

Eindbod CAO Groenten- en Fruitverwerkende Industrie 2021-2023

Werkgevers verenigd in de Vereniging van de Nederlandse Groenten- en Fruitverwerkende Industrie (Vigef) en de vakbonden FNV Voedingsindustrie en CNV Vakmensen (verder te noemen partijen) hebben op 24 juni 2021 open en constructief overleg gevoerd over een nieuwe cao voor de Groenten- en Fruitverwerkende Industrie. Dit overleg heeft geleid tot een eindbod van de Vigef.

Het eindbod bevat de volgende punten:

1. Looptijd

Een cao met een looptijd van 2 jaar, lopend van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023.

2. Loonparagraaf

Structurele salarisverhoging

De cao-salarisschalen worden per 1 oktober 2021 met 2,25% verhoogd en per 1 oktober 2022 met 2,25% verhoogd.

3. Duurzame Inzetbaarheidsregeling

Partijen hebben definitief overeenstemming bereikt over de Duurzame Inzetbaarheidsregeling die per 1 januari 2022 wordt ingevoerd. Voorafgaand zal in oktober 2021 een gezamenlijke informatiebrochure worden gepubliceerd voor werknemers.

De afgesproken regeling is integraal onderdeel van dit eindbod en is als bijlage bij deze protocoltekst gevoegd. (zie bijlage)

4. Thuiswerkvergoeding

Bij een verplichte thuiswerksituatie ontvangen werknemers een bruto vergoeding van € 2,00 per gewerkte thuiswerkdag. Op deze dag kan er geen samenloop plaatsvinden met een reiskostenvergoeding. Op bedrijfsniveau kunnen werkgever en ondernemingsraad afspraken maken om een deel van de vrije ruimte van de werkkostenregeling hiervoor te gebruiken.

5. Snipperdagen

De tekst van artikel 13 lid 5 letter c (religieuze feestdagen) zal als volgt worden gewijzigd: 'De werkgever zal zoveel mogelijk tegemoet komen aan de behoefte van werknemers om vrijaf te nemen op de voor hen geldende religieuze feestdagen anders dan de geldende christelijk feestdagen'.

6. Toeslag voormanfunctie

Het artikel 10 lid 11 Toeslag voormanfunctie komt per 1 juli 2021 te vervallen.

7. Mantelzorg

In de cao zal de volgende tekst over mantelzorg worden opgenomen: 'De werknemer die langdurig zorg verleent aan een ziek familielid, partner, vriend(in) of kennis, kan in overleg met de werkgever maatregelen treffen die mantelzorg mogelijk maken. Hiervoor wordt in eerste instantie gebruik gemaakt van het bestaande verlof. Het doel van het overleg is gericht op voorkoming van overbelasting of uitval door ziekte van de mantelzorger'.

8. Cao-tekst gebruikersvriendelijker en toegankelijker maken

Partijen hebben afgesproken om een paritaire werkgroep in te stellen om de leesbaarheid en gebruikersvriendelijkheid van de cao te verbeteren. De werkgroep zal daarbij ondersteund worden door een externe deskundige. Partijen zullen nog nadere afspraken maken over de opzet en uitvoering van dit project.

9. WGA-premie

Gedurende de looptijd van de CAO zal de werkgever geen gebruik maken van de bevoegdheid 50% van de gedifferentieerde wettelijke WGA–premie op het (netto) loon van de werknemer te verhalen.

10. Bijdrage aanvullende ziektekostenverzekering

Gedurende de looptijd van deze CAO verstrekt de werkgever een bijdrage van maximaal € 15 bruto per maand aan werknemers die deelnemen aan de collectieve aanvullende verzekering waarin fysiotherapie is opgenomen. Deze vergoeding geldt ook voor de werknemer die een bewijs kan overleggen van deelname aan een aanvullende verzekering waarin fysiotherapie is opgenomen. De bijdrage is gelijk aan de hoogte van de aanvullende verzekering van werknemer tot een maximum van € 15, bruto per maand.

11. Vakbondscontributie

De mogelijkheid om vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen blijft gedurende de looptijd van deze cao gehandhaafd.

12. Werkgeversbijdrage

De bestaande werkgeversbijdrageregeling voor vakbonden wordt gedurende deze cao ongewijzigd gehandhaafd.

Houten, 24 juni 2021

Namens werkgevers,

Vigef

Dhr. K. Wieringa

Bijlage: Duurzame inzetbaarheidsregeling groenten- en fruitverwerkende industrie

Algemeen

Met ingang van 1 januari 2022 kunnen werknemers gebruik maken van de nieuwe duurzame inzetbaarheidsregeling voor de groenten- en fruitverwerkende industrie.

