

CAO-HNS en Vrumona Supply ingaande 1 januari 2022 d.d. 17 januari 2022

Onderstaand eindbod geldt voor de CAO HNS en Vrumona Supply ingaande 1 januari 2022, tenzij expliciet anders aangegeven.

PARTIJEN:

- Heineken Netherlands Supply B.V., gevestigd te Amsterdam
- Vrumona B.V., gevestigd te Bunnik

Hierna gezamenlijk te noemen HEINEKEN

en

- FNV, gevestigd te Utrecht
- CNV Vakmensen.nl, gevestigd te Utrecht
- De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg
- MHP Heineken, gevestigd te Oosterhout

LOOPTIJD

Looptijd van 24 maanden, te weten van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023.

INKOMEN EN BELONING

- Per 1 januari 2022 een collectieve loonsverhoging van 1.5%, en per 1 januari 2023 van 2%. Deze verhoging geldt voor zowel de salarisschalen als de salarissen van de medewerkers.
- Na de percentuele salarisverhoging, worden per 1 januari 2022 de salarissen van alle medewerkers met EUR 240,- (bruto) op jaarbasis verhoogd. Per 1 januari 2023 worden de salarissen van alle medewerkers nogmaals verhoogd met EUR 240,- (bruto) op jaarbasis. De (jaar)salarisschalen stijgen voor 2022 en 2023 met hetzelfde bedrag.
- De hiervoor genoemde verhogingen worden doorgevoerd voor alle medewerkers die op de 1e van de maand waarin de CAO-loonronde wordt verwerkt in dienst zijn. Medewerkers die tussen de ingangsdatum CAO en de implementatiedatum van de verhoging HEINEKEN verlaten, zullen geen nabetaling ontvangen.

CENTRALE THEMA'S

Deze voorstellen gelden voor alle HEINEKEN entiteiten en medewerkers in Nederland die onder een CAO vallen.

- HEINEKEN vult het wettelijk aanvullend geboorteverlof voor een periode van maximaal 5 weken aan. De uitkering als bedoeld in artikel 4:2b lid 3 Wet Arbeid en Zorg wordt aangevuld tot 100% van het bruto maandinkomen inclusief vakantietoeslag en overige vaste toeslagen, met uitzondering van (indien van toepassing) ATV-compensatie. Gedurende het aanvullend geboorteverlof wordt geen ATV (indien van toepassing) opgebouwd. Het gewijzigde artikel Wettelijk betaald en onbetaald verlof wordt bijgevoegd als [bijlage 1](#).
- HEINEKEN stelt gedurende de looptijd van de CAO een eenmalige vergoeding van EUR 500,- netto (Vergoeding) ter beschikking aan haar medewerkers van wie de proeftijd is verstreken en die online (thuis) kunnen werken. Geen recht op de Vergoeding hebben medewerkers:
 - waarvan op het moment van uitbetalen bekend is dat zij binnen afzienbare tijd (6 maanden) uit dienst gaan;
 - die zijn uitgezonden naar het buitenland (expat);
 - die op het moment van uitkeren (voor langere duur) geen werkzaamheden verrichten. Zoals bijvoorbeeld medewerkers die boventalig zijn verklaard en in de bemiddeling zitten, zijn vrijgesteld van werk en/of volledig arbeidsongeschikt zijn.

CAO-HNS en Vrumona Supply ingaande 1 januari 2022 d.d. 17 januari 2022

De Vergoeding dient besteed te worden aan het inrichten van een ergonomisch verantwoorde thuiswerkplek en voor eventuele andere zaken die nodig zijn om thuis goed te kunnen werken. De uitbetaling vindt plaats tijdens de salarisuitbetaling van de maand februari 2022. Medewerkers die gedurende de looptijd van de CAO in dienst treden, ontvangen de Vergoeding bij de indiensttreding na het succesvol doorlopen van de proeftijd (indien van toepassing).

