ene zijde

en

de FNV te Amsterdam

elk als partij ter andere zijde,

is de navolgende
collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL 1 - DEFINITIES	5
ARTIKEL 2 – ALGEMENE VERPLICHTINGEN WERKGEVER	6
ARTIKEL 3 – ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGING	8
ARTIKEL 4 – ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	9
ARTIKEL 5 – INDIENSTTREDING EN ONTSLAG	10
ARTIKEL 6 – DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR	11
ARTIKEL 7 - FUNCTIES	13
ARTIKEL 8 – VARIABELE BELONING	15
ARTIKEL 9 – BETAALBAARSTELLING SALARISSEN	16
ARTIKEL 10 – BIJZONDERE BELONING-VERZUIMUREN	16
ARTIKEL 11 – ZON- EN FEESTDAGEN	19
ARTIKEL 12 – GEOORLOOFD VERZUIM	20
ARTIKEL 13 - VAKANTIE	22
ARTIKEL 14 – VAKANTIETOESLAG EN EINDEJAARSUITKERING	25
ARTIKEL 15 – ARBEIDSONGESCHIKTHEID DOOR ZIEKTE EN ONGEVAL	26
ARTIKEL 16 - OVERLIJDENSUITKERING	27
ARTIKEL 17 - ZORGVERZEKERING	28
ARTIKEL 18 – BHV-VERGOEDING	28
ARTIKEL 19 – TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	28
ARTIKEL 20 – DUUR DES COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	28
BIJLAGE I – FUNCTIELIJST CAO	29
BIJLAGE II – SALARISSCHALEN	30

ARTIKEL 1 - Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever: Pepsico Nederland BV, hierna te noemen PepsiCo;
- b. vakvereniging: FNV;
- c. werknemers: degene die een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd met PepsiCo
- d. betalingsperiode: een kalendermaand;
- e. week: een kalenderweek;
- f. dienstrooster: de werktijdenregeling die normaal gesproken geldt. Hierin staat hoe laat de medewerker begint, eindigt en pauzeert;
- g. normale arbeidsduur: het gemiddelde aantal uren per week, gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- h. uursalaris: bij de vaststelling van het uursalaris zoals bepaald in artikel 9 wordt 1/174 deel (21,75 werkbare dagen per maand x 8 uur) van het schaalsalaris gehanteerd;
- i. uurinkomen: bij de vaststelling van het uurinkomen zoals bepaald in artikel 9, wordt 1/174 deel van het schaalsalaris + ploegentoeslag gehanteerd;
- j. schaalsalaris: het salaris per maand in een dagdienstrooster als geregeld in bijlage II;
- k. maandinkomen: het schaalsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 10 lid 2 onder a, en/of met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 7 lid 7 onder b;
- l. deeltijdarbeid: van deeltijd is sprake indien er conform de individuele arbeidsovereenkomst minder wordt gewerkt dan de normale arbeidsduur; In geval van deeltijdarbeid zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zoveel mogelijk, naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing;
- m. functievolwassen werknemer: een functievolwassen werknemer is een werknemer die geplaatst is in de periodiekenschaal van de salarisschaal;
- n. ondernemingsraad: de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- o. aanloopschaal: in de aanloopschaal op periodiek A van de desbetreffende functiegroep wordt de werknemer geplaatst, die niet over de vereiste kundigheden en ervaring beschikt om de functie uit te oefenen of volledig uit te oefenen.

ARTIKEL 2 – Algemene verplichtingen werkgever

1. Algemene verplichtingen werkgever

- a. De werkgever verbindt zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
- b. De werkgever verbindt zich generlei actie te voeren of te steunen welk ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 19 en 20.
- c. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.
- d. Het is de werkgever toegestaan werkzaamheden te laten verrichten door niet in dienst van de werkgever zijnde arbeidskrachten, doch die via derden worden aangetrokken onder voorwaarde dat de inzet van deze arbeidskrachten per kwartaal wordt besproken in de ondernemingsraad.
- e. De werkgever zal alleen uitzendkrachten te werk stellen waarop de uitzend CAO van toepassing is.

2. Vakbondsfaciliteiten

Met inachtneming en erkenning van de eigen functie en taak van de bestaande overlegkanalen, krijgen de vakbonden in de onderneming de gelegenheid om hun leden regelmatig te informeren en te raadplegen betreffende bedrijfsaangelegenheden. Hiertoe zullen de volgende faciliteiten worden verleend:

- a. Vakbonden kunnen gebruik maken van de mededelingenborden voor het doen van mededelingen van huishoudelijke aard. Van elke publicatie die bestemd is voor de mededelingen borden zal een exemplaar worden toegestuurd aan de HR verantwoordelijke van de onderneming;
- b. Na toestemming van de HR verantwoordelijke zal beschikbaarstelling van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakbonden over bedrijfsaangelegenheden mogelijk zijn;
- c. De vergaderingen van de vakbonden zullen in beginsel buiten werktijd worden gehouden. Werknemers die in verband met hun dienstrooster de vergadering dan niet zouden kunnen bijwonen kunnen indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten zo nodig vrijaf krijgen, indien zij deze vergadering behoren bij te wonen; Indien het verzuim toelaatbaar wordt geacht door de HR verantwoordelijke, zal vrijaf met behoud van loon worden gegeven.
- d. Na voorafgaande melding aan de HR Verantwoordelijke zal aan bezoldigde vakbondsfunctionarissen de gelegenheid worden gegeven om tijdens werktijd contact te hebben met in het bedrijf werkzame kaderleden van de vakbonden;
- e. De vakbonden geven aan de HR Directeur aan het begin van ieder kalenderjaar op, welke werknemers behoren tot de groep kaderleden. Tevens wordt vermeld wie als plaatsvervangers zijn aan te merken;
- f. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers, die een functie in een vakbond vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast;
- g. Ten behoeve van een gezamenlijke scholingsactiviteit van de kadergroep van de vakvereniging zullen er voor twee kaderleden per locatie twee dagen per kaderlid verzuim met behoud van salaris worden toegekend.

3. Werkgelegenheid

De werkgever zal tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot ontslag van een in het licht van de omvang van het bedrijf of bedrijfsonderdeel aanmerkelijk aantal werknemers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn of tijdens de duur ervan in dienst worden genomen, tenzij bijzondere omstandigheden hem hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na overleg met de vakorganisaties, onverminderd zijn verplichtingen jegens de ondernemingsraad. In geval overgegaan zal moeten worden tot collectief ontslag zal de werkgever vóór de ontslagaanzegging in overleg treden met de vakorganisaties over de voor de betrokken werknemers uit die wijziging voortvloeiende gevolgen.

4. Vacatures

Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad en met de eisen die door een normale bedrijfsvoering worden gesteld zal de werkgever de navolgende regels in acht nemen:

- a. Bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming waarin binnen het promotiebeleid niet kan worden voorzien, zullen de werknemers in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid gesteld worden hiernaar te solliciteren.

5. Kwaliteit van de arbeidsplaats

Bij het voeren van het algemeen ondernemingsbeleid moet de werkgever dit beleid mede richten op een zo goed mogelijke veiligheid, een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid en het bevorderen van het welzijn van de werknemer binnen de onderneming. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad - indien nodig - regelingen opstellen.

6. Deeltijdarbeid

Rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever deeltijdarbeid mogelijk maken in de onderneming.

7. Informatie

- a. De werkgever zal de vakorganisaties tenminste tweemaal per jaar uitnodigen teneinde hen te informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming, waarbij meer specifiek de ontwikkeling van de werkgelegenheid in kwantitatieve zin besproken kan worden. In het kader van deze besprekingen zal de werkgever eenmaal per jaar schriftelijk aan de vakvereniging meedelen wat de verwachtingen zijn over de ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen bij de werkgever;
- b. De werkgever zal de vakorganisaties informeren over mutaties in het functiebestand die ontstaan door herclassificaties.

8. Gelijke kansen

Met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen, is het de werkgever niet toegestaan om gelijkwaardige werknemers gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden op grond van factoren als leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras- of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze.

