

RVU-REGLEMENT

(Regeling Vervroegd Uittreden Zoetwarenindustrie)

Op grond van artikel 2 lid 2 sub q van de statuten van de stichting Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie is het volgende RVU-reglement vastgesteld en in werking getreden op 1 april 2022.

Artikel 1	- Definities
Artikel 2	- Werkingssfeer
Artikel 3	- Zwaar beroep
Artikel 4	- Recht op uitkering / deelname regeling
Artikel 5	- Duur, hoogte en uitbetaling uitkering
Artikel 6	- Financiële tegemoetkoming vanuit de Stichting aan werkgever
Artikel 7	- Einde recht op uitkering
Artikel 8	- Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens
Artikel 9	- Financiering van de RVU-uitkering
Artikel 10	- Financiële situatie Stichting
Artikel 11	- Intrekking en wijziging van een besluit tot RVU-uitkering
Artikel 12	- Terugvordering onverschuldigd betaalde uitkering en verjaring
Artikel 13	- Anti-cumulatie
Artikel 14	- Garantstelling
Artikel 15	- Uitvoering
Artikel 16	- Hardheidsclausule
Artikel 17	- Coullance
Artikel 18	- Geschillenregeling
Artikel 19	- Reglementswijziging en intrekking
Artikel 20	- Inwerkingtreding en duur van de regeling
Artikel 21	- Slotbepaling

Artikel 1 - Definities

In dit RVU-reglement wordt verstaan onder:

1. Onderneming in de Zoetwarenindustrie: de werkgever zoals genoemd 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 krachtens een arbeidsovereenkomst in dienst is bij een werkgever.
4. De Stichting: 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 de werknemer zal ontvangen op grond van deze tijdelijke RVU-regeling.
7. Uitkeringsgerechtigde: diegene die voldoet aan de voorwaarden van de in dit reglement opgenomen tijdelijke RVU-regeling en op grond van dit reglement recht heeft op een RVU-uitkering.
8. Utdiensttredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever feitelijk middels de vaststellingsovereenkomst eindigt.
9. Vaststellingsovereenkomst: overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt (onder andere de uittredingsdatum en het uitkeringsbedrag).
10. RVU-regeling: de regeling zoals is opgenomen in dit RVU-reglement
11. Referentiegroep: afdeling waarbinnen de referentiefuncties zoals genoemd in het functiehandboek voor de Zoetwarenindustrie zijn ingedeeld.
12. Uitkeringsperiode: de periode waarin de uitkeringsgerechtigde recht heeft op de RVU-uitkering.

13. Vrijwilliger: iemand die:
- voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen niet in echte of fictieve dienstbetrekking is;
 - niet 'bij wijze van beroep' werkt voor:
 - een organisatie die geen aangifte vennootschapsbelasting hoeft te doen,
 - een sportorganisatie of
 - een algemeen nut beogende instelling (ANBI); en
 - alleen een beloning krijgt die binnen de grenzen blijft van de vrijwilligersvergoeding zoals genoemd in artikel 2 lid 6 Wet op de loonbelasting 1964.

Artikel 2 - Werkingsfeer

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 in de zin van artikel 1 lid 3 van deze regeling.
3. Het reglement is niet van toepassing op die onderneming of dat gedeelte van een onderneming waaraan de Beroepscommissie dispensatie heeft verleend voor de cao Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie.
4. De bepalingen van deze regeling zijn naar evenredigheid van toepassing op werknemers die in deeltijd werken, tenzij anders vermeld.

Artikel 3 - Zwaar beroep

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

- a. Werknemers werkzaam in een ploegdienstrooster; of
- b. Werknemers werkzaam in consignatiediensten mits tenminste 1x per maand gemiddeld op jaarbasis; of
- c. 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 2022, 801); of

- d. 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
- e. 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 2022, 801).

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), die hieraan wel en niet voldoen.