- HEINEKEN stelt gedurende de looptijd van de CAO aan de medewerkers een thuiswerkvergoeding van netto EUR 2,- per thuiswerkdag beschikbaar (medewerker moet minimaal 4 uur per dag werken). Dit geldt voor zover dit op grond van de fiscale wet- en regelgeving is toegestaan (gerichte vrijstelling) en/of dit op grond van de fiscale wet- en regelgeving niet tot extra kosten voor werkgever leidt.

Op dagen dat een medewerker deels thuis en deels op locatie werkt, heeft de medewerker geen recht op de thuiswerkvergoeding. De medewerker heeft op die dagen enkel recht op een reiskostenvergoeding zoals die geldt bij de entiteit waarbij hij/zij in dienst is.

- De opzegtermijn uit de CAO voor de werkgever en medewerker wordt per 1 januari 2022 gewijzigd in de wettelijke opzegtermijn die geldt voor de werkgever en de medewerker. De afwijkende opzegtermijnen voor zowel werkgever als medewerker die nu worden genoemd in de CAO's worden daarmee geschrapt.
- HEINEKEN zal het voor medewerkers mogelijk maken om in overleg met zijn/haar team en de leidinggevende Hemelvaartsdag of Tweede Pinksterdag te vervangen door een andere dag voortvloeiend uit de levensbeschouwelijke of religieuze opvattingen. Informatie hierover zal geplaatst worden op AskHR en dit zal dus niet worden opgenomen worden in de CAO.
- Gedurende de looptijd van de CAO zal HEINEKEN de vakbondsbijdrage voortzetten conform de AWWN werkgeversbijdrageregeling.
- Deelname aan de verzamel-CAO t.b.v. de SPAWW-regeling zal per 1 oktober 2022 worden verlengd met de duur van de nieuwe looptijd van de verzamel-CAO.

MAATWERK CAO HNS EN VRUMONA SUPPLY

Roosters

- Aanpassing van artikel 19 CAO; zie [bijlage 2](#).
- Paritaire werkgroep: HNS, Vrumona Supply en de vakorganisaties zullen in 2022 in een daarvoor samen te stellen werkgroep zich richten op twee onderzoeksvragen; zie [bijlage 3](#).
- Werkgever zal, indien een medewerker op initiatief van werkgever gedurende de looptijd van een maatwerkrooster wordt overgeplaatst naar een ander dienstrooster, de ploegentoeslag en ATV herberekenen over de ingekorte looptijd en indien van toepassing nabetalen c.q. verrekenen. Deze afspraak gold reeds met ingang van 1 januari 2016 en zal worden gehandhaafd gedurende de looptijd van deze CAO. Dit punt is eveneens opgenomen in de onderzoeksvraag van de paritaire werkgroep.

Duurzame inzetbaarheid

- Uitbreiding scope 60-80-100 regeling. Artikel 41 lid 1, tweede bullet wordt: heeft direct voorafgaand aan de deelname aan de 60-80-100 regeling:
 - a. 10 jaar of langer aaneengesloten in ploegendienst bij werkgever of daarin direct daaraan voorafgaand bij een andere werkgever gewerkt;
 - b. 10 jaar of langer aaneengesloten in consignatie bij werkgever of daarin direct daaraan voorafgaand bij een andere werkgever gewerkt;
 - c. Of een combinatie van werken in ploegen (sub a) of consignatie (sub b) in de bovengenoemde periode van 10 jaar.
- HEINEKEN introduceert een overgangsmaatregel waarbij HEINEKEN aan de medewerker een financiële overbrugging verstrekt om maximaal drie jaar vóór de AOW-leeftijd te kunnen stoppen met werken (de zogenaamde RVU regeling). De hoofdlijnen van deze regeling staan in [bijlage 4](#). In het kort houdt de overgangsmaatregel in:
 - De Overgangsmaatregel geldt tot en met 31 december 2025. De Overgangsmaatregel eindigt van rechtswege op 31 december 2025.