Deze regeling houdt in dat werknemers kunnen kiezen tussen behoud van leeftijd- en diensttijddagen óf kunnen kiezen voor een regeling die de werknemer met een dienstverband van tenminste 0,7 FTE in de gelegenheid stelt om 10 jaar voorafgaand aan de voor hem/haar geldende standaard pensioenrichtleeftijd die wordt gehanteerd door het BPL, de arbeidsduur met 10% te verkorten gedurende de eerste 5 jaar van de regeling en met 20% te verkorten gedurende de laatste 5 jaar van de regeling.

De regeling houdt in dat:

1. De werknemer vanaf 10 jaar voorafgaand aan de voor hem/haar geldende standaard pensioenrichtleeftijd die wordt gehanteerd door het BPL in de gelegenheid zal worden gesteld gebruik te maken van **Duurzame inzetbaarheidsregeling A** en daarbij te gaan werken:
 - a. op basis van 90% van de normale werktijd (na overleg met de werkgever in te vullen)
 - b. tegen betaling van 95% van het oorspronkelijke schaalsalaris
 - c. waarbij wordt gestreefd naar 100% pensioenopbouw van het oorspronkelijk dienstverband

In deze situatie komen de rechten op leeftijd- en anciënniteit verlof in artikel 13 lid 1 b te vervallen.

2. De werknemer van vanaf 5 jaar voorafgaand aan de voor hem geldende standaard pensioenrichtleeftijd die wordt gehanteerd door het BPL in de gelegenheid zal worden gesteld gebruik te maken van **Duurzame inzetbaarheidsregeling B** en daarbij te gaan werken:
 - a. op basis van 80% van de normale werktijd (na overleg met de werkgever in te vullen)
 - b. tegen betaling van 90% van het oorspronkelijke schaalsalaris
 - c. waarbij wordt gestreefd naar 100% pensioenopbouw van het oorspronkelijk dienstverband

In deze situatie komen de rechten op leeftijd- en anciënniteit verlof in artikel 13 lid 1 b te vervallen.

De keuze voor **Duurzame inzetbaarheidsregeling B** vervangt een eventuele keuze voor **Duurzame inzetbaarheidsregeling A**.

3. Een werknemer moet voorafgaand aan het keuzemoment minimaal 5 jaar onafgebroken in dienst zijn bij werkgever.
4. Een nadere uitwerking van deze regeling zal terug te vinden zijn in een bijlage van de cao

BIJLAGE in de cao: 'Voorwaarden voor deelname aan de duurzame inzetbaarheidsregeling groenten- en fruitverwerkende industrie'

1. doel

De Duurzame inzetbaarheidsregeling heeft tot doel om bij te dragen aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers die onder de doelgroep vallen.

2. rechtspositie

De werknemer met een fulltime dienstverband wordt bij deelname aan de regeling parttimer.

3. keuzemoment

- a. De Duurzame Inzetbaarheidsregeling geldt voor iedere werknemer die respectievelijk 10 of 5 jaar voor de standaard pensioenrichtleeftijd die wordt gehanteerd door het BPL zit.
- b. Indien de werknemer op een later moment wenst deel te nemen aan de regeling, dan kan dat per de 1^{ste} van de periode / maand van een kalenderjaar.
- c. Zes maanden voor deelname geeft de werknemer dit schriftelijk aan bij werkgever.
- d. Op het moment dat het instapmoment voor regeling B wordt bereikt, dan kan de regeling op verzoek van werknemer worden omgezet naar deze variant. Ook hiervoor geldt dat dit zes maanden van tevoren moet worden aangegeven.
- e. Een werknemer moet voorafgaand aan het keuzemoment minimaal 5 jaar onafgebroken in dienst zijn geweest bij de werkgever.
- f. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer inzicht krijgt in zijn toekomstige beloning en overige arbeidsvoorwaarden. Uiterlijk drie maanden voor de ingangsdatum dient de werknemer zijn definitieve keuze door te geven aan de werkgever. Hiervoor zal een rekenmodel beschikbaar worden gesteld
- g. De keuze voor de Duurzame Inzetbaarheidsregeling is definitief
- h. Een medewerker die door bijzondere persoonlijke omstandigheden deelname aan de regeling niet kan volhouden kan in overleg met de werkgever zijn deelname beëindigen.