9. Regeling werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de Algemene Werkgevers Vereniging Nederland en de FNV, CNV Vakmensen en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

10. Scholing voor behoud van werk

Indien de werkgever gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds (ESF), kan de werkgever ervoor kiezen om deze aanvraag via de Stichting Opleidingsfonds voor de Levensmiddelenindustrie (SOL) te laten lopen;

ARTIKEL 3 – Algemene verplichtingen van de vakvereniging

1. Algemene verplichtingen van de vakvereniging

- a. De vakverenigingen verbinden zich hun verplichtingen als gevolg van deze collectieve arbeidsovereenkomst te zullen nakomen.
- b. De vakverenigingen verbinden zich met alle hen ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen ondersteunen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst, op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 19 en 20 en daarbij hun krachtige medewerking te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

2. Vakbondscontributie

PepsiCo zal de vakbondscontributie fiscaal faciliteren; dat wil zeggen dat het brutoloon van de maand december op verzoek van de werknemer wordt verlaagd met de hoogte van de vakbondscontributie tegen uitbetaling van een gelijke netto vergoeding gelijk aan de vakbondscontributie, e.e.a. zolang dit fiscaal is toegestaan binnen de Werkkostenregeling. Een door de vakbond te verstrekken jaaropgave dient bij de verrekening te worden overhandigd.

ARTIKEL 4 – Algemene verplichtingen van de werknemer

- a. De werknemer zal de overeengekomen werkzaamheden voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle regels en werkvoorschriften in acht nemen.
- b. Werknemer dient zich aan de pauzetijden te houden.
- c. De werknemer is gehouden ook buiten de op zijn dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
- d. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde en de veiligheid bij de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
- e. Werknemer zal zonder schriftelijke toestemming van werkgever geen regelmatige werkzaamheden verrichten voor derden en zal zich onthouden van het doen van zaken voor eigen rekening.
- f. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstverband bekend wordt als bijvoorbeeld over de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de productie.

ARTIKEL 5 – Indiensttreding en ontslag

1. Indiensttreding en ontslag

- a. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld:
 - de datum van indiensttreding;
 - de functie en functiegroep waarin de werknemer is ingedeeld;
 - de aard van het dienstverband evenals de arbeidsduur;
 - het maandinkomen en eventueel het aantal periodieken waarop het maandinkomen is gebaseerd;
 - het aantal vakantiedagen.
- b. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt het dienstverband aangegaan hetzij:
 - voor onbepaalde tijd;
 - voor een bepaalde tijdsduur;
 - voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

2. Proeftijd

De wettelijke regels omtrent proeftijd zijn van toepassing.

3. Einde dienstverband

Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 2, in welke gevallen het dienstverband wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt het dienstverband een einde:

- a. Voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:
 - De wettelijke opzegtermijnen zijn van toepassing.
 - Indien door UWV de toestemming bedoeld in artikel 671a lid 1 BW is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met de duur van de periode die aanvangt op de datum waarop het volledige verzoek om toestemming is ontvangen en eindigt op de datum van dagtekening van de beslissing op het verzoek om toestemming, met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert.
 - Door opzegging door de werknemer met een termijn van een maand, met dien verstande dat voor beide partijen de termijn van opzegging na de proeftijd nooit minder dan een maand zal bedragen. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van een betalingsperiode.
 - Het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt. Echter, in overleg zal het als zowel werkgever als werknemer hiermee instemmen mogelijk zijn om hierna een nieuw contract aan te gaan. Het bepaalde in artikel 670 BW, derde lid (opzeggingsverbod wegens vervulling militaire verbintenissen) is voor de werknemers bedoeld in lid 1b niet van toepassing.

Indien de werkgever op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel ten gevolge van reorganisatie of verdere automatisering of mechanisering heeft besloten tot ontslagaanzegging aan een in het licht van de ondernemersgrootte gezien belangrijk aantal werknemers zal hij zich onverwijld met de contracterende vakverenigingen in verbinding stellen met het oogmerk om tot overeenstemming te geraken over de sociale consequenties en ter bespreking van de noodzakelijke voorlichting.

- b. Voor werknemers voor bepaalde tijd in dienst:
 - De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst; en bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.
 - Dit is niet van toepassing indien bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen dat deze eindigt op een tijdstip dat niet op een kalenderdatum is gesteld; of de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan zes maanden.

ARTIKEL 6 – Dienstrooster en arbeidsduur

1. Dienstrooster en arbeidsduur

Iedere werknemer wordt ingedeeld in een:

a. dagdienstrooster;

Een dagdienstrooster omvat een periode van minimaal 1 week en kent een normale arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week.

In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur; de afdeling maintenance werkt op de eerste 6 dagen van de week tussen 07.00 uur en 18.00 uur;

b. 2-ploegendienststrooster;

Een 2-ploegendienststrooster omvat een periode van 2 aaneengesloten weken en heeft een normale arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week.

In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 of 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtenddienst en een middagdienst zijn ingedeeld;

c. 3-ploegendienststrooster;

Een 3-ploegendienststrooster omvat een periode van 3 aaneengesloten weken en heeft een normale arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week.

In drieploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld;

d. 4-ploegendienststrooster;

Een 4-ploegendienststrooster omvat een periode van 4 aaneengesloten weken en heeft een normale arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week. In 4-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers regelmatig van dienst wisselen en één van de diensten een ochtenddienst, middagdienst of nachtdienst is.

e. 5-ploegendienststrooster;

Een 5-ploegendienststrooster omvat een periode van 5 aaneengesloten weken en heeft een normale arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur per week.

In 5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers regelmatig van dienst wisselen en één van de diensten een ochtenddienst, middagdienst of nachtdienst is.

Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.

Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.

2. Pauze

- In een 3-, 4- en 5-ploegendienst vallen de pauzes in de respectievelijk 40, 36 en 33,6 uur. In dagdienstrooster en 2-ploegendienststrooster vallen de pauzes niet in de benoemde werktijd.
- Personeelsleden van 60 jaar en ouder hebben per dag recht op een extra pauze van 15 minuten.

3. Wijziging dienstrooster

Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.

Over algemene dienstroosterwijzigingen waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de Ondernemingsraad en tot overeenstemming komen met de betrokken werknemers

Indien in overleg met de Ondernemingsraad besloten wordt tot invoering of wijziging van een dienstrooster, welke verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de vakverenigingen daarvan tijdig in kennis stellen.

4. Arbeidsduur bekorten

Voor een categorie werknemers zal de vrijheid bestaan de arbeidsduur in overleg met de werkgever te bekorten waarbij per niet gewerkte dag of dienst 85% van het inkomen door de werkgever zal worden doorbetaald.

Dit geldt voor werknemers van:

- 62 jaar voor 1 dag/dienst per 3 maanden;
- 63 jaar voor 1 dag/dienst per 2 maanden;
- 63½ jaar voor 1 dag/dienst per 6 weken;
- 64 jaar voor 1 dag/dienst per 3 weken;
- 64½ jaar voor 1 dag/dienst per week.

In geval van deeltijdarbeid wordt deze bepaling naar rato toegepast.

5. ADV-dagen

- a. Medewerkers krijgen ADV toegekend via de onderstaande tabel:

Rooster	Uren per week	In dienst vòòr 2006	In dienst tussen 2006 t/m 2017	In dienst vanaf 2018
Dagdienst	40 uur	11,5 dagen	11,5 dagen	9 dagen
2-ploegendienst	40 uur	11,5 dagen	11,5 dagen	9 dagen
3-ploegendienst	40 uur	23 dagen	9 dagen	9 dagen
4-ploegendienst	36 uur	14 dagen	3 dagen	3 dagen

* Wanneer werknemer parttime werkt, dan wordt het ADV-recht naar rato aangepast.

* Werknemers in de 5-ploegendienst hebben geen recht op ADV (m.u.v. werknemers in dienst vóór 2006).