Artikel 4 - Recht op uitkering / deelname regeling

1. Recht op deelname aan deze regeling, onder voorwaarden zoals uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:
 - a. In de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025 op uitdiensttredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal één maand voor de AOW-gerechtigde leeftijd ligt; en
 - b. Per 1 januari 2022 op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is bij een werkgever zoals genoemd in artikel 1 lid 2 van deze regeling; en
 - c. Direct voorafgaand aan de uitdiensttreding tenminste 10 jaar onafgebroken op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is bij dezelfde werkgever of zijn rechtsvoorganger(s), waaronder begrepen de periode dat de werknemer direct voorafgaand aan het dienstverband met de werkgever als uitzendkracht bij de werkgever heeft gewerkt; en
 - d. Werkzaam is in een zwaar beroep zoals gedefinieerd in artikel 3 van deze regeling; en
 - e. Met de werkgever een vaststellingsovereenkomst getekend heeft ter zake van deelname aan deze regeling.
2. Deelname aan de RVU-regeling is voor de werknemer vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de regeling.

3. Geen recht op deelname heeft de werknemer die:
 - a. in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst een beroep doet op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW);
 - b. op of na de uittredingsdatum een nieuwe dienstbetrekking aanvaardt, tenzij er sprake is van werkzaamheden als vrijwilliger;
 - c. 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;
 - d. recht heeft op een WGA- en/of een IVA- en/of een ZW-uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt.
4. De werkgever vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de RVU-regeling zich bewust is van de financiële gevolgen van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, onder meer ten aanzien van:
 - het verlies van een eventuele aanspraak op een Werkloosheidsuitkering, WGA-uitkering en/of Ziektewetuitkering;
 - de beëindiging van de deelneming aan de pensioenregeling en de gevolgen daarvan voor de toekomstige pensioenuitkeringen en de uitkering van het nabestaandenpensioen.

De werkgever adviseert de werknemer zich, voorafgaand aan de deelname, goed te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling middels een financieel planningsgesprek met een deskundige/ financiële planner.

Artikel 5 - 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.
2. Het toekennen van de RVU-uitkering in de zin van deze regeling kan niet met terugwerkende kracht.

3. De maandelijkse bruto uitkering voor de voltijdwerknemer bedraagt het op het moment van uitkeren genoemde bedrag in artikel 32ba lid 7 Wet op de loonbelasting 1964.
4. Deelname aan de RVU-uitkering is onomkeerbaar.
5. Deelname aan de regeling start per de eerste van de maand.
6. In de maand waarin de uitkeringsgerechtigde de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt wordt een pro rata RVU-uitkering betaald in de verhouding: datum AOW-gerechtigde leeftijd gerelateerd aan het aantal kalenderdagen van de betreffende maand.
7. De betaling van de RVU-uitkering vindt plaats op of rond de 25^e van elke maand.
8. De RVU-uitkering wordt maandelijks door de Stichting aan de uitkeringsgerechtigde betaald, 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 rato 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 werknemer die voorafgaand aan de uitdiensttreding gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, heeft recht op een RVU-uitkering naar rato 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 - Financiële tegemoetkoming vanuit de Stichting aan werkgever (MDI&EU subsidie)

1. Indien door de Stichting MDI&EU-subsidies vanuit de SOL (Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds in de Levensmiddelenindustrie) worden ontvangen ter gedeeltelijke compensatie van de RVU-uitkering zal de werkgever, waarvan een of meer werknemers uittreden, van de Stichting een financiële tegemoetkoming ontvangen ter gedeeltelijke compensatie van de RVU-uitkering indien en voor zover aan de voorwaarden die hieraan door de SOL in het Projectplan Food in Transitie 2030 worden gesteld, wordt voldaan.
2. De hoogte van deze subsidie wordt jaarlijks aan het einde van het kalenderjaar door de Stichting vastgesteld en is afhankelijk van de financiële middelen van de Stichting.
3. De subsidie wordt jaarlijks aan de werkgever, waarvan een of meer werknemers uittreden, uitgekeerd uiterlijk binnen een kwartaal na de jaarlijkse afrekening.

