



**Zoetwarenindustrie
Sociaal Fonds 2026
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 19 mei 2026 tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Sociaal Fonds Zoetwarenindustrie

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van AWWN namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: Vereniging voor de Bakkerij- en Zoetwarenindustrie (VBZ);

Partijen ter andere zijde: FNV, CNV en De Unie.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV, V en VI is bepaald:

Artikel 1 Definities

In deze CAO wordt tenzij uitdrukkelijk anders wordt aangegeven verstaan onder:

1. Onderneming in de zoetwarenindustrie:
 - a. iedere onderneming in Nederland, die uitsluitend of in hoofdzaak:
 1. fabrieksmatig bloem en/of andere grondstoffen tot beschuit, toast, knäckebröd, biscuit, biscuitfiguren, koekjes, banket, koek en wafels verwerkt, ongeacht de soort, dan wel die fabrieksmatig producten vervaardigt die naar de aard van de verwerkte grondstoffen en/of de wijze van verwerking van de grondstoffen vergelijkbaar zijn met de zojuist genoemde producten, zulks terwijl al deze producten uitsluitend of in hoofdzaak verkocht worden aan wederverkopers/bedrijfsmatige afnemers;
 2. fabrieksmatig de producten onder 1 genoemd vervaardigt door een vorm van samenvoeging (assemblage) van delen van de onder 1 genoemde producten, al dan niet met toevoeging van vulling, dan wel die fabrieksmatig producten vervaardigt die naar de aard van de verwerkte grondstoffen en/of de wijze van verwerking van de grondstoffen vergelijkbaar zijn met de zojuist genoemde producten;
 3. fabrieksmatig rijstkoeken en -wafels vervaardigt, dan wel die fabrieksmatig producten vervaardigt die naar de aard van de verwerkte grondstoffen en/of wijze van verwerking van de grondstoffen vergelijkbaar zijn met de zojuist genoemde producten;
 4. aan één of meer van de onder 1 tot en met 3 genoemde ondernemingen uitsluitend of in hoofdzaak diensten verleent en die tezamen een economische eenheid vormen. Onder diensten wordt verstaan: Inpakhandelingen, (technisch) onderhoud, verkoop, administratie, management- en beheeractiviteiten, schoonmaakwerkzaamheden en distributie;
 5. fabrieksmatig suikerwerken vervaardigt;
 6. fabrieksmatig dropartikelen vervaardigt;
 7. fabrieksmatig cacaomassa, cacaopoeder, cacaoboter, chocolademassa of couverture verwerkt bij de vervaardiging van al of niet gevulde chocoladeartikelen, inclusief boterhamstrooisels en pasta's.
2. Werkgever: de natuurlijke of rechtspersoon die de onderneming – als bedoeld in lid 1 – drijft.
3. Werknemer: man of vrouw die met de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek heeft gesloten.



4. Vakvereniging: één van de vakbonden genoemd als partij bij deze CAO.
5. De Stichting: de Stichting Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie, gevestigd te 's-Gravenhage.
6. De statuten: de statuten van de in het vijfde lid genoemde Stichting.
7. Het bestuur: het in artikel 3 van de statuten van de Stichting bedoelde bestuur.

Artikel 2 Werkingssfeer

1. Deze CAO is van toepassing op de werkgever als bedoeld in artikel 1, lid 2.
2. Deze CAO is tevens van toepassing op die onderneming of dat gedeelte van een onderneming, waarin ook andere werkzaamheden dan hiervoor genoemd worden verricht. Indien meer CAO's van toepassing kunnen zijn, wordt de onderneming gerangschikt onder de CAO van die bedrijfstak, waartoe het merendeel van de werkzaamheden van deze onderneming behoort, gemeten in arbeidsuren op jaarbasis.

Artikel 3 Doel

De Stichting heeft als doelstelling om, overeenkomstig artikel 2, lid 2 van de statuten, activiteiten die gericht zijn op het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in de Zoetwarenindustrie, te financieren en subsidiëren. Daartoe heft de Stichting bijdragen van de werkgevers in de Zoetwarenindustrie.

Artikel 4 Uitvoering

1. De uitvoering van deze overeenkomst geschiedt volgens de bepalingen van de statuten en reglementen van de Stichting die aan deze overeenkomst zijn gehecht en geacht worden daarvan deel uit te maken.
2. De uitvoering is aan de Stichting opgedragen. De Stichting kan de uitvoering delegeren aan een administrateur onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de Stichting.
3. Ten behoeve van de vorenbedoelde uitvoering is de werkgever verplicht alle gegevens en inlichtingen te verschaffen alsmede iedere medewerking te verlenen, die noodzakelijk of gewenst worden geacht door personen of instellingen die, door of namens de Stichting, zijn belast met de inning van de bijdragen en de controle op de naleving van het gestelde in de statuten en de reglementen van de Stichting en de toetsing van de bedrijfsactiviteiten van de werkgever aan het gestelde in deze CAO. Daarbij bestaat de mogelijkheid om aan de werkgever opgave van de loonsom door opvragen door middel van een door een accountant gewaarmerkte cumulatieve loonstaat.
4. In het kader van de controle op de naleving en de toetsing van de bedrijfsactiviteiten kan de Stichting bij de werkgever inzage verlangen van gegevens die nodig zijn voor een goede uitvoering van deze CAO.
Daarbij kan onder meer aan de werkgever worden gevraagd om opgave van de loonsom door middel van een door een accountant gewaarmerkte cumulatieve loonstaat.
De uitkomsten van een dergelijk onderzoek kunnen alleen worden aangewend om nakoming van de CAO af te dwingen en/of een vordering in te stellen als bedoeld in artikel 15 van de Wet op de CAO en artikel 3 Wet op het verbindend en het onverbindend verklaren.
CAO-partijen dragen hiertoe de aan hun bevoegdheden over aan de Stichting.
5. Bij een schriftelijk onderzoek zal aan de werkgever duidelijk moeten worden aangegeven welke gegevens binnen welke termijn aan de Stichting en/of de administrateur ter beschikking moeten worden gesteld. Het moet hierbij gaan om gegevens die redelijkerwijs nodig zijn voor de controle c.q. het toezicht op de naleving van de CAO. Controle ter plaatse kan alleen met instemming van de werkgever. Controle ter plaatse zal alleen plaatsvinden als er een gegrond vermoeden is. Een dergelijk onderzoek dient tijdig van tevoren schriftelijk te worden aangekondigd, waarbij datum en plaats van het onderzoek moeten worden vermeld.

Artikel 5 Verplichtingen werkgever

Werkgevers zijn gehouden de door de Stichting in het kader van de doelstelling gevraagde gegevens te verstrekken en de bijdragen te betalen die zij aan de Stichting verschuldigd zijn, overeenkomstig datgene wat te dezer zake in de statuten en de reglementen van de Stichting is of wordt bepaald en zullen zich ook overigens moeten houden aan het bepaalde in de statuten en de reglementen van de Stichting. Indien de werkgever, ook na aanmaning, niet aan zijn verplichtingen voldoet, is de Stichting bevoegd de noodzakelijke gegevens naar beste weten vast te stellen en de bijdragen in te vorderen.

Artikel 6 Bijdrage

1. De hoogte van de bijdrage als bedoeld in artikel 3 is gelijk aan een door het bestuur vast te stellen percentage van het loon als bedoeld in artikel 16 lid 1 van de Wet financiering sociale verzekeringen. De werkgever is verplicht jaarlijks de bijdrage aan de Stichting te voldoen. De bijdrage is voor de werkgever 0,48% op kalenderjaarbasis.
2. Naast de bijdrage als bedoeld in lid 1 kan het bestuur een bijdrage vaststellen voor de werkgever waarvan een of meer werknemers gebruik maken van de regeling vervroegd uittreden. De hoogte van deze bijdrage stelt het bestuur vast op basis van artikel 9 van het bij deze cao behorende RVU-reglement.

STATUTEN

Artikel 1 Naam en zetel

De stichting draagt de naam 'Stichting Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie' en is gevestigd te 's-Gravenhage.