- b. De vaststelling van deze roostervrije dagen zal door de werkgever plaatsvinden in overleg met de ondernemingsraad. Op ADV dagen wordt door werknemers waarvoor deze zijn vastgesteld met behoud van inkomen niet gewerkt.
 - c. Tijdens ziekte bouw je geen ADV dagen op. Wanneer er sprake is van verzuim van 4 weken of langer, zullen ADV rechten evenredig worden afgeschreven.
 - d. ADV dagen kunnen niet in uren worden opgenomen.
 - e. Tijdens de looptijd van de CAO 2024 -2025 zullen medewerkers in dienst voor 1 januari 2006 de mogelijkheid hebben om in maximaal 14 ADV dagen per jaar te verkopen. Het verzoek om ADV dagen te verkopen kan tweemaal per jaar, te weten voor 1 juli en/of voor 1 december schriftelijk bij de Afdeling HR ingediend worden en zal in juli en/of december betaalbaar gesteld worden.
6. Arbeidsduur in het kader van ouderenbeleid
- a. Werknemers van 58 jaar en ouder die korter gaan werken zullen van dit korter werken geen nadeel ondervinden in de pensioenopbouw.
 - b. De pensioenopbouw en de premiebetaling voor zowel werknemer als werkgever zullen derhalve worden voortgezet op basis van het inkomen behorend bij de arbeidsduur die gold van voor het korter gaan werken.
 - c. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen per jaar 4 weken onbetaald verlof opnemen. Over deze periode van onbetaald verlof zal de pensioenopbouw worden voortgezet waarbij zowel werkgever als werknemer de premie zullen doorbetalen.
 - d. Werknemers van 40 jaar en ouder kunnen tijd sparen om die tijd op te nemen na het bereiken van de 55-jarige leeftijd. Op jaarbasis kunnen de bovenwettelijke vakantiedagen (bij een volledig dienstverband alle vakantiedagen boven de 20) en 5 ADV-dagen gespaard worden zolang dit binnen de fiscale regels valt. Al de compenserende vrije tijd in het kader van overwerk kan eveneens op deze tijdsparregeling bijgeschreven worden. Het opnemen van de gespaarde tijd zal in overleg met de werkgever plaatsvinden. De gespaarde tijd kan enkel in tijd worden opgenomen. De gespaarde tijd kan niet worden uitbetaald.

ARTIKEL 7 - Functies

1. Functiegroepen en salarisschalen

- a. De functies van de werknemers zijn op basis van ORBA-functiewaardering ingedeeld. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
- b. Bij elke functiegroep behoort een periodiekenschaal. De schalen zijn opgenomen in bijlage II.
- c. Iedere werknemer ontvangt bij wijziging van functiegroep schriftelijk mededeling van de groep waarin zijn functie is ingedeeld en evt. het aantal periodieken.
- d. Werknemers die bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaringen beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd, maximaal 1 functiegroep lager worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. Voor alle functies zoals benoemd in deze CAO zal bovenstaand tijdvak ten hoogste 3 maanden bedragen met de mogelijkheid van verlenging van nog eens maximaal 3 maanden. Voor de functie Productie Technicus ten hoogste 6 maanden met maximaal 3 maanden verlenging. De afspraken over de inleertijd zullen door de werkgever schriftelijk worden vastgelegd.

2. Beroepsprocedure

Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie, op basis van functiewaardering, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:

- a. De werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij de afdeling HR, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn direct leidinggevende. De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten o.a. uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving enz. te worden ondersteund. De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer.
- b. Indien de in het vorige lid aangegeven weg niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan één der vakorganisaties, partij bij deze CAO. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de functiedeskundigen van de vakvereniging. Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de functiedeskundigen van de werkgever aanwezig zijn. De functiedeskundigen van de werkgever en de vakvereniging overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.

3. Functievolwassen werknemers

- a. Nieuwe werknemers worden beloond volgens de in bijlage II opgenomen salarisschaal. Zij ontvangen bij indiensttreding het schaalsalaris bij 0-periodieken behorende bij de functiegroep waarin hun normaliter uit te oefenen functie is ingedeeld, indien zij daarvoor over de vereiste kundigheden en ervaring beschikken.
- b. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0-periodieke verhogingen te belonen, kunnen hem in overeenstemming met die ervaring periodieke verhogingen worden toegekend.
- c. Een medewerker ontvangt ieder jaar met ingang van de maand januari een periodiek.
- d. Als de medewerker het maximale aantal periodieken in zijn salarisgroep nog niet heeft bereikt dan wordt zijn schaalsalaris het aantal oude periodieken plus 1.
- e. Treedt een medewerker op of na 1 september in dienst, dan verandert het aantal periodieken niet vanaf de maand januari van het volgende jaar.
- f. In afwijking van het hierboven gestelde kan aan functievolwassen werknemers uitsluitend in de volgende gevallen, zoals genoemd onder lid 3b, 6, 7 en 8 een groter aantal periodieke verhogingen worden toegekend.

4. Niet functievolwassen werknemers

- a. Werknemers die (nog) niet over de vereiste kundigheden en ervaring beschikken, die behoren bij het normaal uitoefenen van hun functie ontvangen bij indiensttreding of plaatsing het salaris behorende bij de aanloopschaal periodiek A van de functiegroep waarin zij zijn ingedeeld.
- b. Bij het verlaten van de aanloopschaal wordt een werknemer, met ingang van de betalingsperiode daaropvolgend ingedeeld in de periodieke verhogingschaal met 0- periodieken.

5. Waarneming van een hoger ingedeelde functie

Werknemers die een functie waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers kunnen als volgt eventueel extra worden beloond: de werknemer die gedurende tenminste 1 volledige dienst een functie volledig waarneemt welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie ontvangt daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledige waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag bij 0-periodieke verhogingen tussen de twee betrokken schalen. Dit met een maximum verschil van 3 functieschalen verhoogd met de geldende toeslag voor het werken in twee-respectievelijk drieploegendienst.

Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemers voor wie bij de waardering van hun functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie al rekening is gehouden.

6. Definitieve overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie

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

Bij indeling in een hogere salarisschaal van een functievolwassen werknemer is de verhoging gelijk aan het verschil tussen de betreffende salarisschalen bij 0-periodieken c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.

7. Plaatsing in een lager ingedeelde functie

a. Door eigen toedoen: werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied. Het schaalsalaris wordt verminderd met het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 periodieken van de twee betrokken salarisschalen of zoveel meer als nodig is om het dichtst daarbij liggende lagere schaalsalaris van de nieuwe functiegroep te bereiken.

b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden:

- Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstvolgende betalingsperiode in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
- Aan de werknemer wordt via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van periodieke verhogingen niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het salaris. Bij herindeling in een hogere salarisschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt.

8. Mindervaliden

Het salaris van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het salaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever in overleg met de vakverenigingen in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.

9. Taakverlichting oudere werknemers

Als functieaanpassing c.q. functieverlichting nodig is op basis van medische indicatie van de Arbodienst, zal een dergelijke aanpassing serieus worden overwogen door de werkgever.

Werknemers van 55 jaar en ouder zullen door een dergelijke aanpassing geen inkomenswijziging ondergaan.

ARTIKEL 8 – Variabele beloning

PepsiCo kent een systeem van variabele beloning. Op basis van dit systeem kan tot maximaal € 1000 bruto worden uitgekeerd. Het totaal van de variabele beloning wordt bepaald door de optelsom van de 4 kwartalen. Per kwartaal is de beloning:

- Bij een 100% score per KPI is de totale beloning: € 125
- Bij een 200% score per KPI is de totale beloning: € 250

De KPI's worden in het begin van het kalenderjaar in overleg met de lokale ondernemingsraden vastgesteld.

Uitkering van de bonus vindt plaats in de maand maart van het daaropvolgende jaar.

Wanneer een werknemer gedurende het betreffende kalenderjaar uit dienst treedt, zal er geen bonus worden uitgekeerd.

Voor nieuwe werknemers die gedurende het jaar in dienst komen zal de regeling pro-rata worden toegepast

Voor de CAO-werknemers van het hoofdkantoor in Maarssen geldt dat zij ongeclausuleerd aanspraak maken op de bonus van € 500 bruto.

ARTIKEL 9 – Betaalbaarstelling salarissen

- a. De vastgestelde brutosalarissen worden, onder inhouding van loonbelasting en de wettelijke sociale verzekeringspremies uiterlijk op de laatste werkdag van een kalendermaand minus 4 dagen betaalbaar gesteld.
- b. Onverminderd het bepaalde in artikel 11 en 14 van deze CAO zal voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in één betalingsperiode niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, het maandinkomen met een evenredig deel worden verminderd.

De werkgever vermeldt op het salarisstroompje:

- naam of het registratienummer van de werknemer;
- de betalingsperiode waarop de betaling betrekking heeft;
- het brutoloonbedrag gespecificeerd in maandinkomen, premies, overwerkelden en andere beloningen;
- de inhouding van loonbelasting, pensioenpremie en premie sociale verzekeringswetten;
- andere toegepaste kortingen, nauwkeurig gespecificeerd.