CAO-HNS en Vrumona Supply ingaande 1 januari 2022

d.d. 17 januari 2022

- Doelgroep:
 - medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd die direct voorafgaand aan de deelname 10 jaar of langer aaneengesloten in ploegendienst bij HEINEKEN of daarin direct voorafgaand bij een andere werkgever hebben gewerkt.
 - medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd die in de periode van 1 januari 2017 tot en met 1 januari 2022 vanuit ploegendienst naar dagdienst zijn gegaan en direct daaraan voorafgaand 20 jaar of langer aaneengesloten in ploegendienst bij werkgever of daarin direct voorafgaand bij een andere werkgever hebben gewerkt.
- Medewerkers wordt de mogelijkheid geboden maximaal 3 jaar voorafgaand aan AOW-leeftijd deel te nemen aan de overgangmaatregel.
- Het dienstverband wordt beëindigd op het moment dat de medewerker gaat deelnemen aan de overgangmaatregel.
- De medewerker ontvangt maandelijks een uitkering ter grootte van het voor de RVU-regeling fiscaal toegestane bedrag (voor 2021 vastgesteld op € 1.847,- bruto per maand), uitgaande van een fulltime dienstverband. Parttimers ontvangen een bedrag naar rato van het percentage dienstverband. Medewerkers die gebruik maken van de 60/80/100 en/of 80-80-100 regeling ontvangen ook een bedrag naar rato. Hoogte van eerder genoemd bedrag kan nooit meer zijn dan geldende fiscaal maximum in de desbetreffende situatie.
- Deelname moet minimaal 6 maanden voorafgaand aan beoogde ingangsdatum van de Overgangmaatregel worden aangevraagd. In het eerste jaar van de regeling (en dus in 2022) moet deelname minimaal 3 maanden voorafgaand aan beoogde ingangsdatum van de Overgangmaatregel worden aangevraagd en de medewerker moet die 3 maanden nog beschikbaar zijn voor werk, indien dit nodig is.
- Iedereen in scope kan deelnemen aan de Overgangmaatregel en het verzoek van de medewerker qua tijdstip van deelname wordt in beginsel ingewilligd. Mocht het echt tot onaanvaardbare risico's voor (continuïteit in) de bedrijfsvoering leiden dan vraagt HEINEKEN / Vrumona de Begeleidingscommissie hierover een bindend advies (zowel over de noodzaak van uitstellen als de duur van het uitstellen).

Voor de regeling geldt dat hetgeen beschreven in bijlage 4 bepalend is.

Werkgelegenheid

- Regeling 1, punt 1 (Tantième en uitzendkrachten) wordt met ingang van 1 januari 2022 geschrapt.
- Inlener brengt de binnen haar onderneming ontstane vacatures tijdig en duidelijk onder de aandacht van de uitzendkrachten zodat zij dezelfde kansen op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben als de medewerkers van inlener. Inlener spant zich daarnaast ervoor in om gedurende de looptijd van de CAO op jaarbasis gemiddeld 8 uitzendkrachten zowel in Zoeterwoude en Den Bosch en 3 uitzendkrachten in Bunnik in dienst te nemen mits er vacatures aanwezig zijn, de uitzendkrachten het juiste gedrag laten zien en er ontwikkelmogelijkheden zijn om het gewenste niveau te bereiken. De voortgang van deze afspraak wordt gemonitord tijdens het periodiek overleg.
- Continueren huidige afspraken inzake werkervaringsplaatsen voor de looptijd van de CAO (= Bijlage 6 punt 4 CAO).
- Verlenging bestaande werkgelegenheidsafspraken voor de looptijd van de CAO (= Bijlage 5 punt 6 CAO).