Artikel 2 Doel

1. De stichting stelt zich ten doel het financieren en subsidiëren van activiteiten die gericht zijn op het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in de zoetwarenindustrie.
2. Deze activiteiten bestaan binnen het doel van de stichting uit het bevorderen en financieren van:
 - a. het geven van voorlichting en informatie aan alle werkgevers en werknemers in de zoetwarenindustrie over de rechtsgevolgen die voortvloeien uit de collectieve arbeidsovereenkomsten voor de zoetwarenindustrie en/of andere wettelijke voorschriften die op het terrein van de arbeidsvoorwaarden liggen;
 - b. een eenduidige uitleg en toepassing van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de zoetwarenindustrie en het voorkomen van geschillen over de uitleg en toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de zoetwarenindustrie;
 - c. het coördineren, voorbereiden en ondersteunen van het georganiseerde overleg tussen sociale partners ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de zoetwarenindustrie, uitgezonderd de kosten die betrekking hebben op het eigenlijke overleg omtrent de collectieve arbeidsovereenkomst;
 - d. het uitvoeren van werkzaamheden verbonden aan het bestuurlijke, financiële en administratieve beheer van de stichting;
 - e. het verzorgen van algemene informatie en publiciteit aan werknemers, werkgevers en direct belanghebbenden aangaande de vraag en het aanbod van arbeid, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de opleidingsmogelijkheden in de zoetwarenindustrie;
 - f. de uitgifte van brochures, periodieken en kennisdragers, vervaardiging en verzending van de noodzakelijke hoeveelheid boekjes inzake de collectieve arbeidsovereenkomst ten behoeve van alle werknemers en werkgevers in de zoetwarenindustrie in het belang van de arbeidsverhoudingen in de zoetwarenindustrie;
 - g. de inzet van adviseurs voor activiteiten in het kader van voorlichting en informatie op het gebied van scholing, vorming, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarktbeleid gericht op ondernemingen in de zoetwarenindustrie;
 - h. het stimuleren en subsidiëren van ontwikkelingen in bedrijven in de zoetwarenindustrie op het terrein van arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid;
 - i. het stimuleren en subsidiëren van ontwikkelingen gericht op het bevorderen van de medezeggenschap, personeelsvergaderingen, personeelsvertegenwoordigingen en ondernemingsraden op ondernemingsniveau als vormen van overleg tussen werknemers en werkgevers in de zoetwarenindustrie;
 - j. het subsidiëren van de kosten van verlof van werknemers voor het bijwonen van congressen en vakgroepbestuursvergaderingen van hun vakorganisaties;
 - k. het verrichten en subsidiëren van het opleidingsplan, vooropleidingstraject en werkervaringsplaatsen, alsmede de opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid;
 - l. het verrichten en subsidiëren van opleidingen ten behoeve van werkgevers in de zoetwarenindustrie in het kader van de verbetering van de arbeidsverhoudingen;
 - m. het stimuleren en subsidiëren van projecten of activiteiten gericht op de verbetering van de arbeidsomstandigheden binnen de zoetwarenindustrie of op de totstandkoming of verbetering van bedrijfsbeleid op dit terrein;
 - n. het vergroten van de participatie op de arbeidsmarkt, onder meer via het stimuleren van een betere aansluiting van de zoetwarenindustrie op de arbeidsmarkt;

- o. het stimuleren en subsidiëren van de re-integratie van arbeidsongeschikte of met werkloosheid bedreigde werknemers in de zoetwarenindustrie;
- p. het stimuleren en subsidiëren van projecten of onderzoeksactiviteiten op het gebied van opleiding en begeleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en de arbeidsmarkt gericht op het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen en het duurzaam werken in de zoetwarenindustrie;
- q. het voor de werknemers in de bedrijfstak openen van de mogelijkheid om vrijwillig vervroegd uit dienst te treden op basis van het bij de cao Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie behorende RVU-reglement

Artikel 3 Bestuur

1. Het bestuur is belast met het bestuur van de stichting.
2. Het bestuur bestaat uit zeven leden. Voormeld aantal wordt evenwel verminderd met een aantal gelijk aan het aantal leden als waarvoor het recht tot benoeming is vervallen op grond van artikel 4 lid 3. Indien het bestuur uit minder dan zeven leden bestaat dan op grond van de voorgaande twee volzinnen zou moeten, behoudt dat bestuurniettemin zijn bevoegdheid om rechtsgeldig bestuursbesluiten te nemen.
3. Voor ieder lid wordt een plaatsvervanger benoemd, die het desbetreffende bestuurslid vervangt ingeval van zijn/haar belet of ontstentenis. Het feit dat sprake is van belet of ontstentenis ter zake een bestuurder zal worden vastgesteld door ten minste twee andere bestuursleden, die daaromtrent een verklaring afleggen.
Alle bepalingen die betrekking hebben op bestuursleden zijn op plaatsvervangende bestuursleden die een bestuurslid vervangen van overeenkomstige toepassing. In geval van ontstentenis of belet van alle (plaatsvervangende) bestuursleden of enig (plaatsvervangend) bestuurslid, berust het bestuur tijdelijk bij één of meer – al dan niet jaarlijks – door het bestuur voor deze situatie aangewezen personen.

Artikel 4 Benoeming van de leden van het bestuur

1. De leden van het bestuur en voor ieder van hen een vaste plaatsvervanger worden, met inachtneming van het in lid 2 bepaalde, benoemd door de organisaties van werknemers en werkgevers in de zoetwarenindustrie, te weten:
 - één lid en één plaatsvervangend lid door de vereniging: FNV, statutair gevestigd te Utrecht (werknemerssector);
 - één lid en één plaatsvervangend lid door de vereniging: CNV Vakmensen, statutair gevestigd te Utrecht (werknemerssector);
 - één lid en één plaatsvervangend lid door de vereniging: De Unie, statutair gevestigd te Culemborg (werknemerssector);
 - vier leden en vier plaatsvervangende leden door de vereniging: Vereniging voor de Bakkerij- en Zoetwarenindustrie, hierna ook te noemen: 'VBZ', statutair gevestigd te 's-Gravenhage (werkgeverssector).
2. Slechts personen die in dienst zijn van VBZ dan wel van een lid van VBZ kunnen worden benoemd door VBZ. Slechts personen die in dienst zijn van FNV, CNV Vakmensen dan wel De Unie, allen voormeld, kunnen worden benoemd door de werknemerssector.
3. Het recht van benoeming van bestuursleden vervalt voor de organisaties van werknemers- of werkgeversorganisaties die bij de twee meest recente looptijden van de cao voor de Zoetwarenindustrie, de lopende cao inbegrepen, geen partij was bij de cao voor de Zoetwarenindustrie. Het totale aantal bestuursleden zal overeenkomstig het bepaalde in artikel 3 lid 2 worden verminderd met een gelijk aantal bestuursleden als waarop het aldus vervallen recht van benoeming zag.

Artikel 5 Zittingsduur

1. De leden en plaatsvervangende leden van het bestuur worden benoemd voor een periode van twee jaar, met dien verstande dat deze termijn wordt verlengd met de periode waarin leden en plaatsvervangende leden van het bestuur nog niet door een nieuw bestuurslid respectievelijk plaatsvervangend bestuurslid zijn opgevolgd.
2. Aftredende leden en plaatsvervangende leden zijn terstond herkiesbaar.
3. In tussentijdse vacatures wordt, met inachtneming van het in artikel 4 bepaalde, zo spoedig mogelijk voorzien. De nieuwgekozen leden en/of plaatsvervangende leden treden af op het tijdstip

waarop het lid of het plaatsvervangend lid dat zij vervangen, zou zijn afgetreden.

4. Het bestuurslidmaatschap eindigt voor bestuursleden, die benoemd zijn door de werkgeverssector, zodra zij ophouden in dienst te zijn van VBZ dan wel van een lid van VBZ. Het bestuurslidmaatschap eindigt voor bestuursleden, die benoemd zijn door de werknemerssector, zodra zij ophouden in dienst te zijn van FNV, CNV Vakmensen dan wel De Unie.
5. Het bestuurslidmaatschap eindigt eveneens voor bestuursleden en plaatsvervangend bestuursleden die zijn benoemd door een werknemers- of werkgeversorganisaties die bij de twee meest recente looptijden van de cao voor de Zoetwarenindustrie, de lopende cao inbegrepen, geen partij was bij de cao voor de Zoetwarenindustrie.

Artikel 6 Voorzitter

Telkenjare wijst het bestuur uit zijn midden een voorzitter en vicevoorzitter aan, met dien verstande dat, indien het voorzitterschap wordt vervuld door één van de leden uit de werkgeverssector, het vicevoorzitterschap wordt bekleed door één van de leden uit de werknemerssector en omgekeerd. Het voorzitterschap en vice-voorzitterschap zal jaarlijks wisselen.

Artikel 7 Vertegenwoordiging

1. De stichting wordt vertegenwoordigd door het bestuur dan wel door de voorzitter en de vicevoorzitter tezamen.
2. Het bestuur is bevoegd te besluiten tot het aangaan van alle overeenkomsten, gene uitgezonderd; de in artikel 291 lid 2 Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek voorkomende mogelijke bevoegdheidsbeperkingen op dit punt gelden derhalve niet.

Artikel 8 Stemming

1. De besluitvorming geschiedt bij meerderheid van stemmen, in vergaderingen waar tenminste de helft plus één van de zittende bestuursleden respectievelijk hun plaatsvervangende bestuursleden aanwezig is.
Ter bestuursvergadering brengen de gezamenlijke aanwezige bestuursleden uit de werkgeverssector evenveel stemmen uit als de gezamenlijke aanwezige bestuursleden uit de werknemerssector. Is het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden uit de werkgevers- en werknemerssector even groot, dan brengt ieder lid van het bestuur één stem uit. Is het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden uit de werkgevers- en werknemerssector niet even groot, dan brengt elk der leden van die groep, waarvan het kleinste aantal ter vergadering aanwezig is, zoveel stemmen uit als overeenkomt met het aantal leden van die groep, waarvan het grootste aantal ter vergadering aanwezig is. Elk der leden van de groep, waarvan het grootste aantal ter vergadering is, brengt alsdan zoveel stemmen uit als overeenkomt met het aantal leden van die groep, waarvan het kleinste aantal ter vergadering aanwezig is.
Bij staking der stemmen wordt een voorstel geacht te zijn verworpen.
2. Een schriftelijk met eenparigheid van stemmen van alle bestuursleden respectievelijk hun plaatsvervaarders, genomen besluit staat gelijk aan een in een vergadering genomen besluit.
3. Een bestuurder neemt niet deel aan de beraadslaging en besluitvorming als hij daarbij een direct of indirect persoonlijk belang heeft dat tegenstrijdig is met het belang van de stichting en de met haar verbonden onderneming of organisatie. Als hierdoor geen bestuursbesluit kan worden genomen, dan is de betreffende bestuurder toch bevoegd om deel te nemen aan beraadslagingen en de besluitvorming en is het bestuur bevoegd het besluit op deze wijze te nemen. Het bestuur legt dan schriftelijk vast welke overwegingen aan het besluit ten grondslag liggen.