Artikel 7 - Einde recht op RVU-uitkering

1. Het recht op een RVU-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 een RVU-uitkering eindigt vóór de in het eerste lid genoemde datum indien de uitkeringsgerechtigde:
 - a. komt te overlijden. In dat geval ontvangen de nabestaanden gedurende de maand van overlijden en de twee daaropvolgende maanden de RVU-uitkering, tenzij de uitkeringsgerechtigde overlijdt in de maand waarin hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
 - b. in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) ontvangt met ingang van de dag dat de eerste uitkering wordt ontvangen;
 - c. opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is, dan wel een bestaande betaalde nevenfunctie voortzet;
 - d. zich voor, op of na de uitdiensttredingsdatum vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt met ingang van

de eerste dag waarop hij als zelfstandige werkzaam is, dan wel een bestaande onderneming voortzet.

3. De uitkeringsrechtige verstrekt onverwijld uit eigen beweging informatie aan de werkgever over het aanvaarden van een dienstbetrekking en/of het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige na de uittredingsdatum en/of het ontvangen van een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW). De werkgever kan dit periodiek (laten) toetsen.
4. Gedurende de looptijd van de RVU-uitkering is de uitkeringsgerechtigde, in aanvulling op het bepaalde in lid 3, verplicht om uit zichzelf dan wel op eerste verzoek van de werkgever alle informatie aan de werkgever 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 RVU-uitkering.

Artikel 8 - Aanvragen RVU-uitkering en verstrekken van gegevens

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een RVU-uitkering op grond van deze regeling dient minimaal zes maanden voor de uitdiensttredingsdatum gezamenlijk met de werkgever een daartoe strekkende aanvraag in bij de Stichting.
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:
 - a. een door de werkgever ondertekende verklaring dat de werkgever "going concern" kan voldoen aan de financiële verplichtingen die uit deze regeling voortvloeien, met name het betalen van de bijdrage zoals genoemd in artikel 9 lid 1 aan de stichting; en
 - b. een afschrift van een bankgarantie waarin de bank verklaart zich garant te stellen voor een onvoorwaardelijke financiële verplichting voor de werkgever aan de Stichting in het geval de werkgever zijn financiële verplichting niet nakomt; en
 - c. een kopie van een loonstrook van de werknemer waaruit de functie van de werknemer blijkt; of

- d. 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
 - e. 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
 - f. een door de werkgever ondertekende verklaring dat het dienstverband door het sluiten van de vaststellingsovereenkomst rechtsgeldig is of zal worden beëindigd.
4. Alleen volledige aanvragen worden door de Stichting in behandeling genomen. Onvolledige aanvragen moeten opnieuw worden ingediend. Hierbij geldt, na aanvulling van de onvolledige aanvraag, als binnenkomst de datum van ontvangst van de volledige aanvraag.
 5. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor de RVU-uitkering en zijn werkgever verklaren zich bij zijn 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. Indien het door omstandigheden niet mogelijk is om binnen zes weken een beslissing te nemen, zal de werknemer hierover schriftelijk worden geïnformeerd, waarbij tevens de reden van uitstel zal worden meegedeeld, alsmede 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 het de Geschillen- & Coulangecommissie van de Stichting. Zie daarvoor de geschillenregeling van artikel 18.
 8. Aanvragen worden door de Stichting in behandeling genomen op volgorde van binnenkomst.