Het maandloon zal tenminste het wettelijk minimumloon bedragen

ARTIKEL 10 – Bijzondere beloning-verzuimuren

1. Bijzondere beloning-verzuimuren

- a. De schaalsalarissen, bepaald op grond van artikel 7, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst (maandag tot en met vrijdag) gedurende een betalingsperiode.
- b. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het salaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemers wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst (maandag tot en met vrijdag) voortvloeit.
- c. Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

- a. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het salaris gegeven. De toeslag bedraagt per betalingsperiode voor de 5-ploegendienst 30% van het schaalsalaris, voor de 4-ploegendienst 27% van het schaalsalaris, voor de 3-ploegendienst 22% van het schaalsalaris en voor de 2-ploegendienst 12% van het schaalsalaris.
- b. Indien een werknemer niet gedurende een hele betalingsperiode arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
- c. Werknemers in dagdienst die in een betalingsperiode van een maand 10 of minder diensten in ploegendienst invallen, worden in die periode beloond volgens het in lid 7 onder c van dit artikel bepaalde. Werknemers die in een betalingsperiode van een maand 11 of meer diensten in ploegendienst invallen, ontvangen over die periode de in lid 2 onder a van dit artikel bedoelde toeslagen.
- d. De werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, behoudt afhankelijk van de termijn gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geld bedrag aan ploegentoeslag verbonden aan het oude dienstrooster dan wel van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster op het moment van overplaatsing gedurende de volgende termijn indien hij:
 - korter dan 3 betalingsperioden heeft gewerkt geldt het bepaalde in lid 2b van dit artikel;
 - langer dan 3 betalingsperioden doch korter dan 6 betalingsperioden in ploegendienst heeft gewerkt, 100% gedurende de lopende betalingsperiode;
 - langer dan 6 betalingsperioden doch korter dan 1 jaar in ploegendienst heeft gewerkt, 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende betalingsperiode;
 - langer dan 1 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
 - i 100% gedurende de lopende en de 2 daaropvolgende betalingsperioden;
 - ii 80% gedurende 3 betalingsperioden;
 - iii 60% gedurende 3 betalingsperioden;
 - iv 40% gedurende 2 betalingsperioden;
 - v 20% gedurende 2 betalingsperioden.
 - indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
 - i 100% gedurende de lopende en de 3 daaropvolgende betalingsperioden;
 - ii 80% gedurende 5 betalingsperioden;

- iii 60% gedurende 5 betalingsperioden;
- iv 40% gedurende 4 betalingsperioden;
- v 20% gedurende 4 betalingsperioden.
- indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en bovendien 55 jaar of ouder is op het moment van de overplaatsing:
 - i 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende 6 betalingsperioden;
 - ii 80% gedurende 6 betalingsperioden;
 - iii 60% gedurende 6 betalingsperioden;
 - iv 40% gedurende 5 betalingsperioden;
 - v 20% gedurende 5 betalingsperioden.
- indien hij langer dan 10 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en 57½ jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
 - i 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende 6 betalingsperioden;
 - ii 80% gedurende 6 betalingsperioden;
 - iii 60% gedurende 6 betalingsperioden;
 - iv 40% tot einde dienstverband.

3. Werken in ploegen

Werknemers van 55 jaar en ouder, die de wens te kennen geven niet meer in ploegendienst te willen werken, komen bij voorrang in aanmerking voor arbeid in dagdienst. Voor de afbouw van de ploegentoeslag geldt de regeling als genoemd onder artikel 10 lid 2d.

4. Vergoeding in consignatie

Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn – (dit is: het zich beschikbaar houden voor onmiddellijke dienst gedurende die uren van het etmaal die vallen buiten de normale arbeidstijd) ontvangen daarvoor per consignatieperiode een vergoeding (€ 161,14 bruto per 1 januari 2024 en €164,37 bruto per 1 januari 2025) De consignatieperiode is: vrijdag 24.00 uur tot zondag 24.00 uur.

Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden consignatiediensten te verrichten.

5. Beloning van afwijkingen van het dienstrooster

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, geldt onderstaande regeling.

De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 2 betalingsperioden na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen.

Uren die niet binnen de gestelde periode worden opgenomen, worden daarna uitbetaald, waarbij een saldo van maximaal 20 uren buiten beschouwing zal blijven.

Op verzoek van de werknemer kan de overwerktoeslag in vrije tijd opgenomen worden, eveneens onder de voorwaarde dat de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. Het blijft mogelijk om deze overwerktoeslag als vrije tijd op te nemen, met een maximum saldo van 120 uur tijd-voor-tijd in totaal en daarna zal automatisch tot uitbetalen worden overgegaan van zowel de tijd als de toeslag.

6. Regeling meer uren voor deeltijd werknemers

Indien deeltijdwerknemers op verzoek van de werkgever langer dan de met hen overeengekomen werktijd per dag en/of op een groter aantal dan de met hen overeengekomen dagen per week werken, zonder dat het aantal uren per dag of dagen per week te overschrijden dat door werknemers in een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak op alle werkdagen vervullen, als regel gewerkt wordt, ontvangen zij per extra gewerkt uur een beloning van 130% van hun uurinkomen. Indien extra gewerkt wordt buiten bovenstaand kader, wordt extra werk beloond conform de overwerkregeling.

7. Overwerkregeling

- a. De hier bedoelde overschrijdingen (overuren) worden, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag t/m vrijdag vallende feestdagen, als volgt beloond (uitgedrukt in percentages van het uur inkomen):

-Voor uren vanaf maandag 05.00 uur tot zaterdag 18.00 uur: 150%

-Voor uren vanaf zaterdag 18.00 uur tot maandag 05.00 uur: 200%

- b. Overuren volgend op een feestdag, de uren van 00.00 uur t/m 05.00 uur: 200%

Overuren op feestdagen, de uren van 00.00 uur t/m 24.00 uur: 300%

Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld onder lid 5 wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel met 100% per uur.

- b. Per betalingsperiode worden de als gevolg van deze collectieve arbeidsovereenkomst toegekende percentages getotaliseerd.

- c. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 1 a., wordt over de verschoven uren, een toeslag op het schaalsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur op

- maandag van 05.00 uur t/m zaterdag 18.00 uur: 25%

- zaterdag van 18.00 uur t/m 24.00 uur: 100%

- maandag van 00.00 uur t/m 05.00 uur: 100%

- feestdagen van 00.00 uur t/m 24.00 uur: 150%

- e. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden om arbeid te verrichten, waardoor de normale arbeidsduur als vastgesteld in het dienstrooster wordt overschreden.
- f. In het 4- en 5-ploegdienstrooster zullen 104 dagen als vervangende weekenddagen worden aangewezen. Indien een werknemer terug dient te komen om arbeid te verrichten op een vervangende weekenddag geldt in afwijking van het bepaalde onder a van dit lid een beloning per uur van 200% van het uurinkomen.

8. Toeslag voor het werken op feestdagen

De werknemer in 4- en 5-ploegdienst die volgens dienstrooster op een feestdag moet werken, ontvangt per op die feestdag gewerkt uur een toeslag van 100% van het uurinkomen.

Een toeslag van 200% geldt voor de werknemer die op een feestdag moet terugkomen voor het verrichten van arbeid.

9. Toeslag voor het werken op zaterdag

De werknemer in dagdienst die volgens dienstrooster op een zaterdag moet werken, ontvangt per op zaterdag volgens dienstrooster gewerkt uur een toeslag van 25% van het uursalaris.

10. EXTRA gang

De werknemer die ten behoeve van noodzakelijke werkzaamheden een extra gang naar het bedrijf moet maken, ontvangt daarvoor per keer een extra vergoeding van één reisuur.

Deze vergoeding wordt niet toegekend indien er sprake is van overwerk aansluitend aan de normale arbeidstijd of indien de werknemer binnen een straal van 10 km van het bedrijf woonachtig is.

ARTIKEL 11 – Zon- en feestdagen

- a. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen evenals Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei.
- b. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
- c. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt. Inroostering van de beide kerstdagen, evenals oudejaarsavond en nieuwjaarsdag zal zoveel mogelijk worden vermeden.
- d. Indien op een doordeweekse feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.
- e. Voor de werknemers in ploegendienst bestaat de mogelijkheid de feestdag te verlengen van 24 aaneengesloten uren naar 32 aaneengesloten uren. Voor de extra 8 uur vrijaf dient vrije tijd ingeleverd te worden. De mogelijkheid wordt toegepast indien de bedrijfsomstandigheden de bedrijfstijdverkortung toelaat en de meerderheid van de betreffende ploeg met het voorstel instemt.