Artikel 9 Secretariaat

Het bestuur wordt in de uitvoering van zijn taak bijgestaan door een secretariaat.

Artikel 10 Vermogen

Het vermogen van de stichting zal worden gevormd door:

- a. bijdragen van werkgevers in de zoetwarenindustrie zoals worden bedoeld in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie;
- b. gekweekte renten;
- c. subsidies;



- d. eventuele andere baten.

Artikel 11 Beleggingen

1. Het bestuur is belast met het beheer van het vermogen van de stichting. De gelden van de stichting worden door het bestuur op solide wijze belegd.
2. Het bestuur kan de administratie van de stichting onder zijn verantwoordelijkheid uitbesteden aan een administratie-orgaan.

Artikel 12 Begroting

1. Het bestuur stelt jaarlijks een begroting op, die is ingericht en gespecificeerd overeenkomstig de in artikel 2 vermelde bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten. Deze begroting wordt ter goedkeuring aan de partijen bij de Collectieve arbeidsovereenkomst Sociaal Fonds voor de zoetwarennijndustrie aangeboden. De begroting is na de goedkeuring van voormelde partijen beschikbaar voor bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers.
2. Degene die een verzoek doet tot het ter beschikking stellen van gelden van de stichting dient bij het bestuur een begroting in te dienen, welke is gespecificeerd overeenkomstig de in artikel 2 vermelde bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten.

Artikel 13 Boekjaar en jaarstukken

1. Het boekjaar van de stichting is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar stelt het bestuur een door een externe registeraccountant gecontroleerd verslag over de financiële toestand van de stichting vast.
3. Het bestuur legt in het verslag rekenschap af van het gevoerde beleid. Het verslag dient een getrouw beeld te geven van de grootte en de samenstelling van het vermogen van de stichting en van de ontwikkeling daarvan gedurende het boekjaar en is gespecificeerd overeenkomstig de in artikel 2 vermelde bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten. Uit het verslag en de bijbehorende accountantsverklaring moet blijken dat de uitgaven conform de activiteiten en bestedingsdoelen van artikel 2 zijn gedaan.
4. Degene(n) aan wie krachtens een besluit van het bestuur gelden van de stichting ter beschikking worden gesteld, dienen aan het bestuur een door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring te overleggen over de wijze, waarop de gelden zijn besteed, welke verklaring ten minste moet zijn gespecificeerd volgens de in artikel 2 omschreven bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten en een geïntegreerd onderdeel moet uitmaken van het voormelde verslag.
5. Het verslag en de bijbehorende accountantsverklaring liggen ten kantore van het secretariaat en op één of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen ter inzage van de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers. Voorts ligt het verslag en de bijbehorende accountantsverklaring voor eenieder ter inzage bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
6. Het verslag en de bijbehorende accountantsverklaring worden op aanvraag aan de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers toegezonden, tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.
7. Het verslag en de bijbehorende accountantsverklaring worden uiterlijk binnen zes maanden na afloop van het boekjaar, waarop het verslag betrekking heeft, in drievoud toegezonden aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Artikel 14 Reglementen

1. Het bestuur is bevoegd reglementen vast te stellen, waarin die onderwerpen worden geregeld, welke niet in deze statuten zijn vervat dan wel ter nadere uitwerking van deze statuten.
2. De reglementen mogen niet met de wet of deze statuten in strijd zijn.
3. Het bestuur is te allen tijde bevoegd de reglementen te wijzigen of op te heffen.



4. Op de vaststelling, wijziging en opheffing van de reglementen is het bepaalde in artikel 16 lid 1 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 15 Tijdsduur

De stichting is aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 16 Statutenwijziging

1. Het bestuur is bevoegd door een eenstemmig besluit in een vergadering, waarin alle bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd zijn, zonder dat in het bestuur enige vacature bestaat, deze statuten te wijzigen met dien verstande dat een zodanige wijziging niet het doel of karakter van de stichting mag aantasten.
Wijziging van de statuten kan slechts plaatsvinden na verkregen goedkeuring van de partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst Sociaal Fonds voor de zoetwarenindustrie.
2. Tegelijkertijd met de oproeping tot een vergadering tot wijziging van de statuten moet een afschrift van het voorstel, waarin de voorgestelde wijzigingen van de statuten woordelijk zijn opgenomen, aan de bestuursleden worden toegezonden.
3. De wijziging moet op straffe van nietigheid bij notariële akte tot stand komen.
4. Het bestuur is verplicht een authentiek afschrift van de wijziging, alsmede de gewijzigde statuten neer te leggen ten kantore van het openbaar register gehouden door de Kamers van Koophandel.

Artikel 17 Ontbinding en vereffening

1. Het bestuur is bevoegd de stichting te ontbinden. Op het daartoe te nemen besluit is het bepaalde in artikel 16 lid 1, eerste zin, van overeenkomstige toepassing.
2. De stichting blijft na haar ontbinding voortbestaan voor zover dit tot vereffening van haar vermogen nodig is.
3. De vereffening geschiedt door de bestuurders. Zij dragen er zorg voor dat van de ontbinding van de stichting inschrijving geschiedt in het register bedoeld in artikel 16 lid 4.
4. Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van deze statuten zoveel mogelijk van kracht.
5. Het bestuur geeft een bestemming aan een eventueel batig saldo van de stichting. Bedoelde bestemming zal zoveel mogelijk in het verlengde liggen van het doel van de ontbonden stichting.
6. Na afloop van de vereffening blijven de boeken, bescheiden en andere gegevensdragers van de ontbonden stichting gedurende de door de wet voorgeschreven termijn berusten onder de jongste vereffenaar, tenzij het bestuur een andere bewaarder heeft benoemd.

Artikel 18 Slotbepaling

In alle gevallen, waarin zowel de wet, deze statuten als de reglementen niet voorzien, beslist het bestuur.

UITVOERINGSREGLEMENT

Artikel 1 Definities

1. Dit uitvoeringsreglement is van toepassing op de werkgever als bedoeld in artikel 1 en 2 van de CAO Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie.
In dit uitvoeringsreglement wordt verstaan onder:
2. Onderneming in de zoetwarenindustrie:
 - a. iedere onderneming in Nederland, die uitsluitend of in hoofdzaak:
 1. fabrieksmatig bloem en/of andere grondstoffen tot beschuit, toast, knäckebröd, biscuit, biscuitfiguren, koekjes, banket, koek en wafels verwerkt, ongeacht de soort, dan wel die fabrieksmatig producten vervaardigt die naar de aard van de verwerkte grondstoffen en/of de wijze van verwerking van de grondstoffen vergelijkbaar zijn met de zojuist genoemde producten, zulks terwijl al deze producten uitsluitend of in hoofdzaak verkocht worden aan wederverkopers/bedrijfsmatige afnemers;

2. fabrieksmatig de producten onder 1 genoemd vervaardigt door een vorm van samenvoeging (assemblage) van delen van de onder 1 genoemde producten, al dan niet met toevoeging van vulling; dan wel die fabrieksmatig producten vervaardigt die naar de aard van de verwerkte grondstoffen en/of de wijze van verwerking van de grondstoffen vergelijkbaar zijn met de zojuist genoemde producten;
 3. fabrieksmatig rijstkoeken en -wafels vervaardigt, dan wel die fabrieksmatig producten vervaardigt die naar de aard van de verwerkte grondstoffen en/of wijze van verwerking van de grondstoffen vergelijkbaar zijn met de zojuist genoemde producten;
 4. aan één of meer van de onder 1 tot en met 4 genoemde ondernemingen uitsluitend of in hoofdzaak diensten verleent en die tezamen een economische eenheid vormen. Onder diensten wordt verstaan:
Inpakhandelingen, (technisch) onderhoud, verkoop, administratie, management- en beheeractiviteiten, schoonmaakwerkzaamheden en distributie;
 5. fabrieksmatig suikerwerken vervaardigt;
 6. fabrieksmatig dropartikelen vervaardigt;
 7. fabrieksmatig cacaomassa, cacaopoeder, cacaoboter, chocolademassa of couverture verwerkt bij de vervaardiging van al of niet gevulde chocoladeartikelen, inclusief boterhamstrooisels en pasta's;
3. Werkgever: de natuurlijke of rechtspersoon die de onderneming – als bedoeld in lid 2 – drijft.
 4. Werknemer: man of vrouw die met de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek heeft gesloten.
 5. De Stichting: de Stichting Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie, gevestigd te 's-Gravenhage.
 6. Het bestuur: het in artikel 3 van de statuten van de Stichting bedoelde bestuur.
 7. CAO Sociaal Fonds: collectie arbeidsovereenkomst Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie.