Artikel 9 – Financiering van de RVU-uitkering

1. De RVU-uitkering wordt gefinancierd door de werkgever die met de werknemer de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend. Daartoe betaalt de werkgever aan de Stichting een bijdrage.
2. De Stichting deelt het te betalen bedrag van de in artikel 6 lid 2 van de cao Sociaal Fonds bedoelde bijdrage schriftelijk aan de werkgever mee. De werkgever is verplicht de verschuldigde bijdrage binnen 30 dagen na dagtekening van de desbetreffende nota van de Stichting te voldoen. De bijdrage van de werkgever is gelijk aan het totale bedrag van de gezamenlijke door zijn (gewezen) werknemers te ontvangen bruto RVU-uitkeringen als bedoeld in artikel 5 lid 3. Naar keuze van de werkgever betaalt hij deze bijdrage per periode van een kwartaal, halfjaar of jaar aan de Stichting.
3. De werkgever is verplicht aan de Stichting - op de door de Stichting vast te stellen wijze en tijdstippen - de gegevens te verstrekken welke naar het oordeel van de Stichting nodig zijn ter berekening van de verschuldigde bijdrage. Indien de werkgever niet, niet tijdig of onvolledig de benodigde gegevens aan de Stichting verstrekt, is de Stichting bevoegd de hoogte van de bijdrage naar beste weten zelf vast te stellen. De kosten van het vergaren en verstrekken van de door de Stichting gewenste informatie komen voor de rekening van de werkgever.
4. 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, 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 uitvoeringsorganisatie 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, 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. De buiten-

gerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van 50 Euro.

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.

Artikel 10 - Financiële situatie Stichting

1. De financiële situatie van de Stichting wordt periodiek geëvalueerd.
2. Voor aanvragers die een aanvraag doen nadat op basis van de evaluatie is vastgesteld dat de financiële middelen van de Stichting niet toereikend zijn, luidt de voorwaarde genoemd in artikel 4 lid 1 letter c voor nieuwe aanvragen:

Direct voorafgaand aan de uitdiensttreding tenminste 15 jaar onafgebroken op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is bij dezelfde werkgever of zijn rechtsvoorganger(s), waaronder begrepen de periode dat de werknemer direct voorafgaand aan het dienstverband met de werkgever als uitzendkracht bij de werkgever heeft gewerkt.

3. Mocht het bepaalde in lid 2 niet toereikend zijn, dan kan de Stichting voor nieuwe aanvragen besluiten de maximale duur van de uitkering van 36 maanden naar beneden bij te stellen.

Artikel 11 - Intrekking en wijziging van een besluit tot RVU-uitkering

1. Indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden de op grond van deze regeling gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet, niet tijdig of onvolledig of onjuist verstrekt, kan een besluit tot toekomstige RVU-uitkering, dan wel tot een reeds lopende RVU-uitkering, worden ingetrokken en stopgezet. Uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden worden geacht de in dit lid bedoelde inlichtingen niet of niet tijd te hebben verstrekt, indien de Stichting de inlichtingen niet binnen twee maanden na ontvangst van het eer-

ste verzoek daartoe of direct nadat het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden, heeft ontvangen.

2. De Stichting is bevoegd de door de Stichting opgelopen (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, al dan niet bestaand uit 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.
3. Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan 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 aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden, waarbij in ieder geval wordt vermeld waarom deze maatregel wordt opgelegd en wat de hoogte van duur van de maatregel is.

Artikel 12 - Terugvordering onverschuldigd betaalde RVU-uitkering en verjaring

1. Indien de RVU-uitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan die RVU-uitkering of dat deel van de RVU-uitkering worden teruggevorderd van de persoon/personen aan wie onverschuldigd is betaald. Bij onverschuldigde betaling van de RVU-uitkering wordt het bruto betaalde bedrag van de RVU-uitkering teruggevorderd bij de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden. Voor zover mogelijk zal de terugvordering worden verrekend met de nog uit te betalen RVU-uitkering.