ARTIKEL 12 – Geoorloofd verzuim

1. Geoorloofd verzuim

- a. Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 4:1 en artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg, voor zover wettelijk toegestaan, bepaalde geldt het volgende:
- b. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 15 bepaalde van toepassing.
- c. Werknemers hebben in onderstaande gevallen recht op verlof met behoud van loon, onder de voorwaarde dat werknemer indien gevraagd een bewijsstuk kan overleggen en de gebeurtenis c.q. plechtigheid bijwoont:
 - van de dag van overlijden t/m de dag der crematie of begrafenis bij overlijden van de echtgenote/echtgenoot/geregistreerd partner of levensgezel, van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer of van één zijn inwonende ouders;
 - gedurende twee dagen of diensten bij overlijden van één van zijn niet onder lid 1.c.genoemde kinderen en pleegkinderen of ouders evenals schoonouders of ouders der levensgezel(lin);;
 - gedurende één dag of dienst op de dag van de crematie of begrafenis van grootouders, grootouders der echtgenote/echtgenoot/geregistreerd partner/of levensgezel(lin), (pleeg)kleinkinderen, broers en zusters, schoonzons en schoondochters of levensgezel(lin) van zoon of dochter, zwagers en schoonzusters of levensgezel(lin) van broer en zuster;
 - gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk/geregistreerd partnerschap;
 - gedurende één dag of dienst bij huwelijk/geregistreerd partnerschap van zijn kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, grootouders, zwagers en schoonzusters;
 - gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-, 50-, en 60-jarig huwelijk/geregistreerd partner van de werknemer, zijn ouders en schoonouders, grootouders, kinderen en pleegkinderen, broers en zusters;
 - gedurende vijf dagen of diensten bij bevalling van de echtgenote of geregistreerd partner;
 - gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderiving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen;
 - gedurende één dag of dienst bij 10-, 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer of van zijn echtgenote/echtgenoot/geregistreerd partner of levensgezel(lin);
 - gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 4 uur voor het noodzakelijk bezoek aan de dokter c.q. tandarts of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats;
 - indien een werknemer als officieel afgevaardigde voor een landelijke vergadering van een van de vakverenigingen is aangewezen, zal de werkgever hem op verzoek van het landelijk bestuur van deze vakvereniging verzuim met behoud van salaris toekennen indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid naar zijn oordeel toelaten. Als regel zal dit verzuim 3 dagen per jaar niet overschrijden.
 - indien de werknemer voor het bijwonen van een door de vakverenigingen georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst wenst te verzuimen, zal de werkgever indien de bedrijfsomstandigheden dat verzuim naar zijn oordeel toelaten, op een daartoe strekkend verzoek aan het landelijk bestuur van die vakvereniging overwegen en ter zake met die vakvereniging overleggen of en in hoeverre verzuim kan worden toegekend. Indien verzuim wordt toegekend zal het salaris over de toegekende dagen worden doorbetaald. Op vormings- en scholingsbijeenkomsten, die dienen ter opleiding van vakvereniging functionarissen, is het hier bepaalde niet van toepassing.
 - iedere werknemer die een zelfstandige huishouding voert heeft bij verhuizing recht op één doorbetaalde vrije dag. Hierop kan niet vaker dan eens per 2 jaar aanspraak worden gemaakt;
 - aan de werknemer zal in het jaar voorafgaande aan zijn flexibel uittreden pensionering gelegenheid worden gegeven deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op de aanstaande pensionering. Het aantal dagen dat hiervoor beschikbaar wordt gesteld is maximaal 5 dagen per jaar, met behoud van loon.

Onder levensgezel(lin) wordt de persoon verstaan die door de werknemer wordt aangewezen als degene met wie hij duurzaam samenleeft in een met een huwelijk gelijk te stellen relatie. De aanwijzing geschiedt door de werknemer door het overleggen bij de werkgever van een verklaring.

2. Niet doorbetaling van salaris

Het bepaalde in artikel 628 van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:

- a. schorsing van de werknemer door de werkgever;
- b. de invoering van een verkorte werkweek (een zgn. 0-urenweek daaronder begrepen). In geval van toepassing van een verkorte werkweek, krachtens artikel 8 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen, zal de werkgever de rechtens verkregen uitkeringen aanvullen tot aan het voor de werknemer rechtens geldende periodemaand-inkomen;
- c. de verlenging van een verkorte werkweek (een zgn. 0-urenweek daaronder begrepen) mits (wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning) de werkgever de hierboven sub 2 omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakbonden tijdig - d.w.z. tenminste één week - vóór het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet. In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen naar rato van het aantal gewerkte uren tenzij partijen een afwijkende regeling overeengekomen zijn.

ARTIKEL 13 - Vakantie

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. Duur der vakantie

- a. Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op 160 uur wettelijke vakantiedagen en 40 uur bovenwettelijke vakantiedagen met behoud van salaris, waarvan in principe 15 dagen aaneengesloten.
De werknemers die vóór 1 februari van enig jaar schriftelijk 15 dagen aaneengesloten vakantie hebben aangevraagd, zullen bij de toewijzing ervan met voorrang worden behandeld.
Een werknemer kan een verzoek tot een langere aaneengesloten vakantie indienen.
Instemming op een dergelijk verzoek zal door de werkgever alleen geschieden indien deze verlenging past bij de bedrijfsomstandigheden en geen belemmering vormt voor de opnamemogelijkheden voor vakantie van andere werknemers.
- b. De werknemers die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst zijn (geweest), hebben recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, d.w.z. per week 1/52 opgebouwd over de hele periode af te ronden op 1 uur naar boven.
- d. Werknemers die bij aanvang van het vakantiejaar 45 jaar of ouder zijn hebben recht op extra vakantie volgens het hiernavolgende schema:

	Dagdienst	2-ploegendienst	3-ploegendienst
45-49 jaar	+1 dag	+1 dag	+1 dag
50-54 jaar	+2 dagen	+3 dagen	+4 dagen
55-59 jaar	+3 dagen	+4 dagen	+5 dagen
60-62 jaar	+4 dagen	+5 dagen	+6 dagen
63-65 jaar	+5 dagen	+6 dagen	+7 dagen

3. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

4. Aaneengesloten vakantie

- a. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld in overleg met de werknemer. Als regel zal hij in de periode van mei t/m september worden genoten.
- b. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, teneinde gedurende die stopzetting aan alle of een deel der werknemers de aaneengesloten vakantiedagen te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad aangewezen tijdvak met vakantie gaan.
- c. In geval een werknemer bij de werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze samen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 3 van dit artikel voldoende zijn voor de sub b bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of;
 2. zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten rechten op vakantie reserveert en/of;
 3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of;
 4. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
- d. Indien de aaneengesloten vakantiedagen samenvallen met een vaste snipperdag als bedoeld in lid 5 van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 11, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij anders wordt overeengekomen.

5. Snipperdagen

- a. De werkgever kan van de snipperdagen ten hoogste 3 dagen als verplichte snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar in overleg met de ondernemingsraad geschiedt. De aanwijzing kan per locatie of per afdeling plaatsvinden.
- b. De werknemer kan de overblijvende snipperdagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
- c. Snipperdagen die worden aangevraagd om aan godsdienstige verplichtingen te kunnen voldoen worden te allen tijde toegekend.

6. Niet opgenomen vakantie

Indien vakantierechten niet voor 1 mei direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, door de werknemer zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

7. Niet verwerven van vakantierechten

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op salaris heeft.
- b. 1. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval;
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor de eerste oefening;
 - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het genieten van verlof als bedoeld in artikel 643 BW (politiek verlof);
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling.In geval van arbeidsongeschiktheid, worden vakantierechten verworven over de totale wettelijke vakantiedagen.
2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder b.1. van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

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

- a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één der redenen genoemd in lid 7 sub b onder 1 evenals in artikel 11 lid 2, sub a, b, c, gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien een verhindering als genoemd in sub a intreedt tijdens een vastgestelde vakantie- of snipperdag, zullen deze dagen niet als vakantie- of snipperdagen worden gerekend mits hierover zo spoedig mogelijk mededeling wordt gedaan en mits indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte door de controlerende instantie wordt geaccepteerd dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd en de werknemer niet in staat is vakantie te genieten.
- c. Indien als gevolg van het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen, waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

9. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald op basis van schaalniveau op het moment van uitkering.
- c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van het dienstverband een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

10. Verjaring

- a. Wettelijke vakantierechten welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend 6 maanden na afloop van het jaar dat deze zijn opgebouwd verjaren en komen te vervallen. Bovenwettelijke vakantierechten welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend 5 jaar na het einde van het kalenderjaar waarin de rechten zijn opgebouwd, verjaren en komen te vervallen.
- b. Bij beëindiging van het dienstverband wegens langdurige arbeidsongeschiktheid vervallen de voor de aanvang van de arbeidsongeschiktheid opgebouwde vakantierechten niet.