Artikel 2 Hoogte van de bijdrage

1. De hoogte van de bijdrage als bedoeld in artikel 6 lid 1 van de CAO Sociaal Fonds is gelijk aan een door het bestuur vast te stellen percentage van het loon als bedoeld in artikel 16 lid 1 van de Wet financiering sociale verzekeringen. De werkgever is verplicht jaarlijks de bijdrage aan de Stichting te voldoen.
2. De Stichting deelt het te betalen bedrag van de in lid 1 bedoelde bijdrage schriftelijk aan de werkgever mede. De bijdrage kan in voorschot worden gevorderd op basis van een geraamde som van de bruto loonsom. De werkgever is verplicht de verschuldigde bijdrage of het verschuldigde voorschot binnen 14 dagen na dagtekening van de desbetreffende nota van de Stichting te voldoen.
3. Hetgeen er als de in lid 2 bedoelde voorschotbijdrage door de werkgever is betaald, wordt verrekend met de in lid 1 bedoelde bijdrage die de werkgever over dat jaar verschuldigd zal zijn. Bij niet tijdige betaling van de voorschottermijn wordt het gehele resterende bedrag van de voorschotnota direct opeisbaar.
4. De werkgever is verplicht aan de Stichting – op de door de Stichting vast te stellen wijze en tijdstippen – de gegevens te verstrekken welk naar het oordeel van de Stichting nodig zijn ter berekening van de in lid 1 bedoelde verschuldigde bijdrage en het te vorderen voorschot. Indien de werkgever niet, niet tijdig of onvolledig de benodigde gegevens aan de Stichting verstrekt, is de Stichting bevoegd de hoogte van de bijdrage of het voorschot naar beste weten zelf vast te stellen. De kosten van het vergaren en verstrekken van de door de Stichting gewenste informatie komen voor de rekening van de werkgever.
5. De werkgever die nalaat zijn in dit artikel bedoelde financiële verplichtingen jegens de Stichting op een door het bestuur vastgesteld tijdstip te voldoen, zal voor elke ingaande maand verzuim wegens rentederving het wettelijk rentepercentage als bedoeld in artikel 119 jo 120 Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek van het niet tijdig betaalde bedrag aan de Stichting verschuldigd zijn, tenzij het bestuur daarvan geheel of gedeeltelijk ontheffing verleent.
6. Boven en behalve de in het voorgaande lid bedoelde rentevergoeding is de werkgever in geval van nalatigheid verplicht op de eerste vordering aan de Stichting te betalen alle kosten, welke ter invordering van het verschuldigde zijn gemaakt. De buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van 50 Euro.



Artikel 2A Hoogte van de bijdrage RVU

De hoogte van de bijdrage als bedoeld in artikel 6 lid 2 van de CAO Sociaal Fonds en de betaaltermijnen stelt het bestuur vast op basis van artikel 9 van het bij deze cao behorende RVU-reglement. De werkgever is verplicht de bijdrage ieder kwartaal, ieder half jaar of ieder jaar te voldoen aan de Stichting te voldoen.

Artikel 3 Realisering doelstelling

De Stichting realiseert het in artikel 2 van de statuten genoemde doel door het geheel of gedeeltelijk financieren en subsidiëren van in artikel 2 lid 2 van de statuten genoemde activiteiten onder door het bestuur te stellen voorwaarden en op de wijze zoals in dit reglement omschreven.

Artikel 4 Werkwijze

1. Subsidieaanvragen dienen schriftelijk bij het bestuur te worden ingediend.
Bij de aanvragen voor projectsubsidies dient een projectomschrijving, achtergrondinformatie, planning en een begroting betreffende de besteding van de aangevraagde gelden, onderverdeeld naar de in artikel 2 lid 2 van de statuten genoemde bestedingsdoelen of activiteiten, te worden meegezonden, alsmede een realisatieplan.
Voor uitkeringen als bedoeld in artikel 2 lid 2 sub q van de statuten is in plaats van dit artikel het bij de cao Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie behorende RVU-reglement van toepassing.
2. Ten behoeve van de in lid 1 genoemde subsidies, dient de gesubsidieerde instelling aan het bestuur van de Stichting een door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring te overleggen en zo verantwoording af te leggen omtrent de besteding van de ontvangen gelden, en wel
 - voor eenmalige subsidie: zo spoedig mogelijk, uiterlijk binnen vier maanden, na de besteding van de gelden;
 - voor periodieke subsidies: in ieder geval jaarlijks en zo spoedig mogelijk, uiterlijk binnen vier maanden, na afsluiting van de periode waarop de subsidie betrekking heeft;
 - voor projectmatige subsidies: in ieder geval jaarlijks en zo spoedig mogelijk, uiterlijk binnen vier maanden, na afsluiting van het project waarop de subsidie betrekking heeft.
3. Deze verklaring dient tenminste te zijn gespecificeerd volgens de in artikel 2 lid 2 van de statuten genoemde bestedingsdoelen of activiteiten en de projectbegroting. Deze verklaring zal een geïntegreerd onderdeel uitmaken van de financiële jaarrekening van de Stichting.
4. Het bestuur is bevoegd nadere voorschriften op te stellen waaraan de bij de subsidieaanvraag mee te zenden begroting c.q. de schriftelijke verantwoording dient te voldoen.
5. Op beslissingen van het bestuur omtrent de subsidieaanvraag kan geen beroep worden ingesteld, onverlet de mogelijkheid een nieuwe aanvraag in te dienen.

Artikel 5 Verplichtingen werkgevers en werknemers

1. De werkgevers en werknemers zijn verplicht alle gegevens te verstrekken die het bestuur voor een goede uitvoering van de statuten en de reglementen nodig acht.
2. Bij gebreke van de in het eerste lid bedoelde gegevens is het bestuur gerechtigd de betreffende gegevens naar beste weten te schatten.

Artikel 6 Administrateur

1. Het administratief en geldelijk beheer wordt onder toezicht van het bestuur gevoerd door een daarvoor door het bestuur aan te wijzen administrateur. Als administrateur treedt op De Eendracht te Voorburg.
De kosten van dit beheer komen voor rekening van de Stichting.
2. De opdracht tot het voeren van administratief en geldelijk beheer aan de administrateur wordt schriftelijk verstrekt. Bij deze opdracht behoort een instructie welke door het bestuur wordt vastgesteld.

Artikel 7 Begroting

1. Het bestuur van de Stichting stelt jaarlijks voor 1 oktober een begroting voor het daaropvolgende

kalenderjaar van inkomsten en uitgaven van de Stichting vast. De begroting omvat:

- a. een schatting van de inkomsten;
 - b. een schatting van de te financieren activiteiten als bedoeld in artikel 2 van de statuten;
 - c. de verwachte kosten van administratie en bestuur;
 - d. eventuele andere lasten.
2. De begroting is op aanvraag beschikbaar voor de bij de Stichting betrokken werkgevers en werknemers en wordt verzonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

Artikel 8 Verslag, rekening en verantwoording

1. Jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar stelt het bestuur een door een externe registeraccountant gecontroleerd verslag over de financiële toestand van de Stichting vast. Ten blijk van de vaststelling worden deze stukken door de voorzitter en de vice-voorzitter van de Stichting ondertekend. Dit verslag is ingericht en gespecificeerd overeenkomstig de activiteiten en bestedingsdoelen van artikel 2 van de statuten. Tevens maken de in artikel 4 lid 4 van deze reglementen genoemde verklaringen een geïntegreerd onderdeel uit van dit verslag.
2. Het bestuur legt in het verslag rekenschap af van het gevoerde beleid. Uit de stukken moet blijken dat de uitgaven conform de activiteiten en bestedingsdoelen van artikel 2 van de statuten zijn gedaan.
3. Het verslag en de accountantsverklaring worden ten kantore van de administrateur, en van de betrokken CAO-partijen ter inzage gelegd, alsmede op één of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
4. Het verslag en de accountantsverklaring worden op aanvraag aan de bij de Stichting betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.
5. Het boekjaar is gelijk aan het kalenderjaar.

RVU-REGLEMENT

(Regeling Vervroegd Uittreden Zoetwarenindustrie)

Artikel 1 – Begrippen en betekenis

Dit artikel beschrijft de belangrijkste termen die in dit reglement worden gebruikt:

1. Onderneming in de Zoetwarenindustrie: de werkgever zoals bedoeld in artikel 1 lid 1 van de cao Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie
2. Werkgever: de natuurlijke persoon of rechtspersoon die de onderneming als bedoeld in lid 1 drijft.
3. Werknemer: de persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is bij een werkgever.
4. De Stichting: de Stichting Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie.
5. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
6. RVU-uitkering: het bedrag dat door de Stichting wordt uitgekeerd op basis van deze regeling.
7. Uitkeringsgerechtigde: degene die voldoet aan de voorwaarden van deze regeling en een RVU-uitkering ontvangt.
8. Utdiensttredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever eindigt via een vaststellingsovereenkomst.
9. Vaststellingsovereenkomst: de overeenkomst waarin afspraken over het einde van het dienstverband en deelname aan de RVU-regeling zijn vastgelegd.
10. RVU-regeling: de regeling zoals opgenomen in dit RVU-reglement.
11. Functiefamilie: de afdeling waarbinnen de referentiefuncties zoals genoemd in het functiehandboek voor de Zoetwarenindustrie zijn ingedeeld.
12. Uitkeringsperiode: de periode waarin de uitkeringsgerechtigde de RVU-uitkering ontvangt.
13. Vrijwilliger: iemand die niet in loondienst of in een (fictieve) dienstbetrekking voor een organisatie werkzaamheden verricht en alleen een vergoeding ontvangt die binnen de grenzen blijft van de vrijwilligersvergoeding zoals genoemd in artikel 2 lid 6 Wet op de loonbelasting 1964.

