

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR DE GEMAKSVOEDINGINDUSTRIE
INZAKE HEFFING T.B.V. SOCIAAL FONDS**

1 januari 2021 tot en met 31 december 2025

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR DE GEMAKSVOEDINGINDUSTRIE**

1 JANUARI 2021 TOT EN MET 31 DECEMBER 2025

Deze CAO voor de gemaksvvoedingindustrie is een overeenkomst tussen

Algemene Kokswaren en Snackproducenten Vereniging (AKSV) te
Zoetermeer

en

FNV te Utrecht

CNV Vakmensen.nl te Utrecht

Artikel 1 **De werkingsfeer**

1.1 Welke ondernemingen?

Iedere natuurlijke persoon, rechtspersoon of niet rechtspersoonlijkheid bezittende vennootschap die in hoofdzaak, dat wil zeggen gebruikelijk minimaal 50% van de verloonde arbeid besteedt dan wel 50% of meer van de in geld uitgedrukte omzet behaalt aan respectievelijk het fabrieksmatig produceren van of de groothandel in gemaksvoeding en snackwaren en die deze etenswaren niet ter onmiddellijke consumptie levert.

Gemaksvoeding en snackwaren zijn onder meer:

- kroketten, bitterballen, bamiballen, nasiballen, loempia's en de met een en ander overeenkomende meelproducten, eventueel gemengd of gevuld met vlees, pluimveevlees, wild, vis of groenten, of producten daarvan, die in hun geheel gefrituurd zijn of bestemd zijn om in hun geheel gefrituurd te worden.
- belegde broodjes en gevulde deegwaren zoals: saucijzenbroodjes, nierbroodjes, palingbroodjes, kaasbroodjes, hambroodjes, tosti's, pizza's en de met een en ander overeenkomende meelproducten, eventueel gemengd of gevuld met vlees, pluimveevlees, wild, vis of groenten, of producten daarvan, die in hun geheel gebakken zijn of bestemd zijn om in hun geheel gebakken te worden.
- pasteitjes en de met deze overeenkomende producten.
- gekookte, gestoomde, voorgebakken of op andere wijze toe bereide mie, bami goreng, ravioli, toe bereide spaghetti en op overeenkomstige wijze toe bereide andere deegwaren.
- gekookte, gestoomde of voorgebakken rijst, nasi goreng of op andere wijze toe bereide rijst.
- salades, russisch ei, gevulde tomaat, gevulde paprika en soortgelijke koud te nuttigen waren.
- soepen
- frika(n)dellen, toe bereide gehaktballen, hamburgers, saté, sjaslik, ultraverse en diepvries kant-en-klare maaltijden, maaltijdsauzen en maaltijdcomponenten die samen een volledige maaltijd vormen.

Deze voeding is door middel van conservering, bijvoorbeeld diepvries, koelvers, koelvers vacuüm, blik of droge vorm, klaar voor gebruik.

1.2.1 Een andere CAO?

Als minder dan 50% van de verloonde arbeid wordt besteed dan wel 50% of minder van de in geld uitgedrukte omzet wordt behaald aan respectievelijk de productie of groothandel van gemaksvoeding en snackwaren en er in de onderneming geen andere CAO geldt, dan is deze CAO van toepassing.

1.2.2 Deze CAO is niet van toepassing op ondernemingen

- die reeds actief zijn in de sector Bakkersbedrijf en die verplicht bij het relevante pensioenfonds premie afdragen.
- die reeds actief zijn in de sector Groothandel in levensmiddelen en die verplicht bij het relevante pensioenfonds premie afdragen.
- die reeds actief zijn in de sector Margarine en spijsvetindustrie en die verplicht bij het relevante pensioenfonds premie afdragen.

1.3 Andere bepalingen/flexibilisering

- a. De werkgever kan in voor werknemers gunstige zin van bepalingen van deze overeenkomst afwijken.
- b. De werkgever kan NIET in voor werknemer ongunstige zin van bepalingen van deze overeenkomst afwijken.
- c. De werkgever die om belangrijke redenen, zoals de continuïteit van de onderneming en / of de daarmee verband houdende werkgelegenheid in zijn onderneming, voor alle of één of meer groepen van werknemers wenst af te wijken van het gestelde onder b. van dit artikel, kan daartoe overgaan indien daarover op ondernemingsniveau een principe overeenstemming is met ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging en deze principe overeenstemming is goedgekeurd door de Vaste Commissie. De werkgever stelt de betrokken werknemers schriftelijk in kennis van de gesloten overeenkomst, van de bepalingen van deze CAO waarop de gesloten overeenkomst betrekking heeft, van de ingangsdatum, welke na de kennisgeving moet zijn gelegen, en van de duur van de overeenkomst.

1.4. Niet van toepassing

Deze CAO is niet van toepassing op

- vakantiewerkers
- stagiaires
- werknemers met een functie die niet is in te delen in één van de functienamen (referentiefuncties) zoals beschreven in bijlage A.

Artikel 2 Definities

In deze CAO worden de volgende definities gebruikt.

2.1. Werkgever

Een (natuurlijke of rechts-)persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst één of meer werknemers in dienst heeft in zijn onderneming.

2.2. Werknemer

Een persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in de onderneming werkt. Dit kan zowel een man als een vrouw zijn.

Waar in deze CAO 'hij', 'hem' of 'zijn' staat, kan ook 'zij' of 'haar' worden gelezen.

Artikel 3 Doel

De Stichting heeft ten doel het bevorderen van de goede arbeidsverhoudingen in en het geheel of gedeeltelijk doen financieren en subsidiëren van activiteiten, gericht op het in sociaal-economisch opzicht optimaal functioneren van de ondernemingen, vallende onder de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Gemaksvoedingindustrie (CAO).