2. De persoon of zijn nabestaanden ontvangen een beslissing waarin gemotiveerd wordt meegedeeld dat onverschuldigd is betaald, alsmede de termijn waarbinnen hij of zijn nabestaanden het onverschuldigd betaalde bedrag dienen te hebben terugbetaald, zijnde twee weken indien gehele of gedeeltelijke verrekening binnen die termijn niet mogelijk is.
3. Indien de persoon of zijn nabestaanden aan wie onverschuldigd is betaald niet in staat is om binnen twee weken het nog openstaande bedrag ineens terug te betalen, dan kan hij of zijn nabestaanden schriftelijk om een betalingsregeling verzoeken. Hij of zijn nabestaanden dienen dit verzoek, voorzien van onderbouwing, binnen twee weken na dagtekening van de in lid 2 bedoelde beslissing in bij de Stichting. De Stichting neemt binnen drie weken een besluit op het verzoek.
4. Wanneer de Stichting niet tegemoetkomt aan een verzoek tot het treffen van een betalingsregeling, zal de Stichting de persoon of zijn nabestaande aan wie onverschuldigd is betaald hiervan schriftelijk mededeling doen. Aan de persoon aan wie onverschuldigd is betaald, wordt dan tegelijkertijd het verzoek gedaan de onverschuldigde betaalde RVU-uitkering alsnog binnen twee weken terug te betalen.
5. Wanneer de persoon of zijn nabestaande aan wie onverschuldigd is betaald niet tijd aan de verplichting tot terugbetaling voldoet, of – in het geval van een betalingsregeling – zijn periodiek niet tijdig betaalt, zal de Stichting de persoon aan wie onverschuldigd is betaald eenmalig een (digitale) herinnering sturen met de mededeling dat de betaling alsnog binnen twee weken moet zijn ontvangen.
6. Wanneer de persoon of zijn nabestaande aan wie onverschuldigd is betaald 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 incassobericht. De kosten ter zake van de buitengerechtelijke incassokosten komen, conform de wettelijke 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 betaald.

7. Geen terugvordering zal plaatsvinden na het verstrijken van een termijn van vijf jaar na de datum waarop de Stichting heeft geconstateerd dat de RVU-uitkering onverschuldigd is betaald.
8. Indien daarvoor zwaarwegende redenen aanwezig zijn, kan de Stichting geheel of gedeeltelijk afzien van terugvordering.

Artikel 13 - 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, cao Sociaal Fonds, bedrijfsregelingen, en/of anderszins.

Artikel 14 - Garantstelling

1. De Stichting staat garant voor het recht op de RVU-uitkering aan de uitkeringsgerechtigde.
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 15 - Uitvoering

De RVU-regeling wordt uitgevoerd door de Stichting.

Artikel 16 - Hardheidsclausule

Indien de uitvoering van deze regeling naar oordeel van de Stichting in een afzonderlijk geval zou leiden 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 17 - Couulance

De Geschillen- & Couulancecommissie beoordeelt in grensgevallen of een betreffende werknemer kan deelnemen aan de regeling. De werkwijze van de commissie wordt bij reglement nader geregeld in bijlage 2 bij het RVU-reglement.

Artikel 18 - Geschillenregeling

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

Artikel 19 - Reglementswijziging en intrekking

De Stichting is conform 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 conform artikel 14 lid 4 van de statuten van de Stichting. Aan het einde van de duur van deze regeling zal een eventueel positief saldo ter beschikking worden gesteld aan de werkgevers die RVU-premie hebben afgedragen aan de Stichting.

Artikel 20 - Inwerkingtreding en duur van de regeling

De regeling treedt in werking per 1 april 2022.

De laatst mogelijke toetreding voor deelname aan de regeling is 31 december 2025.

De uitvoering van de regeling eindigt op 31 december 2028.

Artikel 21 - Slotbepaling

Deze regeling is vastgesteld op 1 april 2022.

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
<i>Alleen indien gewerkt wordt in ploegendienst en/of consignatiedienst</i>	<i>indien niet gewerkt wordt in ploegendienst of consignatie</i>
Administratief medewerker kwaliteit	Administratief medewerker kwaliteit
Assistent QC	Assistent QC
Assistent QA	Assistent QA
Medewerker productontwikkeling	Medewerker productontwikkeling
Kwaliteitscontroleur/-analist	Kwaliteitscontroleur/-analist
Medewerker QA	Medewerker QA
Hoofd kwaliteitsdienst (QA/QC)	Hoofd kwaliteitsdienst (QA/QC)
Productontwikkelaar	Productontwikkelaar