Artikel 2 – Voor wie geldt deze regeling?

Dit reglement is van toepassing op:

1. Iedere werkgever in de Zoetwarenindustrie zoals genoemd in artikel 1 lid 2 van deze regeling.
2. Iedere werknemer die bij deze werkgever in dienst is in de zin van artikel 1 lid 3 van deze regeling.
3. Het reglement is niet van toepassing op die onderneming of dat gedeelte van een onderneming



waaraan de Beroepscommissie dispensatie heeft verleend voor de cao Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie.

4. In afwijking van lid 2 is artikel 20 van dit reglement tevens van toepassing op de persoon die vóór 1 januari 2026 is ingestroomd in de RVU-regeling zoals opgenomen in de cao Sociaal Fonds Zoetwaren met looptijd tot en met 31 december 2025, voor zover het betreft de voortzetting en uitvoering van die regeling.

Artikel 3 – Wat wordt aangemerkt als zwaar beroep?

Als werknemer met een zwaar beroep in het kader van deze regeling wordt beschouwd:

1. Werknemers werkzaam in een ploegdienstrooster; of
2. Werknemers die minimaal één consignatiedienst per maand draaien, gemiddeld op jaarbasis; of
3. Werknemers met een functie in de functiefamilie productie & inpak, die is ingedeeld in functie-groep 2 t/m 9 zoals bedoeld in de cao voor de Zoetwarenindustrie, algemeen verbindend verklaard bij besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Stcrt 2025, 24449); of
4. Werknemers met een functie in de functiefamilie logistiek, die is ingedeeld in de functies medewerker intern transport, medewerker magazijn, vrachtwagenchauffeur, teamleider magazijn, teamleider magazijn/expeditie of een vergelijkbare functie; of
5. Werknemers met een functie in de functiefamilie techniek, die is ingedeeld in functiegroep 2 t/m 9 zoals bedoeld in de cao voor de Zoetwarenindustrie, algemeen verbindend verklaard bij besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Stcrt 2025, 24449).

In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van referentiefuncties uit het functiehandboek voor de Zoetwarenindustrie, algemeen verbindend verklaard bij besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Stcrt 2012, 888).

Artikel 4 – Voorwaarden voor deelname

Deelname aan de regeling is mogelijk als aan alle onderstaande voorwaarden wordt voldaan:

1. De werknemer treedt uit dienst tussen 1 januari 2026 en 31 december 2026 en heeft op het moment van uitdiensttredingsdatum een leeftijd bereikt die maximaal drie jaar en minimaal één maand voor de AOW-gerechtigde leeftijd ligt.
2. De werknemer werkt op 1 januari 2026 op basis van een arbeidsovereenkomst bij een werkgever zoals genoemd in artikel 1 lid 2 van deze regeling.
3. De werknemer heeft direct voorafgaand aan de uitdiensttreding tenminste 10 jaar onafgebroken op basis van een arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever of zijn rechtsvoorganger(s) gewerkt, inclusief de periode waarin de werknemer direct voorafgaand aan het dienstverband met de werkgever als uitzendkracht bij de werkgever heeft gewerkt.
4. De werknemer heeft een functie die als zwaar beroep wordt aangemerkt, zoals omschreven in artikel 3 van deze regeling.
5. Werknemer en werkgever besluiten in overleg of de werknemer deelneemt aan de RVU-regeling en per welke datum. Deelnemen aan de regeling is alleen mogelijk na wederzijdse instemming.
6. Werkgever en werknemer sluiten een vaststellingsovereenkomst waarin deelname aan deze regeling wordt vastgelegd.

Uitsluitingen:

Een werknemer kan niet deelnemen aan de RVU-regeling als één van de onderstaande situaties geldt:

- a. De werknemer vraagt een WW-uitkering aan omdat de arbeidsovereenkomst is beëindigd.
- b. De werknemer aanvaardt na uittredingsdatum een betaalde baan. Vrijwilligerswerk mag wel.
- c. De werknemer start als ondernemer of werkt al als zelfstandige en breidt zijn uren uit, op of na de uittredingsdatum;
- d. Als de werknemer recht heeft op een WGA-, IVA- of ZW-uitkering en daarnaast geen loon uit werk ontvangt.

Bewustwording financiële gevolgen

Werknemers die deelnemen aan de RVU-regeling moeten zich bewust zijn van de financiële gevolgen van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, zoals:

- verlies van een eventuele aanspraak op een Werkloosheidsuitkering, WGA-uitkering en/of Ziektewetuitkering;
- de beëindiging van de deelneming aan de pensioenregeling en de gevolgen voor de (toekomstige) pensioenuitkering en de uitkering van het nabestaandenpensioen.

Het is raadzaam dat de werknemer zich, voorafgaand aan deelname, goed laat voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling door een financieel adviseur of financiële planner. Voor werknemers is het mogelijk om gratis een afspraak te maken met een financiële coach. Meer informatie over de financiële foto vind je in de informatie paragraaf in de cao Zoetwaren of op <https://geefsmakaanjouwtoekomst.nl/financieel-fit>



Artikel 5 – Duur, hoogte en uitbetaling van de uitkering

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een maandelijkse uitkering in de zin van deze regeling toegekend vanaf de uittredingsdatum. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend.
2. De uitkering kan niet met terugwerkende kracht worden toegekend.
3. De hoogte van de maandelijkse bruto uitkering voor de voltijdwerknemer bedraagt in 2026; € 2.357. Dit bedrag is gebaseerd op de wettelijke RVU-drempelvrijstelling (artikel 32ba lid 7 Wet op de loonbelasting 1964), exclusief het aanvullende deel van € 300 (niveau 2026) dat vanaf 2026 in het wettelijke bedrag is opgenomen en door cao-partijen niet wordt gebruikt voor de berekening van deze regeling. De uitkering wordt jaarlijks aangepast volgens de door de overheid vastgestelde indexatie van de RVU-drempelvrijstelling, waarbij dit aanvullende deel buiten beschouwing blijft.
4. Deelname aan de RVU-uitkering is onomkeerbaar.
5. Deelname aan de regeling start op elk gewenst moment in de maand. Als niet gestart wordt op de eerste dag van de maand, wordt de uitkering in de eerste maand naar verhouding van het aantal deelnemende dagen in die maand berekend.
6. In de maand waarin de uitkeringsgerechtigde de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt wordt de RVU-uitkering naar verhouding uitbetaald.
7. De betaling van de RVU-uitkering vindt plaats rond de 25^e van elke maand.
8. De RVU-uitkering wordt maandelijks door de Stichting aan de uitkeringsgerechtigde uitbetaald, onder aftrek van de wettelijke verplichte inhoudingen.
9. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uitdiensttreding een parttime dienstverband had, heeft recht op een RVU-uitkering naar verhouding van de gemiddelde arbeidsduur ten opzichte van een voltijds dienstverband in de periode van vijf jaar voor het moment van indienen van het verzoek (parttime factor), volgens de staffel genoemd in lid 11.
10. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uitdiensttreding gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, heeft recht op een RVU-uitkering naar verhouding van zijn arbeidsduur ten opzichte van een voltijds dienstverband voor het moment van indienen van het verzoek (parttime factor), volgens de staffel genoemd in lid 11.
11. De staffel waarnaar verwezen wordt in bovenstaand lid 9 en lid 10 luidt als volgt:

Parttime factor	% RVU-uitkering
0–25%	Geen recht op RVU-uitkering
26–50%	50%
51–75%	75%
Meer dan 75%	100%

Artikel 6 – Geen financiële tegemoetkoming vanaf 2026

1. Per 1 januari 2026 ontvangt de Stichting geen MDIEU-subsidie meer vanuit het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
2. Voor werknemers die op of na 1 januari 2026 instromen in de RVU-regeling wordt geen financiële tegemoetkoming meer aan de werkgever verstrekt door de Stichting.

Artikel 7 – Beëindiging van de RVU-uitkering

1. Het recht op de RVU-uitkering eindigt op de dag waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. Het recht op een RVU-uitkering eindigt eerder als de volgende situatie zich voordoet:
Overlijden
Bij overlijden van de uitkeringsgerechtigde ontvangen de nabestaanden de RVU-uitkering gedurende de maand van overlijden en de twee daaropvolgende maanden, tenzij de uitkeringsgerechtigde overlijdt in de maand waarin hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
Werkloosheidswet (WW-uitkering)
Als in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een loon vervangende uitkering

op grond van de Werkloosheidswet (WW) wordt ontvangen, eindigt het recht op de RVU-uitkering vanaf de eerste dag dat die uitkering wordt ontvangen;

Betaalde arbeid

Als een nieuwe dienstbetrekking wordt aanvaard of een bestaande betaalde nevenfunctie wordt voortgezet, eindigt het recht op de RVU-uitkering vanaf de eerste dag van deze werkzaamheden;

Werkzaamheden als zelfstandige

Als de uitkeringsgerechtigde zich voor, op of na de uitdiensttredingsdatum vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, eindigt het recht op de RVU-uitkering vanaf de eerste dag waarop hij als zelfstandige werkzaam is, dan wel een bestaande onderneming voortzet.

Meldingsplicht

De uitkeringsgerechtigde is verplicht om onverwijld uit eigen beweging aan de Stichting te melden:

- het aanvaarden van een dienstbetrekking;
- het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige;
- het ontvangen van een WW-uitkering.