4. opname vrije uren

- a. Werknemer spreekt na overleg met werkgever af op welk moment de vrije uren worden ingezet en leggen dit schriftelijk vast. De 'seniorenuren' worden vooraf in blokken van 1 of 2 dagdelen vast ingeroosterd verspreid over het jaar en passend binnen het werkrooster.
- b. Indien sprake is van bedrijfsomstandigheden waarin de flexibiliteit wordt gevraagd van iedere werknemer, kan door werkgever aan werknemer worden verzocht om op de ingeplande seniorenuren te werken. Deze uren kunnen dan op een later moment in het jaar opnieuw worden ingepland. In dat geval is geen sprake van overwerk.
- c. In geval dat additionele aanvragen voor deze regeling leiden tot planningsproblemen, dan heeft werkgever de mogelijkheid om na overleg met de betreffende werknemers een ander rooster af te spreken waarin werknemers op verschillende momenten de seniorenuren opnemen.
- d. In geval van arbeidsongeschiktheid worden de ingeroosterde uren geacht te zijn genoten.
- e. De uren, die zijn ontstaan door deelname aan de Duurzame Inzetbaarheidsregeling, moeten in het betreffende jaar worden ingeroosterd. Het is niet mogelijk om deze uren over te zetten naar het nieuwe jaar. Een tegoed aan seniorenuren komt op 31 december van ieder jaar te vervallen
- f. Wanneer uren niet meer kunnen worden opgenomen omdat is gewerkt op verzoek van de werkgever zullen deze uren opnieuw worden ingepland en alsnog genoten door de werknemer. Mocht dat niet mogelijk zijn dan worden ze toegevoegd aan het verloftegoed.

5. einde deelname aan de regeling

De regeling eindigt als de arbeidsovereenkomst (van rechtswege) eindigt of als de werknemer met deeltijdpensioen gaat. Als de werknemer en werkgever na pensionering van de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst sluiten, dan kan de werknemer geen gebruik meer maken van de regeling.

6. berekening hoogte bruto schaalsalaris

Als basis voor de berekening van het nieuwe schaalsalaris van 95% respectievelijk 90% afhankelijk van regeling A of B, dient het laatste (voorafgaand aan het ingangsmoment) werkelijk verdiende bruto periodieke schaalsalaris te worden gebruikt (exclusief toeslagen uit het werkvenster en overwerktoeslag). Van dit schaalsalaris dient 95% of 90% te worden genomen.

7. opbouw vakantiedagen en ADV

De opbouw van de verlof- en ADV dagen vindt plaats op basis van de nieuwe werkelijke arbeidsduur .

8. toeslag voor werken in ploegen

De werknemer ontvangt de toeslag voor werken in ploegen over het nieuwe schaalsalaris.

Voor de overige vergoedingen wordt de definitie van parttimer gevolgd: de werknemer (m/v) van wie de bedongen arbeidstijd op grond van de individuele arbeidsovereenkomst minder bedraagt dan de normale arbeidsduur. De bepalingen van deze CAO zijn in dat geval zoveel mogelijk, naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing.

9. parttimers

Parttimers met een dienstverband van tenminste 0,7 FTE kunnen naar rato gebruik maken van de Duurzame inzetbaarheidsregeling.

10. verloftegoed

Als sprake is van een verloftegoed uit voorgaande jaren (voor deelname een tegoed dat niet hoger is dan 150 uur), dan wordt gekeken naar de mogelijkheid om het verloftegoed in te plannen alvorens deel te nemen aan de regeling. Het recht op de deelname blijft dan van kracht maar gaat mogelijk later in als de werknemer alsnog gebruik wil maken van de Duurzame Inzetbaarheidsregeling.

11. nevenwerkzaamheden

De werknemer die gebruik maakt van deze regeling mag daarnaast geen betaalde arbeid voor derden verrichten, tenzij daarvoor schriftelijk toestemming is verkregen door werkgever.

12. overgangsregeling

De huidige "Seniorenregeling" in artikel 13 lid 12 komt bij invoering van deze nieuwe regeling te vervallen.

De overgangsregeling houdt het volgende in:

De werknemer, die deelneemt aan de huidige 55+ regeling en die op 1 januari 2022 nog niet de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt, wordt met ingang van de nieuwe regeling automatisch deelnemer in de nieuwe regeling A dan wel besluit terug te gaan naar de op zijn persoon van toepassing zijnde oorspronkelijke contracturen vóór deelname 55+ regeling.

De werknemer, die deelneemt aan de huidige 55+ regeling en die op 1 januari 2022 de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt, wordt met ingang van de nieuwe regeling automatisch deelnemer in de nieuwe regeling A of besluit terug te gaan naar de op zijn persoon van toepassing zijnde oorspronkelijke contracturen.

De werknemer, die deelneemt aan de huidige 55+ regelingen die op 1 januari 2022 de 63 jarige leeftijd heeft bereikt, wordt automatisch met ingang van de nieuwe regeling deelnemer in de nieuwe regeling A of besluit deel te nemen aan de nieuwe regeling B of besluit terug te gaan naar de op zijn persoon van toepassing zijnde oorspronkelijke contracturen.

14. Evaluatie en aanpassing regeling

Indien de regeling op enig moment in strijd is met veranderende wet- en regelgeving, wordt de regeling op kostenneutrale wijze in overeenstemming gebracht met de dan geldende wet- en regelgeving.