De Stichting tracht bovengenoemd doel te bereiken door het uitvoeren van de volgende activiteiten:

- a. het financieren van de kosten verbonden aan de Vaste Commissie voor de Gemaksvoedingindustrie (zie: bijlage I);
- b. het coördineren, voorbereiden en ondersteunen van het geformaliseerde overleg – met uitzondering van het CAO-overleg tussen sociale partners ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de bedrijfstak;
- c. het geven van voorlichting en informatie over bepalingen uit de CAO voor de Gemaksvoedingindustrie terzake van de arbeidsvoorwaarden;
- d. het verrichten en publiceren van onderzoek naar het tot stand brengen en uitvoeren van maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van de werknemers;
- e. het bevorderen van bij- en nascholing van de werknemers die in de bedrijfstak werkzaam zijn;
- f. publicitaire doeleinden voor de sector, in relatie tot de arbeidsvoorwaarden, om het positieve imago van de sector te handhaven of te verbeteren;
- g. het geven van voorlichting omtrent regelingen inzake arbeidsomstandigheden en arbobeleid;
- h. het verrichten en publiceren van onderzoek naar de ontwikkeling van werkgelegenheid teneinde de toekomstige behoefte aan arbeidskrachten bij ondernemingen in de bedrijfstak te peilen;
- i. de vervaardiging van, uitgifte en verzending van de noodzakelijke hoeveelheid CAO-boekjes ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de branche;
- j. het geven van voorlichting en advies over een juiste uitvoering van de WOR;
- k. het innen en beheren van gelden ter financiering van de vorengenoemde doeleinden van het Sociaal Fonds voor de Gemaksvoedingindustrie.
- l. het toezien op naleving van de bepalingen van de CAO. De Stichting tracht dit doel te bereiken door, daartoe gemachtigd door de CAO-partijen:
 1. het houden van toezicht op de naleving van de CAO in samenhang met andere wettelijke bepalingen en in samenwerking met de daarvoor geëigende instanties
 2. het verzamelen van feitelijke gegevens over de lonen ten behoeve van CAO-partijen;
 3. het behandelen van klachten door belanghebbenden van kennelijk stelselmatige overtredingen van de CAO;
 4. het optreden in en buiten rechte ter verkrijging van maatregelen tegen hen die stelselmatig de bepalingen van de CAO niet getrouw naleven.
- m. het stimuleren, subsidiëren en faciliteren, waaronder het doen van uitkeringen mede wordt begrepen, van de zwaar werk regeling (RVU), waarbij een uitkering wordt verstrekt aan werknemers die maximaal drie jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd wegens zwaar werk stoppen met werken.

Artikel 4 **De uitvoering**

De realisatie van het in artikel 3 genoemde doel is opgedragen aan de Stichting, waarvan de statuten en het reglement als bijlage II en III aan deze overeenkomst zijn gehecht en daarvan een integrerend onderdeel uitmaken.

Artikel 5

Verplichtingen werkgever

Werkgevers zijn gehouden zich aan te melden bij de Stichting, gegevens te verstrekken en de bijdragen te betalen die zij aan de Stichting verschuldigd zijn, overeenkomstig de navolgende bepaling.

De werkgever moet per werknemer een bijdrage betalen aan de Stichting. Deze bijdrage bedraagt € 46,50,- per werknemer per kalenderjaar. De werkgever geeft voor 1 maart van elk jaar op hoeveel werknemers hij op 1 januari van dat jaar in dienst had. Bij de bepaling van het aantal werknemers en de verschuldigde bijdrage, worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- a. voor een werknemer met een dienstverband van minder dan 25% gerelateerd aan een voltijdwerker, is de werkgever geen bijdrage verschuldigd;
- b. voor werknemers met een dienstverband van 25% tot 75% gerelateerd aan een voltijdwerker, is de werkgever een bijdrage van 50% verschuldigd;
- c. voor werknemers met een dienstverband van 75% of meer gerelateerd aan een voltijdwerker, is de werkgever de volledige bijdrage verschuldigd.

Artikel 6

Rechten van werkgever en werknemer

Werkgevers en werknemers hebben het recht deel te nemen aan c.q. gebruik te maken van (de resultaten van) de door de Stichting gefinancierde of gesubsidieerde activiteiten als bedoeld in artikel 3.

BIJLAGE A

FUNCTIE-INDELING ORBA FUNCTIEHANDBOEK

Het Orba Functiehandboek (met referentiefuncties) wordt in alle ondernemingen in de gemaksvoedingindustrie toegepast.

Onderstaand volgen de functienr., -namen en loongroepen uit het ORBA functiehandboek:

functienr.	functienaam	loongroep
01.03.04	Inpakker	A
01.04.04	Productiemedewerker (handmatig)	A
06.03.02	Medewerker huishoudelijke dienst	B
01.03.05	Productiemedewerker	B
01.03.06	Schoonmaker	B
01.04.03	Vleessnijder	B
01.03.03	Machinaal inpakker	C
02.04.01	Magazijnmedewerker	C
01.04.05	Marineerder	C
02.03.01	Medewerker expeditie	C
01.01.01	All Round medewerker (kleine onderneming)	D
02.05.02	Allround magazijnmedewerker	D
03.05.01	Assistent eindproduct controleur	D
01.05.02	Machinebediende	D
01.03.07	Medewerker kruidenkamer	D
01.04.02	Operator paneerlijn	D
01.02.03	Operator vullijn	D
06.02.01	Telefoniste/receptioniste	D
01.05.03	Voorman inpak	D
05.02.01	Administratief medewerker	E
01.02.02	Assistent ploegchef (inpak)	E
03.05.02	Assistent productontwikkeling	E
02.04.02	Chauffeur binnenland	E
03.05.03	Ingangscontroleur	E
03.03.02	Laborant	E
01.02.04	Processing operator	E
01.05.01	Senior productiemedewerker	E
02.05.01	Voorman magazijn	E
01.03.02	Allround lijnoperator	F
05.05.01	Crediteurenadministrateur	F
03.04.01	Medewerker proefkeuken	F
06.04.02	Medewerker verkoop Binnendienst	F
06.04.03	Secretaresse	F
01.04.01	Voorman paneerafdeling	F
05.04.01	Cost Accountant	G
06.03.01	Directiesecretaresse	G
02.02.01	Hoofd magazijn	G

functienr.	functienaam	loongroep
03.05.04	Medew. prod.ontwikkeling/kwaliteitszorg	G
05.04.02	Medewerker bedrijfsbureau	G
03.04.02	Medewerker R&D	G
04.04.01	Monteur	G
04.05.02	Monteur technische service	G
02.05.03	Transportplanner/goederencoördinator	G
04.05.01	1 ^e monteur	H
05.03.01	Administratief medew./systeembeheerder	H
06.05.01	Assistent inkoper	H
03.03.01	Groepsleider kwaliteitsdienst	H
01.03.01	Hoofd kokerij	H
06.05.02	Planner	H
01.02.01	Ploegchef	H
05.05.02	Salarisadministrateur	H
04.05.03	Technicus engineering	H
06.04.01	Vertegenwoordiger	H

BIJLAGE I

REGLEMENT

De bedrijfstak kent een commissie, de Vaste Commissie voor de Gemaksvoedingindustrie, die betrokken is bij de uitleg en toepassing van de CAO. De samenstelling en werkwijze van deze commissie zijn vastgelegd in dit reglement.