De Stichting kan deze informatie periodiek (laten) toetsen.

Informatieplicht

Gedurende de uitkeringsperiode verstrekt de uitkeringsgerechtigde, in aanvulling op het bepaalde in lid 3, uit eigen beweging, dan wel op verzoek van de Stichting, alle informatie waarvan redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat deze van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte of de duur van de RVU-uitkering.

Artikel 8 – Aanvragen RVU-uitkering en verstrekken van gegevens

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een RVU-uitkering dient minimaal zes maanden voor de uitdiensttredingsdatum gezamenlijk met de werkgever een aanvraag in bij de Stichting. Met goedvinden van de werkgever kan deze termijn worden verkort tot minimaal 2 maanden voor uitdiensttreding.
2. De aanvraag wordt ingediend met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid wordt ingevuld en zowel door de werknemer als de werkgever wordt ondertekend en onder bijvoeging van de gevraagde bewijsstukken.
3. Tot de gevraagde bewijsstukken als bedoeld in lid 2 behoort in ieder geval:
 - een door de werkgever ondertekende ‘going concern-verklaring’ waaruit blijkt dat de werkgever aan zijn financiële verplichtingen richting de Stichting kan voldoen; en
 - een kopie van een loonstrook van de werknemer waaruit de functie van de werknemer blijkt; of
 - indien de loonstrook geen informatie bevat over de functie van de werknemer, een kopie van de arbeidsovereenkomst waaruit de functie van de werknemer blijkt; of
 - indien de arbeidsovereenkomst geen informatie bevat over de functie van de werknemer, een door de werkgever ondertekende verklaring dat de werknemer direct voorafgaand aan de uitdiensttredingsdatum bij werkgever werkzaam is geweest in een zwaar beroep; en
 - een door de werkgever en werknemer ondertekende vaststellingsovereenkomst of een door de werkgever ondertekende verklaring dat het dienstverband door het sluiten van de vaststellingsovereenkomst rechtsgeldig zal worden beëindigd.
4. Als de aanvraag niet volledig is, neemt de Stichting de aanvraag toch in behandeling. De Stichting vraagt de ontbrekende stukken op bij de werkgever en/of werknemer, die deze zo spoedig mogelijk na het verzoek aanlevert. De datum van eerste ontvangst geldt als formele ontvangstdatum voor de verdere behandeling van de aanvraag.
5. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor de RVU-uitkering en zijn werkgever verklaren zich bij de aanvraag akkoord met de op hen van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit dit reglement.
6. De Stichting beslist binnen zes weken na ontvangst van het verzoek of aan de voorwaarden voor deelname aan de regeling wordt voldaan. Als naar het oordeel van de Stichting de werknemer kan deelnemen aan de regeling, ontvangen de werknemer en de werkgever een schriftelijke bevestiging van deelname aan de regeling. Als naar het oordeel van de Stichting de werknemer niet kan deelnemen aan de regeling, wordt dit schriftelijk aan de werknemer en werkgever medegedeeld. Als het door omstandigheden niet mogelijk is om binnen zes weken een beslissing te nemen, zullen de werkgever en werknemer hierover schriftelijk worden geïnformeerd, waarbij ook de reden van uitstel zal worden meegedeeld, en ook de periode waarbinnen de beslissing genomen zal worden.
7. De werknemer die het niet eens is met een besluit van de Stichting kan een daartoe strekkend

bezwaar indienen bij de Geschillencommissie van de Stichting. Zie daarvoor de geschillenregeling van artikel 17.

Artikel 9 – Financiering van de RVU-uitkering

1. De RVU-uitkering wordt gefinancierd door de werkgever die met de werknemer overeenstemming heeft over deelname aan de RVU-regeling. Daartoe betaalt de werkgever aan de Stichting een bijdrage.
2. De bijdrage van de werkgever is gelijk aan het totale bedrag van de door zijn (gewezen) werknemer(s) te ontvangen bruto RVU-uitkeringen zoals bedoeld in artikel 5.
3. De werkgever is verplicht de verschuldigde bijdrage binnen 30 dagen na dagtekening van de desbetreffende nota van de Stichting te voldoen. De werkgever heeft voor de betaling aan de Stichting de volgende mogelijkheden:
Periodieke betaling
De werkgever kan ervoor kiezen het RVU-bedrag per periode van een kwartaal, halfjaar of jaar vooruit te betalen aan de Stichting. In dat geval moet een afschrift van een bankgarantie worden overlegd waarin de bank zich garant stelt voor een onvoorwaardelijke financiële verplichting voor de werkgever aan de Stichting ter hoogte van het totale RVU-bedrag in het geval de werkgever zijn financiële verplichting niet nakomt.
Volledige bedrag in één keer
De werkgever kan er ook voor kiezen om het volledige RVU-bedrag voor de gehele looptijd in één keer vooruit te betalen aan de Stichting. In dat geval hoeft geen bankgarantie te worden overlegd, maar moet het volledige bedrag voor de uitdiensttredingsdatum van de werknemer door de Stichting zijn ontvangen.
4. De werkgever die nalaat de verschuldigde bijdrage te voldoen of tijdig te voldoen, is naast het verschuldigde bedrag wettelijke rente als bedoeld in de artikelen 119 en 120 van Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek verschuldigd, tenzij het bestuur daarvan geheel of gedeeltelijk ontheffing verleent.
5. Wanneer de werkgever nalaat de bijdrage af te dragen of tijdig af te dragen, zal de Stichting eenmaal een herinnering sturen met de mededeling dat de betaling binnen 14 dagen moet zijn ontvangen.
6. Wanneer de werkgever niet binnen die termijn betaalt, zal de gehele vordering zonder verder bericht uit handen worden gegeven aan een incassobureau.
7. De kosten ter zake van de buitengerechtelijke incassokosten komen, volgens de wettelijk maximaal toegestane vergoeding zoals vastgesteld in het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten of enige regelgeving die in plaats van dit besluit zal gelden, voor rekening van de werkgever. De buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van € 50,-.
8. Indien de RVU-uitkering eindigt als gevolg van artikel 7 lid 2 wordt het teveel door de werkgever betaalde bedrag aan de Stichting door de Stichting aan de werkgever terugbetaald.
9. Aan het einde van elk kalenderjaar van deelname van de uitkeringsgerechtigde aan de regeling vindt een afrekening plaats op basis van de daadwerkelijk toegekende RVU-uitkeringen aan de werknemer. Als de bijdrage van de werkgever lager is dan de daadwerkelijk toegekende RVU-uitkeringen ontvangt de werkgever van de Stichting een nota; bij een te hoge bijdrage volgt restitutie.

Artikel 10 – Intrekking en wijziging van een besluit tot RVU-uitkering

1. Als de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden informatie die op grond van deze regeling moet worden verstrekt niet, niet tijdig of onvolledig of onjuist verstrekt, kan een besluit tot toekomstige of lopende RVU-uitkering worden ingetrokken en stopgezet. Informatie wordt geacht niet (tijdig) te zijn verstrekt, indien deze niet binnen twee maanden na het eerste verzoek, of onverwijld na het ontstaan van een omstandigheid die meldingsplichtig is, door de Stichting is ontvangen.
2. De Stichting is bevoegd om (in)directe schade als gevolg van door uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekte inlichtingen of anderszins niet voldoen aan de in deze regeling gestelde voorwaarden, waaronder te veel betaalde RVU-uitkeringen, sociale lasten en rente, terug te vorderen van de uitkeringsgerechtigde of zijn

nabestaanden. Daarbij behoudt de Stichting zich het recht voor verhaal te halen doormiddel van vermindering van de lopende RVU-uitkering(en).

3. Bij fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, kan de Stichting daarvan aangifte doen. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civielrechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkenen te verhalen.
4. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.
5. De Stichting stuurt aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden schriftelijk en gemotiveerd het besluit tot het treffen van een maatregel zoals bedoeld in dit artikel, waarbij in ieder geval wordt vermeld waarom deze maatregel wordt opgelegd en wat de hoogte en duur van de maatregel is.

Artikel 11 – Terugbetaling van onterecht ontvangen RVU-uitkering en verjaring

1. Als de RVU-uitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, wordt het bruto bedrag teruggevorderd van de uitkeringsgerechtigde, zijn nabestaanden of andere ontvangers. Voor zover mogelijk vindt verrekening plaats met nog uit te betalen RVU-uitkeringen.
2. Als verrekening niet (volledig) mogelijk is, ontvangt de uitkeringsgerechtigde, zijn nabestaanden of andere ontvangers een gemotiveerde beslissing met een betalingstermijn van twee weken.
3. Wanneer de uitkeringsgerechtigde, zijn nabestaanden of andere ontvangers het openstaande bedrag niet ineens kunnen terugbetalen, kan binnen twee weken na dagtekening van de in lid 2 bedoelde beslissing een gemotiveerd verzoek tot een betalingsregeling bij de Stichting worden ingediend. De Stichting beslist binnen drie weken op dit verzoek.
4. Als de Stichting het verzoek om een betalingsregeling afwijst, wordt dit schriftelijk meegedeeld. Tegelijkertijd wordt de uitkeringsgerechtigde, zijn nabestaanden of andere ontvangers verzocht het onverschuldigd betaalde bedrag alsnog binnen twee weken terug te betalen.
5. Wanneer de uitkeringsgerechtigde, zijn nabestaanden of andere ontvangers niet tijdig voldoen aan de terugbetalingsverplichting, of bij een betalingsregeling een termijn niet tijdig betalen, stuurt de Stichting eenmaal een (digitale) herinnering met de mededeling dat de betaling alsnog binnen twee weken moet zijn ontvangen.
6. Als na deze termijn geen betaling volgt of een tweede termijn wordt gemist, wordt de gehele vordering zonder verder bericht uit handen gegeven aan een incassobureau. De buitengerechtelijke incassokosten of enige regelgeving die in plaats van dit besluit zal gelden, voor rekening van degene aan wie onverschuldigd is betaald.
7. Terugvordering vindt niet plaats na verloop van vijf jaar vanaf de datum waarop de Stichting heeft vastgesteld dat de RVU-uitkering onverschuldigd is betaald.
8. Als daarvoor zwaarwegende redenen aanwezig zijn, kan de Stichting geheel of gedeeltelijk afzien van terugvordering.

