

RVU-REGLEMENT

(Regeling Vervroegd Uittreden Zoetwarenindustrie)

Dit reglement beschrijft de voorwaarden waaronder werknemers in de Zoetwarenindustrie vervroegd kunnen uittreden met een RVU-uitkering. Op grond van artikel 2 lid 2 sub q van de statuten van de stichting Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie stellen sociale partners dit vernieuwde RVU-reglement vast. Deze regeling treedt in werking per 1 januari 2026 en volgt de eerdere RVU-regeling (met looptijd 1 april 2022 t/m 31 december 2025) op.

De inhoudelijke definitie van 'zwaar werk' blijft ongewijzigd. Het reglement is aangepast aan de actuele situatie per 1 januari 2026, waaronder het vervallen van de financiële tegemoetkoming aan de werkgever (vanwege het eindigen van de MDIEU-subsidie vanuit de overheid per 1 januari 2026).

Artikel 1	- Begrippen en betekenis
Artikel 2	- Voor wie geldt deze regeling?
Artikel 3	- Wat wordt aangemerkt als zwaar beroep?
Artikel 4	- Voorwaarden voor deelname
Artikel 5	- Duur, hoogte en uitbetaling van de uitkering
Artikel 6	- Geen financiële tegemoetkoming vanaf 2026
Artikel 7	- Beëindiging van de RVU-uitkering
Artikel 8	- Aanvragen RVU-uitkering en verstrekken van gegevens
Artikel 9	- Financiering van de RVU-uitkering
Artikel 10	- Intrekking en wijziging van een besluit tot RVU-uitkering
Artikel 11	- Terugbetaling van onterecht ontvangen RVU-uitkering en verjaring
Artikel 12	- Geen combinatie met andere vergoedingen (anti-cumulatie)
Artikel 13	- Garantstelling door de Stichting
Artikel 14	- Uitvoering van de regeling
Artikel 15	- Hardheidsclausule
Artikel 16	- Coulanceregeling
Artikel 17	- Geschillenregeling
Artikel 18	- Reglementswijziging en intrekking
Artikel 19	- Inwerkingtreding en duur van de regeling
Artikel 20	- Slotbepaling

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. Uitdiensttredingsdatum: 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.

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 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); 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; € 2.273.
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 uitkeringsrechtige 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 uittredingsdatum 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 laatst mogelijke toetreding voor deelname aan de regeling is 31 december 2026. De uitvoering van de regeling eindigt uiterlijk op 31 december 2028.

Artikel 20 - Slotbepaling

Deze regeling is vastgesteld door de sociale partners en het bestuur van de Stichting en in werking getreden per 1 januari 2026.

BIJLAGE 1 bij het RVU-reglement – doelgroep RVU op basis van
referentiefunctieprofielen, functiehandboek voor de Zoetwarenindustrie

PRODUCTIE & INPAK	
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>
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 en 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 coulance. 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.