Geschillen

Als er een geschil is tussen de werkgever en de werknemer over

- de uitleg of toepassing van de CAO
- de werkingssfeer van de CAO, dan kunnen zij dit geschil voorleggen aan de Vaste Commissie.

Als zich een dergelijk geschil voordoet, wordt van de werkgever en de werknemer verwacht dat zij eerst zelf proberen tot overeenstemming te komen. Lukt dit niet, dan kunnen beide partijen gezamenlijk het geschil aan de commissie voorleggen. Als de Vaste Commissie vervolgens tot een uitspraak komt, dan is dit een bindend advies. Dit laat onverlet dat het geschil kan worden voorgelegd aan de burgerlijke rechter.

Afwijkingen

Een andere taak van de Vaste Commissie is het registreren van afwijkingen van de CAO waarover werkgevers en vakbonden overeenstemming hebben bereikt. Deze afwijkingen moeten dan ook aan de Vaste Commissie worden gemeld.

Artikel 1 Samenstelling

De Commissie bestaat uit zes leden en is paritair samengesteld uit vertegenwoordigers, benoemd door de partijen bij deze CAO.

Artikel 2 Voorzitterschap

1. De Commissie benoemt bij meerderheid van stemmen uit zijn midden een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter, met inachtneming van het gestelde in de navolgende leden van dit artikel.
2. De functie van voorzitter en plaatsvervangend voorzitter wordt bij toerbeurt waargenomen door één der werkgevers en één der werknemersleden.
3. De zittingsperiode van de voorzitter respectievelijk de plaatsvervangend voorzitter bedraagt één kalenderjaar.

Artikel 3 Duur van het lidmaatschap

1. De leden en plaatsvervangende leden der Commissie hebben voor onbepaalde tijd zitting.
2. In vacatures wordt voorzien door de desbetreffende organisatie binnen één maand nadat zij zijn ontstaan.

Artikel 4

Eind van het lidmaatschap

Het lidmaatschap der Commissie eindigt door:

- a. aftreden;
- b. overlijden;
- c. de verklaring van de organisatie die de benoeming deed, dat de betrokkene niet langer als lid fungeert.

In de desbetreffende verklaring dient de datum van aftreden te worden vermeld. Bij gebreke van deze vermelding blijft het lidmaatschap gehandhaafd tot de nadere datumbepaling.

Artikel 5

Secretariaat

1. Het secretariaat van de Commissie wordt vervuld door het secretariaat van de Stichting Sociaal Fonds voor de Gemaksvoedingindustrie.
2. Het secretariaat is gevestigd:
Reitseplein 1,
Postbus 4076
5004 JB TILBURG,
telefoon 013 – 594 48 15

Artikel 6

Beraadslaging en stemming

1. De Commissie is slechts bevoegd te beraadslagen en te besluiten, indien tenminste vier leden aanwezig zijn.
2. Bij ongelijkheid in de aanwezigheid brengt elk der leden zoveel stemmen uit als van de andere partij 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 geacht niet te zijn uitgebracht.
4. Bij staking van stemmen, behoudens bij geschillenbehandeling, waarvoor het bepaalde in artikel 13 van het Reglement geldt, wordt de beslissing aangehouden tot de volgende vergadering. Indien bij de alsnog te houden nadere beraadslaging de stemmen wederom staken wordt aan de werkgeversvereniging en de vakverenigingen, partijen bij de CAO, gevraagd gezamenlijk een derde onafhankelijke persoon te benoemen.

Artikel 7

Aanvullingen, wijzigingen in de functie-indeling en functiebenaming

1. Adviezen aan partijen bij de CAO inzake aanvullingen en wijzigingen in functie-indeling en/of functiebenaming kunnen tot stand worden gebracht door de Commissie zowel ongevraagd als op voorstel van de werkgeversvereniging en elk der vakverenigingen.

2. Voorstellen van de werkgeversvereniging en/of de vakverenigingen behoren, voorzien van een behoorlijke toelichting, schriftelijk bij het secretariaat van de Commissie te worden ingediend.

Artikel 8 **Behandeling van geschillen**

1. Geschillen, als bedoeld dit reglement, worden door één der partijen in het geschil schriftelijk bij het secretariaat van de Commissie aanhangig gemaakt. Beide partijen in het geding dienen om een bindend advies te verzoeken.
2. Dit verzoekschrift dient te zijn voorzien van een behoorlijke toelichting waarin zijn vermeld de namen en adressen van partijen, te weten de eisende partij en de wederpartij, de feiten en omstandigheden die tot het geschil aanleiding hebben gegeven, de conclusie die daaruit naar de mening van eisende partij betrokken moet worden en het bindend advies dat op grond daarvan de commissie wordt gevraagd.
3. Het secretariaat stelt terstond de wederpartij op de hoogte van het verzoek door toezending van een afschrift van het verzoekschrift.
4. De wederpartij is bevoegd binnen 14 dagen na verzending door het secretariaat van het verzoekschrift, schriftelijk van zijn zienswijze kennis te geven, daarbij aangevende de gronden waarop het gevraagde advies wordt betwist.
5. Het secretariaat zendt terstond een afschrift van het in voorgaande lid bedoelde verweerschrift aan de verzoeker.
6. Partijen in het geschil zijn bevoegd na de wisseling van de in de voorgaande leden bedoelde stukken nogmaals, ieder met inachtneming van de termijn van 14 dagen hun zienswijze aan het secretariaat kenbaar te maken, waarna de schriftelijke uiteenzetting van de wederzijdse standpunten wordt gesloten.

Artikel 9

De Commissie is bevoegd afwijkingen toe te staan van de in het artikel 8 genoemde termijnen.

Artikel 10

1. Elk der partijen in het geschil heeft het recht om in de schriftelijke stukken ofwel binnen zeven dagen na beëindiging van de uitwisseling van de schriftelijke stukken aan de Commissie mede te delen, dat hij prijs stelt op een nadere mondelinge toelichting van het ingenomen standpunt.
2. In dat geval biedt de Commissie de wederpartij eveneens de mogelijkheid voor een mondelinge toelichting en stelt plaats, datum en uur voor de mondelinge behandeling vast.
Het secretariaat geeft daarvan kennis aan beide partijen alsmede aan de leden en plaatsvervangende leden der Commissie.
3. Elk der partijen in het geschil is bevoegd een of meer getuigen en/of deskundigen bij de mondelinge behandeling van het geschil mede te brengen, opdat dezen door de Commissie worden gehoord. De naam, woonplaats en functie van de mede te brengen getuigen of deskundigen dienen tenminste 14 dagen voor de datum van de

mondelijke behandeling aan het secretariaat te worden bericht, opdat de wederpartij hiervan in kennis kan worden gesteld.