11. Vervangende schadevergoeding

Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens in het in lid 9 sub b bedoelde geval nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

12. Uitvoeringsbepalingen

Behoudens in geval van overmacht moet de werknemer de aanvraag voor vakantiedagen vóór 1 mei van het kalenderjaar indienen en de aanvraag voor snipperdagen minimaal 5 werkdagen vóór de gewenste datum.

13. Onbetaald verlof

- a. Per vakantiejaar heeft iedere werknemer recht op het opnemen van 3 dagen voor eigen rekening. De drie dagen eigen rekening kunnen niet worden opgespaard. Toestemming tot opname wordt slechts gegeven indien het bedrijfsbelang dit toelaat. Tenslotte geldt dat deze dagen niet kunnen worden aangewend voor verlenging van de aaneengesloten vakantie.
- b. De vakantieregeling voor werknemers met schoolgaande kinderen t/m 16 jaar is als volgt:
Indien men in de zomervakantieperiode vakantie neemt, kan een werknemer voor 1 februari van enig jaar een verzoek indienen tot aanvulling van het aantal vakantiedagen met eenzelfde aantal dagen “zonder loon” als men doorbetaalde vakantiedagen heeft. Hieraan is een maximum gesteld van 6 weken voor de totale duur van de vakantie. Instemming op een dergelijk verzoek zal door de werkgever alleen geschieden indien deze verlenging past bij de bedrijfsomstandigheden en geen belemmering vormt voor de opnamemogelijkheden voor vakantie van andere werknemers.

De vakantieregeling geldt onverkort voor hen die tenminste 10 maanden in dienst zijn (in het andere geval wordt zij naar evenredigheid toegepast) en is slechts eenmaal per jaar van toepassing.

ARTIKEL 14 – Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

1. Vakantietoeslag

- a. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei van enig kalenderjaar tot en met 30 april van het daaropvolgend kalenderjaar.
- b. Ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie zal de werkgever aan de werknemer een vakantietoeslag toekennen ten bedrage van 8% van de door hem in het voorafgaande vakantietoeslagjaar verdiende maandinkomens en 8% van de door hem in dat vakantietoeslagjaar verdiende beloning wegens afwijking van het dienstrooster. Uitbetaling van de vakantietoeslag, met in achtneming van het hierboven genoemd minimumbedrag, vindt plaats in de maand april of tussentijds bij uitdiensttreding.
- c. De werknemer die na 1 mei van het vakantietoeslagjaar in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt een evenredig deel van toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van het vakantietoeslagjaar eindigt.

2. Eindejaarsuitkering

- a. Het betalingsjaar loopt gelijk met het kalenderjaar. In de maand november van het betalingsjaar ontvangt de medewerker een eindejaarsuitkering van 7,7% van het genoten inkomen in dat jaar.
- b. Inkomen is: het schaalsalaris per maand plus de vaste toeslagen
- c. Deeltijdmedewerkers ontvangen een eindejaarsuitkering die naar verhouding is berekend.
- d. Aan het einde van de arbeidsovereenkomst betaalt de werkgever een eindejaarsuitkering aan de medewerker. Deze wordt berekend tot het moment dat de arbeidsovereenkomst afloopt.

ARTIKEL 15 – Arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval

1. Arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval

- a. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, hoofdstuk 3 van de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet uitdrukkelijk anders is bepaald.
- b. Aan de werknemer wiens dienstverband tenminste 8 weken heeft geduurd, zal ongeval van arbeidsongeschiktheid de volgende loondoorbetaling resp. aanvulling worden verstrekt:
 - aan de werknemer 100% van het inkomen zal worden doorbetaald en in het tweede jaar 70% van het inkomen zal worden doorbetaald, met dien verstande dat indien en voor zover de werknemer actief meewerkt aan zijn re-integratie, hij een toeslag op zijn inkomen ontvangt van 30%.
 - Aan de werknemer waarvan het UWV aan het einde van het tweede ziektejaar oordeelt, dat betrokkene in aanmerking komt voor een uitkering gebaseerd op 80%-100% arbeidsongeschiktheid, zal werkgever met terugwerkende kracht het inkomen over dat tweede jaar aanvullen tot 100%.

2. WIA/WGA

Met in achtneming van de wettelijke bepalingen (o.a. de Wet Verbetering Poortwachter), zal werkgever zich ten zeerste inspannen gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers te herplaatsen. Indien dat binnen de eigen onderneming niet mogelijk is, dan zal worden getracht de betrokkene buiten de onderneming te herplaatsen.

Werkgever zal ten behoeve van en voor rekening van de werknemers een collectieve WGA-hiaat verzekering aanbieden, die betrokkenen verzekert tegen eventuele inkomensschade als gevolg van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Ten aanzien van de WGA-hiaat verzekering geldt, dat de werknemer geacht wordt aan deze verzekering deel te nemen tenzij hij expliciet, middels het tekenen van een afstandsverklaring, aangeeft van deelname af te zien. De werknemer betaalt een premie van 0,44% over het jaarinkomen.

Aan gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers, met een Arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35%, wordt gegarandeerd dat bij een eventuele herplaatsing binnen de onderneming, het inkomen niet minder dan 75% van het oude salaris zal bedragen.

- a. Onder netto-inkomen als bedoeld in het 2e lid van dit artikel wordt verstaan het netto maandinkomen (vermeerderd met 100% van de gemiddelde netto structurele, functie gebonden overwerk-verdiensten, berekend over de laatste 12 maanden voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid) dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
- b. De in lid 1.b bedoelde loondoorbetalingen c.q. aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt.
- c. Indien de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, bedraagt de loondoorbetalingsperiode maximaal 6 weken. Indien de ongeschiktheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen voor de datum waarop de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt vanaf die datum de genoemde termijn van 6 weken, voor zover het totale tijdvak niet meer bedraagt dan 104 weken.
- d. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde bovenwettelijke loondoorbetalingen c.q. aanvullende uitkeringen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers die:
 - geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen;
 - misbruik maken van deze voorziening;
 - de controle- en bedrijfsvoorschriften overtreden.
- e. Op de werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden of als gevolg van het zelfstandig voeren van een nevenbedrijf is uitsluitend artikel 629 BW en de WIA van toepassing.
- f. Indien de arbeidsongeschikte werknemer door vakantie of anderszins, met toestemming van de controlerende instanties, wenst te veranderen van verpleegadres, zal hij hiertoe toestemming dienen te verkrijgen van de werkgever. Bij nalatigheid of overtreding van dit bedrijfsvoorschrift, kan het onder lid 2.d van dit artikel genoemde worden geëffectueerd.

3. Wet Verbetering Poortwachter

- a. Indien de werknemer een second opinion aanvraagt zal de werkgever vanaf het moment van aanbieden van passend werk van de tijd tussen de aanvraag door de werknemer en de uitspraak van het UWV bij niet werken maximaal gedurende 3 weken het loon doorbetalen. Indien het UWV tot het oordeel komt dat de weigering van het passend werk onterecht is geweest, zal het doorbetaalde loon worden teruggevorderd in maximaal 3 betalingsperiodes. De kosten van de aanvraag is voor rekening van de werknemer. Indien de werknemer door het UWV in het gelijk wordt gesteld zal de werkgever de kosten alsnog vergoeden.
- b. Indien er bij de werkgever geen passend werk aanwezig is zal de werknemer in het kader van plaatsing bij een externe werkgever maximaal 6 maanden gedetacheerd worden voordat de arbeidsovereenkomst met de werkgever zal worden verbroken. Vanaf het moment van in dienst treden bij de nieuwe externe werkgever zal de werkgever, indien het inkomen bij deze nieuwe externe werkgever lager is, gedurende 18 maanden het inkomen bij deze nieuwe werkgever aanvullen tot 100% van het laatst genoten inkomen bij de werkgever.

ARTIKEL 16 - Overlijdensuitkering

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen conform artikel 674 BW een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

Voor de toepassing van het onder a. en b. gestelde worden mede als echtgenoot aangemerkt niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht, die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het betreft personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten periode-inkomen vermeerderd met beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

Geen uitkering is verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering

ARTIKEL 17 - Zorgverzekering

PepsiCo Nederland verstrekt aan medewerkers een uitkering van € 1070,- bruto als tegemoetkoming in de zorgverzekeringskosten. Deze tegemoetkoming zal in 12-maandelijke termijnen worden uitbetaald.

ARTIKEL 18 – BHV-vergoeding

De werknemers die zijn aangewezen als BHV-ers ontvangen een vergoeding hiervoor van € 23,06 per maand.