Overige onderwerpen

- Voor medewerkers die een arbeidsovereenkomst met Vrumona B.V. hebben én die onder de CAO Supply vallen, wordt het maximum aantal kilometers voor een reiskostenvergoeding uitgebreid van 30 kilometer naar 50 kilometer enkele reis. De overige voorwaarden voor een reiskostenvergoeding blijven ongewijzigd.
- Bijdrage vakbondswerk internationale solidariteit ter hoogte van € 10.000,-.
- Met het oog op verbetering en versimpeling van de leesbaarheid van de CAO zijn tijdens het vorige redactieoverleg al een aantal wijzigingen doorgevoerd. Bij het redactieoverleg voor de komende CAO kan gekeken worden naar de mogelijkheden voor een verdere verbetering van de leesbaarheid. Op termijn streeft HEINEKEN ook naar de publicatie van de CAO tekst in eenvoudige (B1) taal.

CAO-HNS en Vrumona Supply ingaande 1 januari 2022
d.d. 17 januari 2022

Slotopmerking

Wij zijn altijd beschikbaar om indien gewenst nadere toelichting te verstrekken.

HEINEKEN/Vrumona,

17 januari 2022

Bijlagen

1. Gewijzigd artikel Wettelijk betaald en onbetaald verlof
2. Gewijzigd artikel 19
3. Paritaire werkgroep
4. Hoofdlijnen Overgangsmatregel RVU

CAO-HNS en Vrumona Supply ingaande 1 januari 2022 d.d. 17 januari 2022

Bijlage 1 Aanvulling wettelijk aanvullend geboorteverlof

Artikel 29 CAO Heineken Netherlands Supply B.V./Vrumona B.V. (Supply)

De rode tekst is wijziging/aanvulling ten opzichte van huidige tekst.

Wettelijk betaald en onbetaald verlof

1. Naast het bijzonder verlof heeft de medewerker recht op verschillende wettelijke verlofsoorten. Meer informatie hierover is te vinden op sites van de rijksoverheid over de Wet Arbeid en Zorg en op AskHR. De tekst van de betreffende wetgeving is leidend.

Op grond van de geldende wetgeving tijdens de totstandkoming van deze CAO gaat het onder meer om de volgende verlofsoorten:

1. Zwangerschaps- en bevallingsverlof (artikel 3:1 e.v. Wet Arbeid en Zorg)
2. Adoptieverlof (artikel 3:2 e.v. Wet Arbeid en Zorg)
3. Calamiteiten- en ander kort verzuim verlof (artikel 4:1 e.v. Wet Arbeid en Zorg)
4. Geboorteverlof **en aanvullend geboorteverlof** (artikel 4:2 **en 4:2a** e.v. Wet Arbeid en Zorg)
5. Kortdurend zorgverlof (artikel 5:1 e.v. Wet Arbeid en Zorg)
6. Langdurend zorgverlof (artikel 5:9 e.v. Wet Arbeid en Zorg)
7. Ouderschapsverlof (artikel 6:1 e.v. Wet Arbeid en Zorg)

2. **Indien de medewerker aanvullend geboorteverlof opneemt als bedoeld in artikel 4:2a Wet Arbeid en Zorg geldt vanaf 1 januari 2022 het volgende.**

Gedurende de periode van het aanvullend geboorteverlof zal werkgever gedurende maximaal 5 weken de uitkering van het UWV als bedoeld in artikel 4:2b lid 3 Wet Arbeid en Zorg aanvullen. De uitkering wordt aangevuld tot 100% van het bruto maandinkomen inclusief vakantietoeslag en overige vaste toeslagen, met uitzondering van ATV-compensatie. Gedurende het aanvullend geboorteverlof wordt geen ATV opgebouwd.

Als de ingangsdatum van het aanvullend geboorteverlof ligt vóór 1 januari 2022 dan is bovenvermelde aanvulling niet van toepassing.