Artikel 11

De Commissie is bevoegd, alvorens een beslissing te nemen, nadere inlichtingen in te winnen zowel van partijen als van derden. Hij is bevoegd partijen, getuigen en deskundigen ter nadere toelichting op te roepen om in de vergadering te verschijnen. Een dergelijke oproep dient te geschieden één week voor de datum van de vergadering.

Artikel 12

Een lid van de Commissie dat rechtstreeks bij het geschil is betrokken neemt niet aan de behandeling hiervan deel.

Artikel 13

Bij staking van stemming wordt de beslissing aangehouden tot de volgende vergadering. Indien bij de alsdan te houden nadere beraadslaging de stemmen wederom staken, onthoudt de Commissie zich van het uitbrengen van een advies en hebben partijen in het geschil de bevoegdheid het geschil aan de burgerlijke rechter ter beslissing voor te leggen.

Artikel 14

1. Het advies wordt schriftelijk ter kennis van partijen in het geschil gebracht, ondertekend door de voorzitter, de plaatsvervangend voorzitter en de secretaris. Een afschrift van dit advies wordt toegezonden aan de leden van de Commissie.
2. In het advies wordt de datum vermeld, waarop het advies van de Commissie in werking treedt.

Artikel 15

Vergunning tot afwijking van bepalingen van deze CAO

1. Een verzoek om vergunning tot afwijking van bepalingen van de CAO dient door betrokkene, voorzien van de benodigde informatie en met redenen omkleed te worden ingediend. Op een dergelijk verzoek beslist de Commissie binnen twee maanden na indiening.
2. Indien de Commissie een in lid 1 genoemd verzoek geheel of gedeeltelijk afwijst, dient deze afwijking met redenen omkleed te geschieden.

Artikel 16

Schriftelijke behandeling

Met uitzondering van geschillen is de Commissie bevoegd de opgedragen taken, zonder vergadering schriftelijk te behandelen.
Dit reglement is dan van overeenkomstige toepassing.

Artikel 17

In aangelegenheden waarin het reglement niet voorziet, bepaalt de Commissie haar eigen handelwijze.

BIJLAGE II

STATUTEN VAN DE STICHTING SOCIAAL FONDS VOOR DE GEMAKSVOEDINGINDUSTRIE

Artikel 1 Naam en zetel

De Stichting draagt de naam “Stichting Sociaal Fonds voor de Gemaksvoedingindustrie” en is gevestigd te Tilburg (nader te noemen: Sociaal Fonds).

Artikel 2 Doelstelling

De Stichting heeft ten doel het bevorderen van de goede arbeidsverhoudingen in en het geheel of gedeeltelijk doen financieren en subsidiëren van activiteiten, gericht op het in sociaal-economisch opzicht optimaal functioneren van de ondernemingen, vallende onder de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Gemaksvoedingindustrie heffing ten behoeve van het Sociaal Fonds (CAO).

De Stichting tracht bovengenoemd doel te bereiken door het uitvoeren van de volgende activiteiten:

- a. het financieren van de kosten verbonden aan de Vaste Commissie voor de Gemaksvoedingindustrie (zie: bijlage I);
- b. het coördineren, voorbereiden en ondersteunen van het geformaliseerde overleg – met uitzondering van het CAO-overleg tussen sociale partners ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de bedrijfstak;
- c. het geven van voorlichting en informatie over bepalingen uit de CAO voor de Gemaksvoedingindustrie terzake van de arbeidsvoorwaarden;
- d. het verrichten en publiceren van onderzoek naar het tot stand brengen en uitvoeren van maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van de werknemers;
- e. het bevorderen van bij- en nascholing van de werknemers die in de bedrijfstak werkzaam zijn;
- f. publicitaire doeleinden voor de sector, in relatie tot de arbeidsvoorwaarden, om het positieve imago van de sector te handhaven of te verbeteren;
- g. het geven van voorlichting omtrent regelingen inzake arbeidsomstandigheden en arbobeleid;
- h. het verrichten en publiceren van onderzoek naar de ontwikkeling van werkgelegenheid teneinde de toekomstige behoefte aan arbeidskrachten bij ondernemingen in de bedrijfstak te peilen;
- i. de vervaardiging van, uitgifte en verzending van de noodzakelijke hoeveelheid CAO-boekjes ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de branche;
- j. het geven van voorlichting en advies over een juiste uitvoering van de WOR;
- k. het innen en beheren van gelden ter financiering van de voren genoemde doeleinden van het Sociaal Fonds voor de Gemaksvoedingindustrie.
- l. het toezien op naleving van de bepalingen van de CAO. De Stichting tracht dit doel te bereiken door, daartoe gemachtigd door de CAO-partijen:

1. *het houden van toezicht op de naleving van de CAO in samenhang met andere wettelijke bepalingen en in samenwerking met de daarvoor geëigende instanties*
 2. het verzamelen van feitelijke gegevens over de lonen ten behoeve van CAO-partijen;
 3. het behandelen van klachten door belanghebbenden van kennelijk stelselmatige overtredingen van de CAO;
 4. het optreden in en buiten rechte ter verkrijging van maatregelen tegen hen die stelselmatig de bepalingen van de CAO niet getrouw naleven.
- m. het stimuleren, subsidiëren en faciliteren, waaronder het doen van uitkeringen mede wordt begrepen, van de zwaar werk regeling (RVU), waarbij een uitkering wordt verstrekt aan werknemers die maximaal drie jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd wegens zwaar werk stoppen met werken.

Artikel 3 Bestuur

1. Het bestuur bestaat uit vier leden en is paritair samengesteld uit de werkgevers- en werknemersorganisaties in de Gemakvoedingindustrie (nader te noemen werkgevers- en werknemersorganisaties).
2. Behoudens de beperkingen volgens de statuten is het bestuur belast met het besturen van de stichting. Bij de vervulling van hun taak richten de bestuursleden zich naar het belang van de stichting en de met haar verbonden organisatie.
3. Bij belet van een of meer bestuursleden nemen de overblijvende bestuursleden of neemt het overblijvende bestuurslid tijdelijk de volledige taken van het bestuur waar. Onder belet wordt in deze statuten in ieder geval de situatie verstaan dat een bestuurslid zijn functie (tijdelijk) niet kan of mag uitoefenen door schorsing, vermissing of ziekte. Bij belet van alle bestuursleden is de persoon die het bestuur daartoe aanwijst of heeft aangewezen tijdelijk met het bestuur van de stichting belast. Deze persoon neemt zo spoedig mogelijk maatregelen om definitief in het bestuur te voorzien.
4. Bij ontstentenis van een of meer bestuursleden nemen de overblijvende bestuursleden of neemt het overblijvende bestuurslid tijdelijk de volledige taken van het bestuur waar onverminderd de gehoudenheid van het benoemende orgaan om in geval van ontstentenis zo spoedig mogelijk in vacatures te voorzien. Er is ontstentenis van een bestuurslid als deze is teruggetreden, is ontslagen of overleden, ten gevolge waarvan er een vacature is in het bestuur. Bij ontstentenis van alle bestuursleden is de persoon die het bestuur daartoe aanwijst of heeft aangewezen tijdelijk met het bestuur van de vereniging belast. Deze persoon neemt zo spoedig mogelijk maatregelen om definitief in het bestuur te voorzien.