ARTIKEL 19 – Tussentijdse wijzigingen

1. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
2. Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen twee weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

ARTIKEL 20 – Duur des collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 januari 2024 en eindigt op 30 juni 2025 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging vereist is.

Bijlagen

Van deze collectieve arbeidsovereenkomst maken deel uit de bijlagen I, II en III.

BIJLAGE I – Functielijst CAO

Bijlage als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor PepsiCo Nederland BV te Utrecht.

Schaal 0	Packer
Schaal 1	Line Supply, Packer (in dienst voor 1 januari 1996)
Schaal 2	Heftruckchauffeur
Schaal 3	Facility Employee, General Operator Logistic, General Support Operator.
Schaal 4	AGV Operator, Receptioniste, Operator Hal West, Outbound Operator
Schaal 5	Decks/Palletizer Operator, General Operator, IPS Operator, Logistic Coordinator, Medewerker Consumer Care, Medewerker Customer Service, Medewerker Fin. Backoffice, Operator Hal West/WWTI, Packaging Machine Operator, Process Operator, QFS Employee, Senior Voorman Schoonmaak
Schaal 6	Beheerder Technisch Magazijn, Operator Waterzuivering, Promo Coordinator, Site Expert Trainer, Stockcontroller, Technical Expert, Voorman Hal West/WWTI,
Schaal 7	Customer Service Coordinator, Field Sales Coordinator, General Services Assistant, Onderhoudstechnoloog, Productie Technicus, Secretaresse, Systems Engineer, Technician, QFS Engineer, QC Coördinator, QHSE Coordinator
Schaal 8	District Manager, Field Sales Representative, Secretaresse, Senior QFS Engineer, Medewerker Order Entry, Monteur Elektronica, Werkvoorbereider, Project Technical Expert, Productie Technicus Coordinator

Buitendienst

Aan te stellen medewerkers in deze dienst zullen niet onder deze CAO vallen. Op hen zijn de Hay regelingen van toepassing. De huidige medewerkers in deze dienst blijven onverkort onder de werkingssfeer van de PEPSICO NEDERLAND BV CAO vallen.

BIJLAGE II – Salarisschalen

Salarisschalen per 1 januari 2024 (inclusief een verhoging van 6,4 %)

Ploegentoeslag

2 - ploegendienst	12%
3 - ploegendienst	22%
4 - ploegendienst	27%
5 - ploegendienst	31%

Salarisschaal		0*	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Periodieken										
A	Aanloopsch	2.308,34	2.527,69	2.589,40	2.659,06	2.748,11	2.896,74	3.242,21	3.524,35	3.865,96
0	periodieken	2.486,84	2.724,03	2.790,73	2.866,02	2.962,31	3.122,94	3.364,34	3.657,52	4.012,47
1	periodiek	2.538,59	2.795,99	2.864,53	2.941,92	3.040,87	3.205,87	3.453,96	3.755,19	4.119,89
2	periodieken	2.590,35	2.863,26	2.933,50	3.012,81	3.114,20	3.283,36	3.537,67	3.846,40	4.220,21
3	periodieken	2.642,11	2.918,40	2.990,02	3.070,92	3.174,39	3.346,92	3.606,27	3.921,20	4.302,50
4	periodieken	2.693,87	2.967,57	3.040,49	3.122,82	3.228,07	3.403,63	3.667,55	3.987,99	4.375,91
5	periodieken	2.745,61	3.010,53	3.084,50	3.168,07	3.274,88	3.453,12	3.720,96	4.046,18	4.439,99
6	periodieken	2.797,39	3.046,83	3.121,72	3.206,34	3.314,48	3.494,94	3.766,14	4.095,44	4.494,12
7	periodieken	2.849,10	3.083,15	3.151,89	3.237,33	3.346,56	3.528,82	3.802,75	4.135,32	4.538,01
8	periodieken	-	-	-	-	3.378,99	3.563,05	3.839,66	4.175,61	4.582,30
9	periodieken	-	-	-	-	-	-	-	-	4.627,13

* Groep 0 is van toepassing op werknemers uit groep I indienst na 1 januari 1996.

Inclusief 3- ploegen

Salarisschaal		0*	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Periodieken										
A	Aanloopsch	2.816,17	3.083,79	3.159,07	3.244,05	3.352,69	3.534,02	3.955,50	4.299,71	4.716,47
0	periodieken	3.033,94	3.323,31	3.404,69	3.496,54	3.614,02	3.809,99	4.104,50	4.462,17	4.895,21
1	periodiek	3.097,09	3.411,11	3.494,73	3.589,14	3.709,86	3.911,16	4.213,83	4.581,33	5.026,26
2	periodieken	3.160,23	3.493,18	3.578,87	3.675,63	3.799,32	4.005,70	4.315,96	4.692,61	5.148,65
3	periodieken	3.223,38	3.560,45	3.647,82	3.746,53	3.872,76	4.083,25	4.399,65	4.783,86	5.249,06
4	periodieken	3.286,52	3.620,44	3.709,40	3.809,84	3.938,24	4.152,42	4.474,41	4.865,35	5.338,61
5	periodieken	3.349,65	3.672,85	3.763,09	3.865,05	3.995,35	4.212,81	4.539,57	4.936,34	5.416,79
6	periodieken	3.412,81	3.717,13	3.808,49	3.911,74	4.043,67	4.263,83	4.594,69	4.996,44	5.482,83
7	periodieken	3.475,90	3.761,45	3.845,31	3.949,54	4.082,80	4.305,16	4.639,36	5.045,09	5.536,38
8	periodieken	-	-	-	-	4.122,37	4.346,92	4.684,39	5.094,25	5.590,41
9	periodieken	-	-	-	-	-	-	-	-	5.645,09

Ploegentoeslag

2 - ploegendienst	12%
3 - ploegendienst	22%
4 - ploegendienst	27%
5 - ploegendienst	31%

Salarisschaal		0*	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Periodieken										
A	Aanloopsch	2.354,50	2.578,25	2.641,19	2.712,24	2.803,07	2.954,68	3.307,06	3.594,84	3.943,28
0	periodieken	2.536,57	2.778,51	2.846,54	2.923,34	3.021,55	3.185,40	3.431,63	3.730,67	4.092,72
1	periodiek	2.589,37	2.851,91	2.921,82	3.000,76	3.101,69	3.269,99	3.523,04	3.830,29	4.202,29
2	periodieken	2.642,16	2.920,53	2.992,17	3.073,07	3.176,48	3.349,03	3.608,42	3.923,33	4.304,61
3	periodieken	2.694,95	2.976,77	3.049,82	3.132,34	3.237,88	3.413,86	3.678,39	3.999,62	4.388,56
4	periodieken	2.747,75	3.026,93	3.101,30	3.185,28	3.292,63	3.471,70	3.740,90	4.067,75	4.463,43
5	periodieken	2.800,53	3.070,74	3.146,19	3.231,43	3.340,38	3.522,18	3.795,38	4.127,10	4.528,79
6	periodieken	2.853,34	3.107,76	3.184,15	3.270,47	3.380,77	3.564,84	3.841,46	4.177,35	4.584,01
7	periodieken	2.906,08	3.144,82	3.214,93	3.302,07	3.413,49	3.599,40	3.878,81	4.218,03	4.628,77
8	periodieken	-	-	-	-	3.446,57	3.634,31	3.916,46	4.259,12	4.673,95
9	periodieken	-	-	-	-	-	-	-	-	4.719,67

* Groep 0 is van toepassing op werknemers uit groep I indienst na 1 januari 1996.