CAO-HNS en Vrumona Supply ingaande 1 januari 2022
d.d. 17 januari 2022

Bijlage 2 Artikel 19 Werktijdwijziging

1. De medewerker ontvangt zijn normale maandinkomen wanneer hij als gevolg van een werktijdwijziging beneden de arbeidstijd blijft die volgens zijn dienstrooster geldt. De werktijdwijziging moet in opdracht van werkgever zijn.
2. Als de medewerker uit een ploegdienstrooster in een ander ploegdienstrooster wordt geplaatst, ontvangt de medewerker gedurende de eerste 10 gewerkte diensten naast de ploegentoeslag de volgende toeslag:

Uren	Toeslag
Tussen 18:00 uur en 07:00 uur op maandag tot en met vrijdag	50% van het uursalaris
Op zaterdag en zondag	100% van het uursalaris

3. Indien sprake is van een overplaatsing van het ene maatwerkrooster naar het andere maatwerkrooster (bij de jaarovergang maar ook gedurende het jaar) geldt - in afwijking van het voorgaande lid 2 - de volgende bepaling: als de medewerker vanuit een ploegdienstrooster wordt overgeplaatst in een ander ploegdienstrooster, ontvangt hij over de eerste 10 gewerkte diensten in het nieuwe dienstrooster*, voor de uren waarop hij daadwerkelijk op andere tijden gewerkt heeft dan in het voorgaande dienstrooster het geval zou zijn geweest als dit was doorgezet, de volgende toeslag:

Uren	Toeslag
Tussen 18:00 uur en 07:00 uur op maandag tot en met vrijdag	50% van het uursalaris
Op zaterdag en zondag	100% van het uursalaris

Deze toeslag komt bovenop de reguliere toeslag behorende bij het ploegdienstrooster.

* Het meetmoment voor de bepaling van het aantal diensten, waar op daadwerkelijk andere tijden gewerkt is, start vanaf de ingangsdatum van het nieuwe dienstrooster (ingeval van een kalenderjaarrooster start het meetmoment op 1 januari). Dit tenzij voorafgaand aan de ingangsdatum van het nieuwe dienstrooster in gezamenlijk overleg tussen werkgever en de Ondernemingsraad komt vast te staan dat een ander meetmoment moet worden vastgesteld vanwege een cycliciteitsverandering op een later moment in de looptijd van het dienstrooster. In dat geval zal het begin van het meetmoment komen te liggen bij de start van de gewijzigde cycliciteit en worden de diensten na dit meetmoment vergeleken met de cycliciteit in hetzelfde dienstrooster voorafgaand aan dat meetmoment (conform de hiervoor beschreven wijze).

4. Als de dienst van een medewerker in ploegdienst in opdracht van de werkgever binnen zijn dienstrooster wordt verplaatst naar een andere dag of dienst, ontvangt de medewerker naast de ploegentoeslag de volgende toeslag over de uren die buiten de oorspronkelijke diensttijd vallen:

Uren	Toeslag
Bij verplaatsing op diezelfde dag maandag t/m vrijdag	50% over de verschoven uren voor 7:00 en na 18:00 uur
Bij verplaatsing naar een roostervrije dag of naar of op zater-, zon- of feestdagen	100% over de verschoven uren

Onder roostervrije dag wordt in dit verband verstaan een dag waarop in het dienstrooster van de medewerker geen arbeid staat gepland. Ter verduidelijking voor artikel 19 lid 4 geldt: als er enige arbeid op de kalenderdag gepland staat (al is dit maar 1 uur), dan is er geen sprake van een roostervrije dag.

CAO-HNS en Vrumona Supply ingaande 1 januari 2022 d.d. 17 januari 2022

Bijlage 3 Paritaire Werkgroep

HNS, Vrumona Supply en de vakorganisaties zullen in 2022 in een daarvoor samen te stellen werkgroep zich richten op twee onderzoeksvragen.

De twee onderzoeksvragen komen voort uit de onderstaande twee voorstellen voor de CAO-gesprekken van najaar 2021.

Interpretatie diverse cao-artikelen - FNV

FNV constateert dat er cao-artikelen zijn die op verschillende wijze kunnen worden geïnterpreteerd en/of uitgelegd. Wij noemen hier de cao-artikelen m.b.t. de berekening van de ploegentoeslag, de afbouwregeling ploegentoeslag, art. 25.6.G. (aaneengesloten vakantie ploegendienst) en de vervangingstoeslag. Wij stellen voor een paritaire werkgroep in te stellen, die tot doel heeft om te komen tot een eenduidige uitleg en/of (tekstuele) aanpassing van deze artikelen. De uitkomsten van deze exercitie kunnen in een volgende cao worden geïmplementeerd.