Artikel 4 Benoeming van de leden van het bestuur

Twee leden van het bestuur uit de werkgeversorganisatie, partij bij de CAO, worden benoemd door de AKSV.

De werknemersorganisaties, partij bij de CAO, benoemen ieder één lid, namelijk FNV en CNV Vakmensen, ieder één.

Artikel 5 Zittingsduur

De leden van het bestuur worden benoemd voor een periode van twee jaar. In tussentijds ontstane vacatures wordt voorzien door benoeming voor de duur van de resterende bestuursperiode van het zittende bestuur.
Aftredende leden zijn terstond herkiesbaar.

Artikel 6 Voorzitter en vice-voorzitter

Telkenjare wijst het bestuur uit haar midden een voorzitter en vice-voorzitter aan, met dien verstande, dat indien het voorzitterschap wordt vervuld door één van de leden uit de werkgeversorganisatie, het vice-voorzitterschap wordt bekleed door één van de leden uit de werknemersorganisaties en omgekeerd.
Het voorzitterschap en vice-voorzitterschap zal jaarlijks wisselen. Voorzitter en vice-voorzitter vertegenwoordigen de Stichting in en buiten rechte.

Artikel 7 Stemming

1. De besluitvorming geschiedt bij meerderheid van stemmen. Geldige besluiten kunnen slechts worden genomen indien er tenminste vier bestuursleden en wel twee hunner uit de werkgeversorganisatie en twee uit de werknemersorganisaties in deze industrie aanwezig zijn. Over personen wordt schriftelijk, over zaken mondeling gestemd. Bij staking van stemmen wordt geacht een voorstel te zijn verworpen.
2. Een bestuurder neemt niet deel aan de beraadslaging en besluitvorming over het betrokken onderwerp indien hij daarbij een direct of indirect persoonlijk belang heeft dat strijdig is met het belang van de Stichting. De bestuurder die mogelijk een tegenstrijdig belang heeft, dient dit melden bij hun medebestuurders, onder vermelding van alle relevante feiten. Als een bestuurder met een tegenstrijdig belang toch heeft deelgenomen aan de beraadslaging en de besluitvorming dan is het besluit vernietigbaar omdat het in strijd met de statuten tot stand is gekomen.
Het voorgaande geldt niet indien alle bestuursleden een direct of indirect persoonlijk tegenstrijdig belang hebben; alsdan legt het bestuur de overwegingen die aan het besluit ten grondslag liggen schriftelijk vast.

Artikel 8 Secretariaat

Het bestuur wordt in de uitvoering van zijn taak bijgestaan door een secretariaat, aangegeven door CAO-partijen.

Artikel 9 Begroting

De middelen van de Stichting bestaan uit:

1. a. het stichtingskapitaal;

- b. bijdragen, die door de ondernemingen vallende onder de bepalingen van artikel 1 juncto 5 van deze CAO worden verstrekt;
 - c. eventuele andere baten.
2. De begroting van inkomsten en uitgaven wordt jaarlijks door het bestuur opgesteld. De begroting is gespecificeerd volgens de in artikel 2 opgenomen activiteiten en wordt jaarlijks ter kennisneming toegezonden aan de organisaties genoemd in artikel 4 en kan door het bestuur worden goedgekeurd, indien binnen één maand na toezending van deze organisaties geen schriftelijke bezwaren zijn ontvangen. De begroting is beschikbaar voor werkgevers en werknemers betrokken bij het Fonds en wordt op aanvraag en tegen vergoeding van kosten aan hen ter beschikking gesteld.

Artikel 10

Financieringsreglement en beheer financiën

Het bestuur stelt een financieringsreglement vast, waarin tenminste zijn geregeld de grondslag, de hoogte van de bijdragen, de wijze van incasseren, alsmede eventuele boetebepalingen. De gelden van de Stichting worden door het bestuur op solide wijze beheerd.

Artikel 11

Besteding der gelden

1. De ter beschikking gekomen gelden zullen door de stichting worden gebruikt ter bestrijding van de kosten verbonden aan de doelstellingen zoals opgenomen in artikel 2.
2. Om financiering of subsidiëring moet een schriftelijk verzoek bij de Stichting worden ingediend. Alleen activiteiten die passen binnen de doelstelling van de Stichting komen voor financiering of subsidiëring in aanmerking. De toewijzing van financiële steun door de Stichting geschiedt telkens voor ten hoogste één jaar.
3. Met betrekking tot de besteding van de aangevraagde gelden zijn subsidie-verzoekende instellingen verplicht om vooraf een begroting, welke is gespecificeerd volgens de in artikel 2 opgenomen activiteiten, bij het bestuur in te dienen.
4. Voorts dient een subsidie-ontvangende instelling jaarlijks een door een registeraccountant of accountants-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring te overleggen over de besteding van de gelden. Deze is gespecificeerd conform de activiteiten zoals opgenomen in artikel 2 en maakt een geïntegreerd onderdeel uit van het financieel jaarverslag van de Stichting.

Artikel 12

Jaarverslag/Verantwoording

1. Het boekjaar is gelijk aan het kalenderjaar.
2. De ondertekende versies van de jaarrekening, het bestuursverslag en de controleverklaring en een tweede niet-ondertekend exemplaar van alleen de jaarrekening (bedoeld voor publicatie) worden binnen uiterlijk 6 maanden na afloop van het boekjaar waarop het verslag betrekking heeft worden toegezonden aan de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving; de jaarrekening, het bestuursverslag en de controleverklaring liggen voor een ieder ter inzage bij het Ministerie van SZW.
3. Binnen 6 maanden na afloop van het boekjaar legt het bestuur omtrent het gevoerde en te voeren beleid rekening en verantwoording af aan de werkgevers- en

werknemersorganisaties, die partij zijn bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Gemaksvoedingindustrie. Uit dit gepresenteerde verslag, dat is gespecificeerd en gecontroleerd volgens de in artikel 2 opgenomen activiteitendoor een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid, moet blijken dat de uitgaven conform de bestedingsdoelen zijn gedaan. Het verslag en de accountantsverklaring worden ter inzage van de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers neergelegd, ten kantore van het fonds en op een of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.