Artikel 12 – Geen combinatie met andere vergoedingen (anti-cumulatie)

De werknemer die gebruik maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere (wettelijke) regelingen en/of vergoeding uit hoofde van (het einde van) de arbeidsovereenkomst, cao voor de Zoetwarenindustrie, de cao Sociaal Fonds, bedrijfsregelingen, en/of anderszins.

Artikel 13 – Garantstelling door de Stichting

1. De Stichting staat garant voor het recht op de RVU-uitkering aan de uitkeringsgerechtigde, voor zover de uitkeringsgerechtigde deelneemt aan deze (collectieve) regeling en de uitkering ontvangt vanuit de Stichting.
2. De Stichting zal gedurende de periode waarin de uitkeringsgerechtigde recht heeft op de RVU-uitkering, de RVU-uitkering te allen tijde maandelijks aan de uitkeringsgerechtigde uitkeren, zo nodig uit de algemene middelen.



3. Mocht er door deze garantstelling van de Stichting een financieel tekort dreigen te ontstaan, behoudt de Stichting zich het recht voor de algemene bijdrage als bedoeld in artikel 6 lid 1 van de cao Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie in het daaropvolgende kalenderjaar te verhogen. De wijziging van de bijdrage wordt vastgelegd in de cao Sociaal Fonds.

Artikel 14 – Uitvoering van de regeling

De RVU-regeling wordt collectief uitgevoerd door de Stichting.

Artikel 15 – Hardheidsclausule

Als de uitvoering van deze regeling naar oordeel van de Stichting in een afzonderlijk geval leidt tot een evident onbillijke situatie, kan de Stichting besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer.

In die gevallen waarin het reglement niet voorziet, handelt de Stichting naar de geest van de regeling, waarbij enig besluit geen precedent zal scheppen voor andere situaties.

Artikel 16 – Coulancregeling

In grensgevallen kan coulancre worden toegepast zodat een werknemer toch kan deelnemen aan de regeling. Coulancre kan uitsluitend worden verleend door de werkgever. De werkgever kan ten gunste van de werknemer afwijken van de definitie van 'zwaar werk' zoals opgenomen in artikel 3 van dit reglement. Werkgever en werknemer dienen bij de aanvraag aan te geven dat zij onderling een afwijking ten gunste van de werknemer zijn overeengekomen.

Artikel 17 – Geschillenregeling

1. De uitkeringsgerechtigde die zich niet kan verenigen met een beslissing die hem betreft, kan zich schriftelijk tot de Geschillencommissie wenden met het verzoek terug te komen op een beslissing op grond van dit reglement.
2. De werkwijze van de commissie is vastgelegd in bijlage 2 bij het RVU-reglement.

Artikel 18 – Reglementswijziging en intrekking

De Stichting is volgens artikel 14 van de statuten van de Stichting bevoegd om nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering van deze regeling. Wijzigen of intrekken van het reglement geschiedt door het bestuur van de Stichting.

Artikel 19 – Inwerkingtreding en duur van de regeling

De regeling treedt in werking per 1 januari 2026.

De laatste mogelijke toetreding voor deelname aan de regeling is 31 december 2026. De uitvoering van de regeling eindigt uiterlijk op 31 december 2029.

Artikel 20 – Overgangsbepaling

De RVU-regeling zoals opgenomen in de cao Sociaal Fonds Zoetwaren met looptijd tot en met 31 december 2025 blijft van toepassing voor deelnemers die onder die regeling, dat wil zeggen vóór 1 januari 2026, zijn ingestroomd. De uitvoering daarvan wordt voortgezet overeenkomstig de bepalingen van die regeling.

Sociale partners en het bestuur van de Stichting bevestigen dat bij de toepassing van de RVU-regeling 2025 steeds is beoogd aan te sluiten bij de wettelijke RVU-drempelvrijstelling, met uitzondering van het aanvullende deel van € 300 per maand dat vanaf 2026 in het wettelijke bedrag is opgenomen en dat door cao-partijen niet in de grondslag van deze regeling wordt betrokken. De regeling wordt overeenkomstig uitgevoerd. Dit betekent dat de maandelijkse bruto RVU-uitkering voor de voltijds-werknemer gelijk is aan het bedrag zoals genoemd in artikel 32ba lid 7, Wet op de loonbelasting 1964, exclusief dit aanvullende bedrag (in 2026: € 300).

De RVU-regeling 2026 is uitsluitend van toepassing op deelnemers die vanaf 1 januari 2026 instromen.



BIJLAGE 1 BIJ HET RVU-REGLEMENT - DOELGROEP RVU OP BASIS VAN REFERENTIEFUNCTIEPROFIELEN, FUNCTIEHANDBOEK VOOR DE ZOETWARENINDUSTRIE

PRODUCTIE & INPAK	
ZWAAR BEROEP	GEEN ZWAAR BEROEP, tenzij gewerkt wordt in ploegendienst of consignatie.
<i>Functies ingedeeld in groep 2 t/m 9</i>	<i>Functies ingedeeld in groep 10</i>
Medewerker inpak	Afdelingsleider / hoofd productie
Medewerker productie	
Operator inpak	
Operator productie	
Teamleider	
LOGISTIEK	
ZWAAR BEROEP	<u>GEEN</u> ZWAAR BEROEP, tenzij gewerkt wordt in ploegendienst of consignatie.
Medewerker intern transport	Administratief medewerker export
Medewerker magazijn	Productieplanner
Vrachtwagenchauffeur	Demand planner
Teamleider magazijn	Inkoper verpakkingsmateriaal
Teamleider magazijn/expeditie	
TECHNIEK	
ZWAAR BEROEP	<u>GEEN</u> ZWAAR BEROEP, tenzij gewerkt wordt in ploegendienst of consignatie.
<i>Functies ingedeeld in groep 2 t/m 9</i>	<i>Functies ingedeeld in groep 10</i>
Monteur	Hoofd technische dienst
Technisch specialist E&I	
KWALITEIT & TECHNOLOGIE	
ZWAAR BEROEP	<u>GEEN</u> ZWAAR BEROEP, tenzij gewerkt wordt in ploegendienst of consignatie
	Administratief medewerker kwaliteit
	Assistent QC
	Assistent QA
KWALITEIT & TECHNOLOGIE (VERVOLG)	
	Medewerker productontwikkeling
	Kwaliteitscontroleur/-analist
	Medewerker QA
	Hoofd kwaliteitsdienst (QA/QC)
	Productontwikkelaar
COMMERCIE	
ZWAAR BEROEP	<u>GEEN</u> ZWAAR BEROEP, tenzij gewerkt wordt in ploegendienst of consignatie.
	Assistent verkoopbinnendienst
	Medewerker consumentenservice
	Medewerker verkoopbinnendienst
	Medewerker marketing
	Accountmanager



(FINANCIËLE) ADMINISTRATIE	
ZWAAR BEROEP	<u>GEEN</u> ZWAAR BEROEP, tenzij gewerkt wordt in ploegendienst of consignatie.
	Administratief assistent FA
	Medewerker FA
	Medewerker salarisadministratie
	Hoofd FA/administrateur
DIVERSEN	
ZWAAR BEROEP	<u>GEEN</u> ZWAAR BEROEP, tenzij gewerkt wordt in ploegendienst of consignatie.
	Medewerker kantine
	Schoonmaker
	Portier
	Telefoniste/receptioniste
	Secretaresse
	Systeembeheerder
	Directiesecretaresse
	Medewerker personeelszaken

BIJLAGE 2 BIJ HET RVU-REGLEMENT - REGLEMENT VAN DE GESCHILLENCOMMISSIE

Op grond van artikel 17 van het RVU-reglement voor de Zoetwarenindustrie is een geschillencommissie ingesteld.

Artikel 1 Definities

Commissie	:	de Geschillencommissie zoals benoemd in artikel 17 van het RVU-reglement.
Werkgeversvereniging	:	Vereniging voor de Bakkerij en Zoetwarenindustrie (VBZ).
Vakbonden	:	FNV, CNV en de Unie.
De Stichting	:	De Stichting Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie.
Onderneming in de Zoetwarenindustrie	:	de werkgever zoals genoemd in artikel 1 lid 1 van de cao Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie.
Werkgever	:	De natuurlijke persoon of rechtspersoon die de onderneming drijft.
Werknemer	:	de persoon die krachtens een arbeidsovereenkomst in dienst is bij een werkgever.
Uitkeringsgerechtigde	:	diegene die voldoet aan de voorwaarden van de in het RVU-reglement opgenomen tijdelijke RVU-regeling en op grond van dat reglement recht heeft op een RVU-uitkering.
RVU-regeling	:	de regeling zoals is opgenomen in het RVU-reglement.
Eisende partij, indiener, klager	:	de partij die een geschil aanhangig maakt.