Paritaire onderzoeksvraag - HNS/Vrumona

HEINEKEN gaat graag in 2022 in gesprek met de vakorganisaties over het werken in ploegendienst, flexibiliteit, gezondheid en bijpassende regels. Daarbij dienen wat ons betreft in elk geval de volgende zaken aan de orde te komen:

1. Gezamenlijk en ondersteund door externe expertise verkennen wat de mogelijkheden zijn voor toekomstbestendige flexibiliteit van onze productieorganisatie. We stellen voor om hierin ook mee te nemen de ervaringen die zijn opgedaan in de pilots met 9-flex; en
2. Verminderingen van complexiteit en het verbeteren van de werkbaarheid en de leesbaarheid van de regels.

De onderzoeksvraag is wat HEINEKEN betreft open en gericht op het gezamenlijk vinden van goede oplossingen voor de toekomst.

Onderzoeksvraag 1 - Interpretatie diverse CAO-artikelen

De volgende artikelen zullen wij hier in elk geval bespreken:

- Berekening ploegentoeslag bij een collectieve of individuele ploegenwissel
- Afbouw ploegentoeslag (zowel artikel 24 als overgangsregeling 1)
- Artikel 25 lid 6 onderdeel g
- De vervangingstoeslag (artikel 35 lid 2)

De werkgroep heeft tot doel om te komen tot een eenduidige tekstuele uitleg van deze artikelen. Als hiervoor tekstuele aanpassingen van de artikelen noodzakelijk zijn, zal de werkgroep met een aanbeveling komen die dan in de volgende CAO doorgevoerd kan worden. In onderling overleg zouden we wel eventueel tijdens de looptijd van de huidige CAO de artikelen conform de overeengekomen interpretatie kunnen gaan uitvoeren. Het staat de werkgroep vrij om ook over hierboven niet genoemde CAO-artikelen aanbevelingen te doen.

Onderzoeksvraag 2 – Roosters, flexibiliteit, gezondheid en complexiteit van regelgeving

In een paritaire werkgroep gaan we in gesprek over het werken in ploegendienst. Hoe zien wij de toekomst van het werken in ploegendienst? Deze vraag zien we breed, waarbij zowel werkgevers- als werknemersbelangen aan de orde komen zoals flexibiliteit en gezondheid. Daarbij denken we o.a. aan de volgende punten:

- We willen kijken naar de ervaringen opgedaan met de 9-flex pilot en de mogelijkheden voor meer interne flexibiliteit gezamenlijk verkennen. Het gaat dan zowel om flexibiliteit in tijd en arbeidsvolume als om flexibiliteit in functie en werkplek. Wij willen ook verkennen hoe interne flexibiliteit zich verhoudt tot externe flexibiliteit.
- Bijzondere aandacht willen we ook besteden aan seizoenroosters. Hoe kunnen we hier voor werkgever en werknemer tot betere uitkomsten komen? Zijn er andere methoden dan jaarroosters waarbij de oplossingen en wensen voor HNS en Vrumona mogen verschillen.
- In de huidige roosterprocessen hanteren we een groot aantal roosteruitgangspunten die tegenstrijdig aan elkaar kunnen zijn. Kunnen we hier betere of andere regels of methoden afspreken zonder die tegenstrijdigheden.
- Artikel 24 lid 5, sub b en c.

CAO-HNS en Vrumona Supply ingaande 1 januari 2022 d.d. 17 januari 2022

Het staat de werkgroep vrij om andere punten aan het voorgaande toevoegen. Het is ook denkbaar dat op deelonderwerpen de werkgroep onderzoek laat doen naar bepaalde aspecten, om zo tot betere adviezen te komen.

Tijdslijn

Voorstel is om de werkgroep begin 2022 te starten. In onderling overleg wordt een externe partij benoemd die (indien nodig) deelneemt aan de werkgroep.