4. Deze rekening en verantwoording kan door het bestuur worden goedgekeurd indien binnen één maand na toezending van de betreffende organisaties geen schriftelijke bezwaren zijn ontvangen.
5. *De begroting*, de jaarrekening, het jaarverslag en de accountantsverklaring zijn openbaar. Deze worden op aanvraag en tegen vergoeding van kosten ter beschikking gesteld aan bij het fonds betrokken werknemers en werkgevers.

Artikel 13 **Tijdsduur**

De Stichting is aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 14 **Statutenwijziging en ontbinding**

1. Wijziging van de statuten kan slechts plaatsvinden door het bestuur, na verkregen goedkeuring van de werkgevers- en werknemersorganisaties, die partij zijn bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Gemaksvoedingindustrie.
2. De Stichting kan worden ontbonden door hetzij de werkgeversorganisatie, hetzij de gezamenlijke werknemersorganisaties als genoemd in artikel 4, door middel van een aangetekend schrijven aan het bestuur, waarin zij hun medewerking aan de Stichting opzeggen.
Een jaar nadat bedoelde kennisgeving is ontvangen is de Stichting van rechtswege ontbonden.
Het bestuur is belast met de liquidatie en geeft een bestemming aan een eventueel batig saldo van de Stichting, welke het meest met het doel van de Stichting overeenkomt.

BIJLAGE III

FINANCIERINGSREGLEMENT VAN DE STICHTING SOCIAAL FONDS VOOR DE GEMAKSVOEDINGINDUSTRIE

Artikel 1

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a.) "Fonds": Stichting Sociaal Fonds voor de Gemaksvoedingindustrie.
- b.) "Werkgever": de werkgever als bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Gemaksvoedingindustrie.
- c.) "Werknemer": de werknemer als bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van de Gemaksvoedingindustrie.

Artikel 2

De financiering van de werkzaamheden van de Stichting geschiedt door:

1. Een door de werkgever verplicht te betalen bijdrage aan de Stichting.
2. Deze bijdrage wordt jaarlijks vastgesteld door partijen bij deze CAO.
3. De werkgever is van de verplichting tot betaling gekweten door betaling aan de administrateur.
4. De werkgever is 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025 een bijdrage verschuldigd aan het Fonds van € 46,50,- per werknemer per jaar.
5. De werkgever geeft voor 1 maart van elk jaar op hoeveel werknemers hij op 1 januari van dat jaar in dienst had. Bij de bepaling van het aantal werknemers en de verschuldigde bijdrage, worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:
 - a. voor een werknemer met een dienstverband van minder dan 25% gerelateerd aan een voltijdwerker, is de werkgever geen bijdrage verschuldigd;
 - b. voor werknemers met een dienstverband van 25% tot 75% gerelateerd aan een voltijdwerker, is de werkgever een bijdrage van 50% verschuldigd;
 - c. voor werknemers met een dienstverband van 75% of meer gerelateerd aan een voltijdwerker, is de werkgever de volledige bijdrage verschuldigd.

Artikel 3

De op grond van artikel 2 lid1 ter beschikking gestelde gelden worden gebruikt voor de financiering van de in lid 2 van de Statuten, zie bijlage II genoemde bestedingsdoelen.

Artikel 4

- a. De werkgever is gehouden om op een schriftelijk verzoek van het "Fonds" binnen 30 dagen na dagtekening opgave te doen van de gevraagde administratieve gegevens c.q. bijdragen als vermeld in de artikelen 2 en 3 van dit reglement.

- b. Het "Fonds" kan uit controle-overwegingen eisen dat de opgave per bedrijf wordt voorzien van een accountantsverklaring (een zgn. A.A. of R.A.).
- c. Bij niet-tijdige voldoening van het onder a. en b. genoemde verzoek zal tot vaststelling ambtshalve van de onder a. genoemde gegevens worden overgegaan.
- d. Na ontvangst van de onder a. genoemde opgave, resp. verstrijken van de onder a. genoemde termijn bij non-opgave zal het "Fonds" een nota sturen ter voldoening van de bijdragen, welke nota binnen 30 dagen moet worden voldaan.
- e. Bij niet-betaling van deze bijdragen is de werkgever door het enkele verloop van de termijnen in gebreke. Naast deze bijdragen kan worden ingevorderd:
 - Wettelijke rente over het verschuldigde bedrag, vanaf de dag van verschuldigde betaling;
 - Vergoeding van (gerechtelijke) invorderingskosten;
 - Vergoeding van alle overige kosten, welke ter invordering van het verschuldigde zijn gemaakt.

BIJLAGE IV

REGLEMENT ZWAAR WERK (RVU) GEMAKSVOEDINGINDUSTRIE

Artikel 1 - Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities zoals omschreven in de cao voor de Gemaksvoedingindustrie (hierna cao). Verder wordt in afwijking van en in aanvulling op die definities verstaan onder:

1. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
2. Werknemer: de werknemer zoals bedoeld in artikel 2.2 van de cao.
3. Werkgever: de werkgever zoals bedoeld in artikel 2.1 van de cao die een Vaststellings-overeenkomst aangaat of is aangegaan zoals bedoeld in lid 8 van dit artikel.
4. Uitkering: het bedrag dat werknemer en werkgever vastleggen in de Vaststellingsovereenkomst en dat is vastgesteld conform artikel 3 lid 2 van dit reglement.
5. Uitkeringsgerechtigde: degene die op grond van het reglement zwaar werk (RVU), recht heeft op een uitkering.
6. Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever op verzoek van de werknemer feitelijk middels de vaststellingsovereenkomst is beëindigd.
7. Uitvoeringsorganisatie: het Sociaal Fonds voor de Gemaksvoedingindustrie (Fonds). Het Fonds kan derde(n) inschakelen voor de uitvoering van dit reglement.
8. Vaststellingsovereenkomst: overeenkomst zoals bedoeld in de bijlage bij het reglement zwaar werk (RVU) waarin de uittredingsdatum en het uitkeringsbedrag is vastgelegd.