Inclusief 3- ploegen

Salarisschaal		0*	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Periodieken										
A	Aanloopsch	2.872,49	3.145,46	3.222,25	3.308,93	3.419,75	3.604,70	4.034,61	4.385,70	4.810,80
0	periodieken	3.094,62	3.389,78	3.472,78	3.566,47	3.686,30	3.886,19	4.186,59	4.551,42	4.993,11
1	periodiek	3.159,03	3.479,34	3.564,62	3.660,92	3.784,06	3.989,38	4.298,11	4.672,96	5.126,79
2	periodieken	3.223,44	3.563,04	3.650,44	3.749,14	3.875,31	4.085,81	4.402,27	4.786,46	5.251,62
3	periodieken	3.287,84	3.631,66	3.720,78	3.821,46	3.950,22	4.164,91	4.487,64	4.879,54	5.354,04
4	periodieken	3.352,25	3.692,85	3.783,58	3.886,04	4.017,01	4.235,47	4.563,90	4.962,65	5.445,38
5	periodieken	3.416,64	3.746,30	3.838,35	3.942,35	4.075,26	4.297,06	4.630,36	5.035,06	5.525,13
6	periodieken	3.481,07	3.791,47	3.884,66	3.989,97	4.124,54	4.349,11	4.686,58	5.096,37	5.592,49
7	periodieken	3.545,42	3.836,68	3.922,21	4.028,53	4.164,45	4.391,26	4.732,15	5.145,99	5.647,10
8	periodieken	-	-	-	-	4.204,82	4.433,86	4.778,08	5.196,13	5.702,22
9	periodieken	-	-	-	-	-	-	-	-	5.757,99

BIJLAGE III – Protocol 2024 – 2025 CAO PepsiCo

Aanpak inzet mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

PepsiCo zal gedurende de komende de duur van de cao verder invulling geven aan de strategie betreffende het duurzaam inzetten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hier zullen we onder andere in kaart brengen hoe we naar onze huidige medewerkers kunnen faciliteren wat zij kunnen verwachten en wat hiervoor nodig is. Daarnaast zullen we een start maken met, en het vormgeven aan, het plan van aanpak, het communicatieplan en de implementatie om in de toekomst te voldoen aan de wettelijke bepalingen rondom dit thema.

Verhouding fix/flex

Er wordt afgesproken dat ten minste 1x per half jaar een periodiek overleg zal worden ingepland waarbij de verhouding fix/ flex verhouding onderwerp is. Dit onderwerp zal ook elk half jaar in OR worden besproken.

4 ploegen

Het akkoord dat recent bereikt is voor het werken in 4 ploegendienst wordt vastgelegd in de CAO en wordt over een half jaar in het periodiek overleg geëvalueerd.

Pensioen

- a. De Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) zoals is opgenomen in het pensioenakkoord voor zware beroepen wordt collectief opgenomen in de CAO met een geldigheidsdatum t/m 1 december 2025.
 - Medewerkers die werkzaam zijn in een functie die onder de werkingssfeer van de CAO vallen met tenminste 10 dienstjaren bij PepsiCo die in de periode tussen 1 januari 2023 en 1 decemer 2025 3 jaar of korter voor hun AOW-leeftijd zitten én die tijdens de looptijd van de tijdelijke RVU-regeling aan de voorwaarden voldoen, kunnen aan de regeling deelnemen.
 - Werknemer dient het verzoek tot deelname aan de RVU regeling minimaal 3 maanden van tevoren schriftelijk aan te vragen bij werkgever. Werkgever mag de ingangsdatum maximaal 3 maanden uitstellen indien het verzoek tot deelname negatieve gevolgen zal hebben op de productiecapaciteit. Werkgever zal dit moeten aantonen en schriftelijk onderbouwen.
- a. Deelname aan de regeling betekent dat de arbeidsovereenkomst en alle daaruit voortvloeiende verplichtingen (zoals o.a. het betalen van de pensioenpremie) worden beëindigd. Werknemer zal het dienstverband met werkgever opzeggen.
- b. Arbeidsongeschikte werknemers zullen geen aanspraak maken op deelname aan de RVU regeling zoals opgenomen in deze CAO. De arbeidsongeschikte medewerker kan werkgever schriftelijk verzoeken toch deel te nemen aan de RVU regeling, bijvoorbeeld als de Werknemer deels arbeidsgeschikt is. In dat geval kunnen werkgever en werknemer bezien of maatwerkafspraken mogelijk zijn waardoor werknemer alsnog voor de RVU regeling in aanmerking kan komen.
- c. Werknemer ontvangt over de jaren die hij deelneemt een uitkering die gelijk is aan het maximale bedrag van de RVU-drempelvrijstelling, deze bedraagt op dit moment (bedrag 2024) € 26.184 bruto op jaarbasis en zal jaarlijks worden geïndexeerd. De uitbetaling zal maandelijks plaatsvinden.
- d. De werknemer bepaalt zelf, in overleg met werkgever, hoeveel maanden hij/zij wil deelnemen waarbij de deelnameperiode minimaal 6 en maximaal 36 maanden voorafgaand aan de AOW-leeftijd is.
- e. PepsiCo heeft de intentie bevestigd om in gesprek te gaan over RVU na 2025 en vindt het belangrijk dat medewerkers op een gezonde manier hun pensioenleeftijd bereiken. Op dit moment kunnen echter nog geen toezeggingen worden gedaan.
- f. Werkgever en vakvereniging zijn het erover eens dat een arbeidsongeschikte medewerker als uitgangspunt geen aanspraak kan maken op deelname aan de RVU regeling zoals opgenomen in deze cao. De arbeidsongeschikte medewerker kan werkgever schriftelijk verzoeken toch deel te nemen aan de RVU regeling, bijvoorbeeld als de Werknemer deels arbeidsgeschikt is. In dat geval kunnen werkgever en werknemer bezien of maatwerkafspraken mogelijk zijn waardoor werknemer alsnog voor de RVU regeling in aanmerking kan komen
- g.
- h. Het pensioenakkoord zal verder worden uitgewerkt

Aanpak inzet mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

PepsiCo zal gedurende de komende de duur van de cao verder invulling geven aan de strategie betreffende het duurzaam inzetten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hier zullen we onder andere in kaart brengen hoe we naar onze huidige medewerkers kunnen faciliteren wat zij kunnen verwachten en wat hiervoor nodig is. Daarnaast zullen we een start maken met, en het vormgeven aan, het plan van aanpak, het communicatieplan en de implementatie om in de toekomst te voldoen aan de wettelijke bepalingen rondom dit thema.

Actualiseren en harmoniseren

- i. Ten behoeve van compliance zal de Bijlage Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden worden toegevoegd in de CAO's. Hierbij is afgesproken om de standplaats clausule zodanig te formuleren dat tijdelijk werk op een andere locatie op vrijwillige basis is en in goed overleg.
- j. In kader van het Project CAO's zijn er aantal onderwerpen die in de loop van 2024 en 2025 worden besproken en afgerond. De inhoudelijke wijzigingen zullen eerst voorgelegd worden bij de leden per entiteit. De voorziene ingangsdatum voor inhoudelijke wijzigingen zal in 2025 plaatsvinden. Dit heeft onder andere betrekking tot de volgende onderwerpen: a. Overwerk b. Eindejaarsuitkering
- k. De huidige afspraken met betrekking tot de ADV rechten blijven van kracht. Hierin wordt toegevoegd dat wanneer er sprake is van ziekte bij een medewerker (langer dan 4 weken) de ADV rechten pro-rato worden gekort. PepsiCo heeft bevestigd om een sprongvergoeding te implementeren in PepsiCo Nederland BV. In ieder geval in 2024, maar op zo kort mogelijke termijn, zal worden bekeken hoe dit in te richten.

Overig

- a. Ook voor het jaar 2024 blijft PepsiCo de mogelijkheid aan medewerkers bieden om de eindejaarsuitkering maandelijks te laten uitbetalen
- b. Het nieuwe CAO boekje zal digitaal via intranet beschikbaar gesteld worden aan alle medewerkers. Na het afronden van Project CAO zullen 25 fysieke exemplaren worden gedrukt ter inzage op locatie De AWWN bijdrage blijft gehandhaafd.
- c. De mogelijkheid blijft bestaan om de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen.

- d. We continueren de regeling waarbij medewerkers, gedurende de looptijd van de CAO, de mogelijkheid krijgen om 14 ADV dagen op jaarbasis te verkopen.
- e. De huidige PAWW regeling 3e WW jaar zal worden verlengd.
- f. **Per 1 januari 2024 is de stagevergoeding verhoogd naar een netto uitkering van €550,- per maand op basis van een fulltime stage.**

Bijlage VII Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Arbeitsplaats	In de arbeidsovereenkomst is een standplaats opgenomen. Het kan van werknemers worden gevraagd dat zij, na overleg en altijd op vrijwillige basis, op andere locaties van PepsiCo werkzaamheden verrichten.
Identiteit socialezekerheidsinstellingen	PepsiCo draagt (voor zover verplicht) de wettelijke sociale premies (inclusief de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw) af aan het Uitkeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) of de Belastingdienst. Je kunt op basis hiervan mogelijk aanspraak maken op een uitkering van UWV, bijvoorbeeld bij werkloosheid (WW-uitkering) of arbeidsongeschiktheid (Ziektewet- of WIA-uitkering). Indien van toepassing Werkgever biedt Werknemer daarnaast aanvullende bescherming op het gebied van sociale zekerheid, te weten: - WGA Hiaat

g.