Bijlage 4 Hoofdlijnen Overgangsmaatregel RVU

Hoofdlijnen Overgangsmaatregel RVU

HEINEKEN/Vrumona is bereid voor de medewerkers die behoren tot een bepaalde doelgroep een tijdelijke maatregel te introduceren waarbij invulling wordt gegeven aan de gemaakte afspraken op centraal niveau (Pensioenakkoord) met betrekking tot de tijdelijke versoepeling van de Regeling Vervroegde Uittreding-heffing (RVU).

Het betreft een overgangsmaatregel waarbij HEINEKEN/Vrumona aan de medewerker een financiële overbrugging verstrekt om maximaal drie jaar vóór de AOW-leeftijd te kunnen stoppen met werken (Overgangsmaatregel). De Overgangsmaatregel geldt tot en met 31 december 2025. De Overgangsmaatregel eindigt van rechtswege op 31 december 2025.

HEINEKEN/Vrumona biedt, onder de hieronder genoemde hoofdlijnen, iedere medewerker die hiervoor kwalificeert de mogelijkheid om van deze Overgangsmaatregel gebruik te maken.

1. Uitgangspunt is dat de medewerker op vrijwillige basis kan deelnemen.
2. Doelgroep:
 - a. medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd die direct voorafgaand aan de deelname 10 jaar of langer aaneengesloten in ploegendienst bij werkgever of daarin direct voorafgaand bij een andere werkgever hebben gewerkt.
 - b. medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd die in de periode van 1 januari 2017 tot en met 1 januari 2022 vanuit ploegendienst naar dagdienst zijn gegaan en direct daaraan voorafgaand 20 jaar of langer aaneengesloten in ploegendienst bij werkgever of daarin direct voorafgaand bij een andere werkgever hebben gewerkt.
 - c. onder gewerkt wordt verstaan ingedeeld zijn in een ploegdienstrooster op basis waarvan de maandelijkse loonbetaling plaatsvond. Tijdelijke inzet vanuit dat rooster in bijvoorbeeld dagdienst voor een project wordt dus niet als onderbreking van de aaneengesloten periode in ploegendienst gezien.
3. Bij de start van deelname aan deze Overgangsmaatregel wordt het dienstverband door middel van een vaststellingsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd. Er wordt geen transitie- of andere beëindigingsvergoeding uitgekeerd.
4. De bruto uitkering wordt maandelijks aan de medewerker uitgekeerd onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend.
5. De hoogte van de totale uitkering is afhankelijk van het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Het aantal maanden dat de medewerker recht heeft op de uitkering wordt op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst vastgesteld en vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst.
6. De maandelijkse bruto uitkering is gelijk aan het op het moment van uitkeren geldende bedrag genoemd in artikel 32ba lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964 (voor 2021 is dit EUR 1.847,- bruto per maand) en kan nooit meer bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag.
7. Voor parttimers geldt een bruto uitkering naar rato.
8. Voor deelnemers aan de 60-80-100 of de 80-80-100 regeling geldt dat zij worden aangemerkt als een medewerker met een parttime dienstverband en dus een uitkering naar rato ontvangen (voor beide regelingen wordt het gebaseerd op het salaris dat wordt ontvangen en dus op 80%).
9. Het recht op de uitkering eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
10. Het recht op de uitkering eindigt voor de in artikel 9 genoemde datum als de deelnemer:
 - a. Overlijdt. De uitkering stopt dan drie maanden na het overlijden.
 - b. De deelnemer een sociale zekerheidsuitkering (bijvoorbeeld WW) ontvangt.