Artikel 2 - Recht op uitkering

1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:
 - a. In de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025 op de uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en
 - b. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum in een productiefunctie of een direct daaraan gerelateerde functie bij een werkgever vallend onder de cao voor de Gemaksvoedingindustrie heeft gewerkt, waarvan de laatste 10 jaar (met een onderbreking van maximaal 6 maanden waarin geen arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en werkgever is overeengekomen) bij de huidige werkgever of diens rechtsvoorganger, waarbij de werknemer gedurende deze periode is ingedeeld in loongroep A t/m D of, mits de werknemer werkt in ploegdienst, in loongroep E en/of F.
 - c. Mocht een werknemer niet voldoen aan de gestelde criteria in sub b, dan kan, in afwijking van sub b, op initiatief van de werknemer en/of de werkgever, gezamenlijk in een vaststellingsovereenkomst worden afgesproken dat de werknemer gebruik kan maken van de zwaar werk regeling (RVU) en dit reglement van toepassing is.

- d. Mocht een werknemer hebben voldaan aan de voorwaarden uit sub b, maar momenteel in een andere functie werkzaam zijn of niet meer in ploegendienst werken, dan kan conform sub c op initiatief van de werknemer en/of werkgever gezamenlijk in een vaststellingsovereenkomst worden afgesproken dat de werknemer gebruik kan maken van de zwaar werk regeling (RVU) en dit reglement van toepassing is.
2. Geen recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer:
 - a. die recht heeft op een IVA-uitkering ;
 - b. die ziek is gemeld, gedurende de eerste twee ziektejaren;
 - c. die is gestopt met werken op de datum van inwerkingtreding van dit reglement, al dan niet met pensioen is gegaan en die vervolgens weer gaat werken.
 - d. in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst een beroep doet op een loonvervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW)

Artikel 3 - Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een maandelijkse uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend. De uitkering komt tot uitbetaling nadat de financiële bijdrage zoals bedoeld in artikel 6, tweede lid, door de werkgever aan de Uitvoeringsorganisatie is voldaan en vangt aan op de eerste van de maand en eindigt aan het einde van de maand.
2. De hoogte van de totale uitkering is afhankelijk van het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en wordt op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst tevens beëindigingsovereenkomst als volgt vastgesteld: het maximale RVU-vrijstellingsbedrag per maand op de uittredingsdatum, vermenigvuldigd met het aantal maanden dat ligt tussen de eerste uitkering en de AOW-gerechtigde leeftijd (afgerond op hele maanden naar boven en met een maximum van 36 maanden). Dit geldt voor de uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum werkzaam was op basis van een fulltime arbeidsovereenkomst.
3. De maandelijkse bruto uitkering bedraagt het totaal bedrag zoals bedoeld in lid 2 gedeeld door het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en de AOW-gerechtigde leeftijd, maar kan nooit meer bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag.
4. De uitkering wordt maandelijks door de uitvoeringsorganisatie aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen. De uitkeringsgerechtigde ontvangt maandelijks een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave.
5. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum gedeeltelijk arbeidsgeschikt was, heeft recht op een uitkering naar rato van het gedeelte dat hij arbeidsgeschikt is.

6. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een parttime dienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeidsduur ten opzichte van een fulltime dienstverband.
7. Voor de toepassing van deze regeling worden werknemers die deelnemen aan de '80-90-100' of '90-100-100' regeling aangemerkt als een werknemer met een voltijds dienstverband. Daarbij blijft de bepaling van artikel 3.6 van toepassing, inhoudende dat een werknemer die als parttimer deelneemt aan de 80-90-100 of 90-100-100 naar rato van het parttime percentage kan deelnemen aan de regeling.

Artikel 4 - Einde recht op uitkering

1. Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt met ingang van de dag waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. Het recht op uitkering eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum als de uitkeringsgerechtigde:
 - a. opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt, niet zijnde een vrijwilligersovereenkomst, en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is;
 - b. zich op of na de uittredingsdatum vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel reeds voorafgaand aan de uittredingsdatum was gevestigd als ondernemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden verkregen en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige worden verricht, wordt verhoogd op of na de uittredingsdatum;
 - c. ingeval van overlijden met ingang van de dag na de laatste dag van de tweede maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond.

Artikel 5 - Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling dient minimaal één maand vóór de uittredingsdatum gezamenlijk met zijn werkgever een daartoe strekkende aanvraag in.
2. De werknemer en werkgever ontvangen een bevestiging van de deelname aan de regeling van de uitvoeringsorganisatie.
3. Indien de uitkering later wordt aangevraagd dan de in lid 1 gestelde termijn, doet dit niets af aan het recht van de werknemer op de uitkering, maar wordt het bedrag later uitgekeerd.
4. De aanvraag wordt ingediend bij de uitvoeringsorganisatie met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid wordt ingevuld en ondertekend, en onder bijvoeging van de gevraagde bewijsstukken.
5. Tevens dienen de werknemer en de werkgever alle informatie in waarvan hen bekend is dat die relevant is voor het vaststellen van het recht op uitkering.
6. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor de 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.

7. De uitkeringsrechtigde verstrekt onverwijld uit eigen beweging informatie aan de werkgever en de uitvoeringsorganisatie over het aanvaarden van een dienstbetrekking en/of het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige en/of het ontvangen van een loonvervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) na de uittredingsdatum. De uitkeringsorganisatie kan dit periodiek (laten) toetsen.
8. Gedurende de looptijd van de uitkering is de uitkeringsgerechtigde, in aanvulling op het bepaalde in lid 7, verplicht om uit zichzelf dan wel op verzoek van de uitvoeringsorganisatie alle informatie aan de uitvoeringsorganisatie te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de uitkering.

Artikel 6 – financiering van de uitkering

1. De uitkering wordt gefinancierd door de werkgever die met de werknemer de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend.
2. De werkgever maakt uiterlijk 1 maand voorafgaand aan de ingangsdatum van de uitkering het totaal bedrag van de uitkering zoals bedoeld in artikel 3, tweede lid onder vermelding van de werknemer over aan de uitvoeringsorganisatie, alsmede:
 - een eenmalig bedrag aan administratiekosten per werknemer* en;
 - een bedrag voor het verstrekken van de uitkering en specificatie, vermenigvuldigd met het verwachte aantal maanden dat de uitkering zal plaatsvinden, dat wordt vastgesteld conform artikel 3 lid 2;
 - een bedrag ter compensatie van de negatieve rente, berekend over het totaal bedrag van de uitkering zoals bedoeld in artikel 3, tweede lid.
3. De werkgever die nalaat de in het tweede lid door hem af te dragen 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.
4. Wanneer de werkgever nalaat de bijdrage af te dragen of tijdig af te dragen, zal de uitvoeringsorganisatie eenmaal een herinnering sturen met de mededeling dat de betaling binnen 14 dagen moet zijn ontvangen.
5. Wanneer de werkgever niet binnen die termijn betaalt, zal de gehele vordering zonder verder bericht uit handen worden gegeven aan een incassobureau.
6. De kosten ter zake van de buitengerechtelijke incassokosten komen, conform 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.
7. Indien de uitkering eindigt als gevolg van artikel 4 lid 2 sub a, b en c wordt het teveel door de werkgever betaalde bedrag aan de werkgever teruggestort.