COMMERCE	
ZWAAR BEROEP	<u>GEEN</u> ZWAAR BEROEP
	Assistent verkoopbinnendienst
	Medewerker consumentenservice
	Medewerker verkoopbinnendienst
	Medewerker marketing
	Accountmanager
(FINANCIËLE) ADMINISTRATIE	
ZWAAR BEROEP	<u>GEEN</u> ZWAAR BEROEP
	Administratief assistent FA
	Medewerker FA
	Medewerker salarisadministratie
	Hoofd FA/administrateur
DIVERSEN	
ZWAAR BEROEP	<u>GEEN</u> ZWAAR BEROEP
<i>Alleen indien gewerkt wordt in ploegendienst en/of consignatie</i>	<i>indien niet gewerkt wordt in ploegendienst of consignatie</i>
Medewerker kantine	Medewerker kantine
Schoonmaker	Schoonmaker
Portier	Portier
Telefoniste/receptioniste	Telefoniste/receptioniste
Secretaresse	Secretaresse
Systeembeheerder	Systeembeheerder
Directiesecretaresse	Directiesecretaresse
Medewerker personeelszaken	Medewerker personeelszaken

BIJLAGE 2 bij het RVU-reglement - Reglement van de Geschillen- & Couulancecommissie

Op grond van artikel 17 en 18 van het RVU-reglement voor de Zoetwarenindustrie is een geschillen- en couulancecommissie ingesteld.

Artikel 1 Definities

Commissie	: de Geschillen- & Couulancecommissie zoals benoemd in artikel 17 en 18 van het RVU-reglement.
Werkgeversvereniging	: Vereniging voor de Bakkerij en Zoetwarenindustrie (VBZ).
Vakbonden	: FNV, CNV vakmensen.nl en de Unie.
De Stichting	: 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 geschillen- en coulancecommissie heeft de taak en de bevoegdheid tot:

- a. 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.
- b. het bemiddelen c.q. het op verzoek beslissen bij wijze van bindend of niet bindend advies indien de werknemer het niet eens is met een afwijzing van de RVU-aanvraag door de Stichting.
- c. Het beoordelen van grensgevallen of een betreffende werknemer al dan niet deel kan nemen aan de RVU-regeling.

Artikel 3 Samenstelling

1. De geschillen- & coulancecommissie bestaat uit 6 leden en 6 plaatsvervangende leden. De werkgeversvereniging benoemt 3 leden en 3 plaatsvervangende leden (de werkgeversdelegatie). De vakbonden gezamenlijk benoemen 3 leden en 3 plaatsvervangende leden (de werknemersdelegatie).
2. De leden en plaatsvervangende leden van de commissie hebben zitting voor een periode van 4 jaar en zijn per direct 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 3 weken na ontvangst van de stukken of de verstrekte gegevens en bescheiden voldoende zijn voor de beoordeling van een geschil. Indien deze onvoldoende blijken wordt de eisende partij in de gelegenheid gesteld om gegevens en bescheiden aan te vullen binnen 2 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. Indien het geschil niet onder de bevoegdheid van de commissie valt, wordt de indiener van het geschil hiervan binnen 3 weken schriftelijk op de hoogte gesteld.

Artikel 5

Beraadslaging en stemming

1. De commissie is slechts bevoegd te vergaderen en te besluiten, indien tenminste 4 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 1 maand na ontvangst van de gedingstukken aan met de behandeling van het geschil. De behandeling wordt binnen 3 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 van grensgevallen RVU-regeling

1. Indien de werknemer van mening is dat hij toch in aanmerking zou moeten kunnen komen voor deelname aan de regeling op grond van coulance, 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 de werknemer niet voldoet aan de voorwaarden voor deelname aan de RVU-regeling en een toelichting waarom de werknemer van mening is dat hij toch in aanmerking voor deelname zou moeten komen op grond van de coulanceregeling.
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 1 maand na ontvangst van het verzoek aan met de behandeling tot het al dan niet verlenen van coulance. De behandeling wordt binnen 3 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 9

Besluit inzake grensgevallen RVU-regeling

1. De beslissing wordt schriftelijk medegedeeld aan beide partijen, ondertekend mede 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 10

Schriftelijke behandeling

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

Artikel 11

Wijziging reglement

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