CAO-HNS en Vrumona Supply ingaande 1 januari 2022 d.d. 17 januari 2022

11. Het opnieuw aangaan van een dienstbetrekking of zich vestigen als zelfstandige na het einde van het dienstverband met de werkgever is toegestaan, mits het daarbij gaat om minder belastende werkzaamheden dan bij werkgever het geval was. Na deelname aan de Overgangsmaatregel is het verrichten van werkzaamheden in ploegendienst bijvoorbeeld niet meer toegestaan.
12. De medewerker neemt voorafgaand aan deelname aan de Overgangsmaatregel het eventueel gespaarde verlof in het Spaarsysteem verlofrechten op. Bij de eindafrekening zal eventueel gespaard verlof in het Spaarsysteem niet worden uitbetaald.
13. Deelname moet minimaal 6 maanden voorafgaand aan beoogde ingangsdatum van de Overgangsmaatregel worden aangevraagd. In het eerste jaar van de regeling (en dus in 2022) moet deelname minimaal 3 maanden voorafgaand aan beoogde ingangsdatum van de Overgangsmaatregel worden aangevraagd en de medewerker moet die 3 maanden nog beschikbaar zijn voor werk, indien dit nodig is.
14. Iedereen in scope kan deelnemen aan de Overgangsmaatregel en het verzoek van de medewerker qua tijdstip van deelname wordt in beginsel ingewilligd. Mocht het echt tot onaanvaardbare risico's voor (continuïteit in) de bedrijfsvoering leiden dan vraagt HEINEKEN / Vrumona de Begeleidingscommissie hierover een bindend advies (zowel over de noodzaak van uitstellen als de duur van het uitstellen).
15. De medewerker bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de Overgangsmaatregel met een minimum van 6 maanden, tenzij de wettelijke periode korter is, en een maximum van 36 maanden.
16. Het staat de deelnemer vrij de uitkering naar eigen inzicht aan te vullen (mits dit niet strijdig is aan punt 10.b), bijvoorbeeld met eigen spaargeld of door zijn/haar ouderdomspensioen eerder te laten in gaan.
17. De medewerker die in dienst is van HEINEKEN / Vrumona, recht heeft op een WGA- en/of een IVA- en/of een ZW-uitkering maar daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt, kan niet deelnemen aan de Overgangsmaatregel. Ontvangt de medewerker naast een WGA- en/of een IVA- en/of een ZW-uitkering ook loon uit arbeid bij HEINEKEN / Vrumona dan ontvangt de deelnemer de uitkering naar rato van het loon uit arbeid.
18. In individuele situaties waarin een medewerker in strikte zin niet onder de definitie van bovengenoemde doelgroep valt, maar waarbij sprake is van een schrijnende situatie en medewerker aantoonbaar niet meer duurzaam inzetbaar is bij HEINEKEN / Vrumona (door bedrijfsarts op basis van objectieve criteria vastgesteld) kan medewerker een verzoek indienen voor deelname. HEINEKEN / Vrumona zal een gemotiveerd besluit nemen op dit verzoek van medewerker.
19. Er wordt een Begeleidingscommissie ingesteld. De leden van deze commissie zijn gelijk aan de Begeleidingscommissie van de 60-80-100 regeling. De Begeleidingscommissie heeft onder andere tot taak om HEINEKEN / Vrumona onderbouwd te adviseren over een verzoek dat is ingediend als bedoeld in het bovengenoemde punt 18 en bindend advies te geven als een situatie zoals genoemd in punt 14 zich voordoet.
20. In die gevallen waarin het reglement niet voorziet, handelt werkgever naar de geest van de regeling (waarbij enig besluit van haar kant geen precedent zal scheppen voor andere situaties).
21. De definitieve regeling zal worden vastgelegd in een door HEINEKEN / Vrumona op te stellen reglement.

Ingangsdatum: afhankelijk van wanneer het kan worden ingeregeld.

Uitgangspunt bij de Overgangsmaatregel is dat de uitkering niet valt onder de belaste RVU heffing en valt onder de tijdelijke versoepeling van de RVU-heffing. Mocht op enig moment blijken dat het wel onder de belaste RVU heffing valt dan treden partijen in overleg om tot een aanpassing van de Overgangsmaatregel te komen als deze leidt tot extra kosten voor HEINEKEN / Vrumona (bijvoorbeeld belaste RVU heffing).