Artikel 7 - Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering

1. Indien de uitkeringsgerechtigde de op grond van deze regeling gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet, niet tijdig of onjuist verstrekt, kan een besluit tot toekomstige uitkering, dan wel tot een reeds lopende uitkering, worden ingetrokken en stopgezet. Uitkeringsgerechtigde wordt geacht de in dit lid bedoelde inlichtingen niet

of niet tijdig te hebben verstrekt, indien de uitvoeringsorganisatie de inlichtingen niet binnen twee maanden na ontvangst van de eerste oproep daartoe of nadat het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij uitkeringsgerechtigde, heeft ontvangen.

2. De uitvoeringsorganisatie is bevoegd de door de uitvoeringsorganisatie opgelopen schade als gevolg van door uitkeringsgerechtigde niet, niet tijdig of onjuist verstrekte inlichtingen of anderszins niet voldoen aan de in deze regeling gestelde voorwaarden, al dan niet bestaand uit teveel betaalde uitkeringen, sociale lasten en rente, te verhalen op uitkeringsgerechtigde.
Daarbij behoudt de uitvoeringsorganisatie zich het recht voor verhaal te halen door middel van vermindering van de lopende uitkering.
3. Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan kan de uitvoeringsorganisatie 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 betrokkene te verhalen.
4. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de uitkeringsgerechtigde 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 uitvoeringsorganisatie stuurt aan de uitkeringsgerechtigde schriftelijk en gemotiveerd een beslissing van het feit dat een sanctie zoals bedoeld in dit artikel aan de uitkeringsgerechtigde wordt opgelegd, waarbij in ieder geval vermeld zal worden waarom deze sanctie wordt opgelegd en wat de hoogte en duur van de sanctie is.

Artikel 8 - Terugvordering onverschuldigd betaalde uitkering

1. Indien de uitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan die uitkering of dat deel van de uitkering worden teruggevorderd van de persoon aan wie onverschuldigd is betaald. Geen terugvordering zal plaatsvinden na het verstrijken van een termijn van vijf jaar na de datum waarop de uitvoeringsorganisatie heeft geconstateerd dat de uitkering onverschuldigd is betaald. De uitvoeringsorganisatie doet de betreffende persoon van die constatering onverwijld schriftelijk mededeling.
2. Wanneer blijkt dat een uitkering onverschuldigd is betaald, zijn zowel de uitvoeringsorganisatie als de werkgever gerechtigd het teveel betaalde bedrag terug te vorderen. De uitvoeringsorganisatie en werkgever treden hierover gezamenlijk in overleg.
3. De uitkeringsgerechtigde ontvangt een beslissing waarin aan deze persoon gemotiveerd wordt meegegeeld dat aan hem onverschuldigd is betaald, alsmede de termijn waarbinnen hij het onverschuldigd betaalde bedrag dient terug te betalen. Deze termijn bedraagt twee weken.
4. Voor zover mogelijk zal de terugvordering worden verrekend met de nog uit te betalen uitkering. De uitvoeringsorganisatie stelt de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald daarvan schriftelijk op de hoogte.
5. Indien de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet in staat is het nog openstaande bedrag ineens terug te betalen, dan kan hij om een betalingsregeling verzoeken. Hij dient dit verzoek, voorzien van onderbouwing, binnen twee weken na

- dagtekening van de in lid 3 bedoelde beslissing in bij de uitvoeringsorganisatie. De uitvoeringsorganisatie neemt, na overleg met de werkgever, binnen 2 weken een besluit op het verzoek.
6. Wanneer de uitvoeringsorganisatie niet tegemoetkomt aan een verzoek tot het treffen van een betalingsregeling, zal de uitvoeringsorganisatie de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald hiervan schriftelijk mededeling doen. Aan de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald, wordt dan het verzoek gedaan de onverschuldigd betaalde uitkering alsnog binnen twee weken terug te betalen.
 7. Wanneer terugvordering over het lopende kalenderjaar plaatsvindt zal terugvordering van het netto te veel betaalde bedrag plaatsvinden. Vindt terugvordering plaats na afloop van het kalenderjaar waarin de uitkering onverschuldigd is betaald, dan wordt het bruto te veel betaalde bedrag teruggevorderd.
 8. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet tijdig aan de verplichting tot terugbetaling voldoet, of – in het geval van een betalingsregeling – zijn periodiek niet tijdig betaalt, zal de uitvoeringsorganisatie de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald eenmaal een herinnering sturen met de mededeling dat de betaling binnen 14 dagen moet zijn ontvangen.
 9. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet binnen die termijn betaalt of wanneer hij een tweede maal een periodiek mist, zal de gehele vordering zonder verder bericht uit handen worden gegeven aan een incassobureau. De kosten ter zake van de buitengerechtelijke incassokosten komen, conform 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 persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald.
 10. Indien daarvoor dringende redenen aanwezig zijn, kan de uitvoeringsorganisatie in overleg met de werkgever geheel of gedeeltelijk afzien van terugvordering.

Artikel 9 – Nadere voorschriften

Het bestuur van de uitvoeringsorganisatie gezamenlijk bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering.

Artikel 10 – Vaste Commissie

1. De werknemer die een geschil heeft met zijn werkgever over deelname aan deze regeling (waarbij de werknemer stelt te voldoen aan de voorwaarden van artikel 2 lid 1 sub a en b), de inhoud van de vaststellingsovereenkomst, dan wel de uitkeringsgerechtigde die zich niet kan verenigen met een beslissing die hem betreft, kan zich schriftelijk tot de Vaste Commissie voor de Gemakvoedingindustrie wenden met het verzoek een advies over de regeling te geven.
2. Het Reglement Vaste Commissie ex artikel artikel 63 cao voor de Gemakvoedingindustrie is op verzoeken zoals bedoeld in het eerste lid van toepassing.

Artikel 11 - Hardheidsclausule

In alle gevallen waarin het aanvullingsreglement niet voorziet en in situaties waarin de toepassing van het reglement tot een onbillijke uitkomst leidt, beslist het bestuur van het Sociaal Fonds voor de Gemaksvoedingindustrie.

Artikel 12 – Anti-cumulatie

De werknemer die aanspraak maakt op de uitkering conform deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere regeling zoals een wettelijke transitievergoeding of een uitkering uit hoofde van een Sociaal Plan van de werkgever.