Artikel 2 Bevoegdheid

De geschillencommissie heeft de taak en de bevoegdheid tot:

1. het bemiddelen c.q. het op verzoek beslissen bij wijze van bindend of niet bindend advies in een geschil tussen de Stichting en een werknemer of uitkeringsgerechtigde over de uitleg of toepassing van de RVU-regeling.
2. het bemiddelen c.q. het op verzoek beslissen bij wijze van bindend of niet bindend advies als de werknemer het niet eens is met een afwijzing van de RVU-aanvraag door de Stichting.
3. Het beoordelen van evident onbillijke situaties en al dan niet deelnemen aan de RVU-regeling op basis van de hardheidsclausule.

Artikel 3 Samenstelling

1. De geschillencommissie bestaat uit zes leden en zes plaatsvervangende leden. De werkgeversvereniging benoemt drie leden en drie plaatsvervangende leden (de werkgeversdelegatie). De vakbonden gezamenlijk benoemen drie leden en drie plaatsvervangende leden (de werknemersdelegatie).

2. De leden en plaatsvervangende leden van de commissie hebben zitting voor de duur van dit reglement en zijn herbenoembaar.
3. Het lidmaatschap van de commissie eindigt door aftreden, overlijden of bij verklaring van de benoemde organisatie.
4. In vacatures wordt voorzien door de desbetreffende organisaties binnen één maand nadat zij zijn ontstaan.
5. De commissie benoemt bij meerderheid van stemmen uit haar midden een werkgevervoorzitter en een werknemersvoorzitter, in de even kalenderjaren zit de werkgeversvoorzitter de vergadering(en) voor, in de oneven kalenderjaren de werknemersvoorzitter.

Artikel 4 Secretariaat

1. Het secretariaat van de commissie wordt vervuld door de secretaris van het Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie. Het secretariaat is gevestigd ten kantore van VBZ. Voor kan contact- en adresgegevens zie: www.vbz.nl
2. Het secretariaat draagt zorg voor de schriftelijke behandeling van de binnengekomen zaken en voor het archief.
3. Het secretariaat toetst binnen vier weken na ontvangst van de stukken of de verstrekte gegevens en bescheiden voldoende zijn voor de beoordeling van een geschil. Als deze onvoldoende blijken wordt de eisende partij in de gelegenheid gesteld om gegevens een bescheiden aan te vullen binnen twee weken na mededeling hiervan door het secretariaat.
4. Op grond van de verstrekte gegevens en bescheiden beoordeelt het secretariaat of het geschil onder de bevoegdheid van de commissie valt.
5. Als het geschil niet onder de bevoegdheid van de commissie valt, wordt de indiener van het geschil hiervan binnen drie weken schriftelijk op de hoogte gesteld.

Artikel 5 Beraadslaging en stemming

1. De commissie is slechts bevoegd te vergaderen en te besluiten, indien tenminste vier leden respectievelijk plaatsvervangende leden aanwezig zijn.
2. Bij ongelijkheid in de aanwezigheid van de leden van beide delegaties brengt elk van de leden zoveel stemmen uit als van de andere delegatie leden aanwezig zijn.
3. De commissie neemt zijn besluiten bij gewone meerderheid van stemmen en geeft zijn adviezen schriftelijk en met redenen omkleed. Blanco stemmen worden niet geacht te zijn uitgebracht.
4. Bij staking van stemmen wordt, met inachtneming van de hierna gestelde termijnen, de beslissing aangehouden tot de volgende vergadering. Indien bij de volgende beraadslaging de stemmen wederom staken, wordt aan partijen gevraagd gezamenlijk een uitspraak te doen.
5. Een lid van de commissie dat rechtstreeks bij een geschil is betrokken neemt niet aan de behandeling hiervan deel.

Artikel 6 Behandeling geschil tussen een uitkeringsgerechtigde of werknemer en de Stichting over de uitleg of toepassing van de RVU-regeling of afwijzing van de RVU-aanvraag door de Stichting

1. Een geschil tussen een uitkeringsgerechtigde of werknemer en de Stichting over de uitleg of toepassing van één of meerdere bepalingen van de RVU-regeling of afwijzing van de RVU-aanvraag door de Stichting wordt door de werknemer schriftelijk bij het secretariaat van de commissie aanhangig gemaakt.
2. Dit schrijven dient te zijn voorzien van een behoorlijke toelichting, waarin vermeld naam en adres, feiten en omstandigheden die tot het geschil aanleiding hebben gegeven en de conclusie die daaruit naar de mening van de klager getrokken moet worden.
3. Het secretariaat stelt de Stichting in kennis van het geschil door toezending van een afschrift van het schrijven van de eisende partij. De beslissing van de commissie is alleen bindend, indien beide partijen hebben verklaard akkoord te gaan met een bindend advies.

4. Zowel aan de uitkeringsgerechtigde of werknemer als aan de Stichting zendt het secretariaat een mededeling, dat de gedingstukken aan de commissieleden zijn overlegd.
5. De commissie vangt binnen één maand na ontvangst van de gedingstukken aan met de behandeling van het geschil. De behandeling wordt binnen drie maanden na aanvang afgerond.
6. De commissie bepaalt de wijze van behandeling. Zij is onder meer bevoegd partijen in een geschil op te roepen voor mondeling overleg en deskundigen in te schakelen.

Artikel 7 Besluit inzake geschil tussen werknemer en de Stichting over de uitleg of toepassing van de RVU-regeling of een afwijzing van de RVU-aanvraag door de Stichting

1. De beslissing wordt schriftelijk medegedeeld aan beide partijen, ondertekend namens de commissieleden door de secretaris. Een afschrift van het advies wordt toegezonden aan de leden en plaatsvervangende leden van de commissie. De beslissing van de commissie is alleen bindend, indien beide partijen hebben verklaard akkoord te gaan met een bindend advies.
2. De commissie kan aan haar advies geen verdere terugwerkende kracht verbinden, dan tot de datum waarop het geschil aanhangig werd gemaakt.

Artikel 8 Behandeling in geval van evident onbillijke situaties

1. Indien de werknemer van mening is dat hij toch in aanmerking zou moeten kunnen komen voor deelname aan de regeling omdat sprake is van een evident onbillijke situatie, dient hij een schriftelijk verzoek in bij het secretariaat van de commissie.
2. Dit schrijven dient te zijn voorzien van naam en adres en een behoorlijke toelichting, waarin vermeld de redenen waarom sprake is van een evident onbillijke situatie en een onderbouwing waarom de werknemer van mening is dat hij toch in aanmerking voor deelname zou moeten komen op grond van de hardheidsclausule.
3. Het secretariaat stelt de Stichting in kennis van het geschil door toezending van een afschrift van het schrijven van de werknemer. De beslissing van de commissie is alleen bindend, indien beide partijen hebben verklaard akkoord te gaan met een bindend advies.
4. Zowel aan de werknemer als aan de Stichting zendt het secretariaat een mededeling, dat het verzoek aan de commissieleden is overlegd.
5. De commissie vangt binnen één maand na ontvangst van het verzoek aan met de behandeling tot het al dan niet verlenen van coudance. De behandeling wordt binnen drie maanden na aanvang afgerond.
6. De commissie bepaalt de wijze van behandeling. Zij is onder meer bevoegd partijen in een geschil op te roepen voor mondeling overleg en deskundigen in te schakelen.
7. De beslissing wordt schriftelijk medegedeeld aan beide partijen, ondertekend mede namens de commissieleden door de secretaris. Een afschrift van de beslissing wordt toegezonden aan de leden en plaatsvervangende leden van de commissie. De beslissing van de commissie is alleen bindend, indien beide partijen hebben verklaard akkoord te gaan met een bindend advies.
8. De commissie kan aan haar beslissing geen terugwerkende kracht verbinden.

Artikel 9 Schriftelijke behandeling

De commissie is bevoegd de opgedragen taken schriftelijk te behandelen. Dit reglement is dan van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10 Wijziging reglement

Dit reglement kan door partijen betrokken bij de cao Sociaal Fonds worden gewijzigd.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2026.



Dictum III

Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen. Dit betekent in het licht van de gelijke behandelingswetgeving dat ten aanzien van bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt terwijl daarvoor een objectieve rechtvaardiging vereist is, partijen in de uitvoeringspraktijk moeten zorgen voor een legitiem doel waarbij de ingezette middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dictum IV

Voor zover in de in dictum I opgenomen bepalingen wordt verwezen naar informatie die gepubliceerd is op een website, geldt dat de informatie zoals opgenomen op die website geen onderdeel uitmaakt van dit besluit tot algemeenverbindendverklaring. Deze informatie wordt aangemerkt als toepassingspraktijk van cao-bepalingen, zoals bedoeld in paragraaf 3.1. van het Toetsingskader AVV. De inhoud van deze informatie valt niet onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Uitgezonderd zijn de verwijzingen die wettelijk zijn toegestaan.

Dictum V

Op grond van een daartoe strekkend verzoek van cao-partijen is dit besluit niet van toepassing op Smilde Bakery B.V.

Dictum VI

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2027 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 19 mei 2026

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Collectieve arbeidsovereenkomsten,
P.S. Nanhekhan*