

Den Haag, 21 mei 2025

Eindbod cao overleg cao Particulier Kaaspakhuisbedrijf van 21 mei 2025

Werkgevers doen eindbod: 5% loonsverhoging tot en met 2026

Het cao-overleg voor een nieuwe cao Particulier Kaaspakhuisbedrijf tussen de werkgeversdelegatie van Gemzu en de vakbonden FNV en CNV heeft geleid tot een eindbod vanuit de werkgevers. Cao-partijen hebben gesproken over de looptijd, loon en een aantal kwalitatieve voorstellen zoals een zwaar werkregeling, extra verlof en aanpassing van het loongebouw. Helaas hebben cao-partijen over de loonparagraaf geen overeenstemming kunnen bereiken, daarom hebben werkgevers besloten een eindbod uit te brengen dat door de vakbonden binnenkort zal worden voorgelegd aan de leden.

Looptijd

De looptijd van de cao is 20 maanden, te weten van 1 mei 2025 tot en met 31 december 2026.

Initiële loonsverhoging

Per 1 juli 2025 worden de salarisschalen en de salarissen verhoogd met 3% en per 1 januari 2026 met 2%.

Extra bovenwettelijk verlof

Per 1 januari 2026 wordt het bovenwettelijk verlofrecht verhoogd met 1 verlofdag (7,2 uur) van 28,8 uur naar 36 uur per jaar op fulltime basis. Per 1 januari 2026: 20 wettelijke dagen (144 uur) plus 5 bovenwettelijke verlofdagen (36 uur).

Daarnaast worden de *extra* bovenwettelijke verlofuren¹ per 1 januari 2026 toegekend op basis van het aantal dienstjaren.

- a. 14,4 uren bij 10 jaren dienstverband;
- b. 21,6 uren bij 15 jaren dienstverband;
- c. 28,8 uren bij 20 jaren dienstverband;
- d. 36 uren bij 25 jaren dienstverband.

¹ Extra bovenwettelijke verlofuren komen bovenop de reguliere bovenwettelijke verlofuren (36 uur met ingang van 1 januari 2026)

Loongebouw

Met ingang van 1 januari 2026 wordt het loongebouw aangepast.

Functiegroepen A en B worden met 2 resp. 1 trede ingekort waardoor de tredeverhogingen worden vergroot. Werknemers in deze functiegroepen groeien hierdoor sneller door de schaal.

Functiegroepen D, E en F worden uitgebreid met 1 resp. 2 en 3 tredes waardoor extra groeiperspectief ontstaat van 1, 2 en 3%.

Zwaar werkregeling (RVU-regeling)

Werkgevers zijn bereid werknemers in zware beroepen, die moeite hebben om door te werken tot de AOW leeftijd een Regeling Vervroegde Uitdiensttreding (RVU) aan te bieden.

Cao-partijen treden in overleg over een Zwaar werkregeling als bekend is hoe de nieuwe regeling definitief wordt vastgelegd in wet- en regelgeving. Voor werkgevers geldt dat in alle omstandigheden moet worden voldaan aan fiscale wet- en regelgeving, inclusief het voorkomen van sancties daaronder verstaan RVU-boetes.

Overwerk bij parttimers

De cao-tekst over overwerk en parttimers wordt aangepast naar aanleiding van recente jurisprudentie waarin wordt aangegeven dat parttimers overwerk betaald moeten krijgen als meer wordt gewerkt dan de uren zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. Dit heeft geen consequenties voor fulltime werknemers.

Er is geen sprake van overwerk als de parttime werknemer op eigen initiatief meer werkt zonder dat daarvoor expliciet opdracht is gegeven door de werkgever. Tevens is er geen sprake van overwerk als over een periode, de werknemer, wisselend, méér en minder werkt om gemiddeld op de overeengekomen uren uit te komen. Er is slechts sprake van overwerk als op periodeniveau meer wordt gewerkt dan het overeengekomen aantal contracturen.

Vakbondscontributie

De mogelijkheid om vakbondscontributie fiscaal vriendelijke te verrekenen blijft gedurende de looptijd van deze cao gehandhaafd zolang dit fiscaal vriendelijk mogelijk is.

Werkgeversbijdrage

De huidige toepassing van de werkgeversbijdrageregeling wordt gecontinueerd.