Collectieve Arbeidsovereenkomst

Refresco Benelux B.V.

Voor de periode 1 juli 2025 tot en met 31 maart 2027

Inhoudsopgave

DEEL 1 CAO REFRESCO BENELUX B.V. 6

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN 6
Artikel 1.1.1 Definities 6
Artikel 1.1.2 Duur van de cao 8
Artikel 1.1.3 Verplichtingen van cao-partijen 8
Artikel 1.1.4 Verplichtingen van werkgever en werknemer 9
Artikel 1.1.5 Verplichtingen van de werkgever 9
Artikel 1.1.6 Verplichtingen van de werknemer 9
Artikel 1.1.7 Werkgelegenheid 10
Artikel 1.1.8 Vacatures 10
Artikel 1.1.9 Uitzendkrachten 10
Artikel 1.1.10 Gelijke behandeling 10

HOOFDSTUK 2 ARBEIDSOVERREENKOMST 11
Artikel 1.2.1 Indiensttreding en beëindiging 11
Artikel 1.2.2 Arbeidsduur 11
Artikel 1.2.3 Arbeidstijden 11

HOOFDSTUK 3 FUNCTIE EN INKOMEN 14
Artikel 1.3.1 Functie 14
Artikel 1.3.2 Salaris 14
Artikel 1.3.3 Loonontwikkeling 14
Artikel 1.3.4 Indeling in hoger of lager ingedeelde functie 14
Artikel 1.3.5 Ploegendienst en ploegentoeslag 15
Artikel 1.3.6 Onregelmatigheidstoeslag 15
Artikel 1.3.7 Overwerk, overwerktoeslag en compensatie 16
Artikel 1.3.8 Vakantietoeslag 17
Artikel 1.3.9 Eindejaarsuitkering 17
Artikel 1.3.10 BHV-toeslag 18
Artikel 1.3.11 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer 19
Artikel 1.3.12 Jubileumuitkering 19
Artikel 1.3.13 Stagevergoeding 19
Artikel 1.3.14 Betaling van het maandinkomen 20

HOOFDSTUK 4 TIJD/VERLOF 21
Artikel 1.4.1 Vakantie 21
Artikel 1.4.2 Wettelijk zorgverlof 22
Artikel 1.4.3 Adv-dagen 22
Artikel 1.4.4 Arbeid op een feestdag 23
Artikel 1.4.5 Diversiteitsdag 23
Artikel 1.4.6 Rouwverlof 24

HOOFDSTUK 5 DUURZAME INZETBAARHEID 25
Artikel 1.5.1 Generatiepact 25
Artikel 1.5.2 Leeftijd gerelateerde vakantiedagen 26
Artikel 1.5.3 Vrije uren 'oudere' werknemer 27
Artikel 1.5.4 RVU-Regeling 27
Artikel 1.5.5 Verlofsparen 29

HOOFDSTUK 6 ZORG 30
Artikel 1.6.1 Loondoorbetaling en aanvulling bij Arbeidsongeschiktheid 30
Artikel 1.6.2 Zorgverzekering 30

Artikel 1.6.3 Gedifferentieerde WGA-premie ... 30

HOOFDSTUK 7 PENSIOEN ... 31
Artikel 1.7.1 Pensioenregeling Ouderdomspensioen en toeslag ... 31

HOOFDSTUK 8 OVERIGE BEPALINGEN ... 32
Artikel 1.8.1 Werkgeversbijdrage ... 32
Artikel 1.8.2 Vakbondsfaciliteiten ... 32
Artikel 1.8.3 Vakbondscontributie ... 32
Artikel 1.8.4 Garantieregelingen en lokale afspraken ... 32
Artikel 1.8.5 Hardheidsclausule ... 33
Artikel 1.8.6 Protocolafspraken ... 33
Artikel 1.8.7 Wijzigingsbeding ... 33

DEEL 2 SECTIE REFRESCO LOCATIE BODEGRAVEN ... 35

AFDELING 1 ALGEMENE BEPALINGEN ... 35
Artikel 2.1.1 Leerlingen ... 35
Artikel 2.1.2 Partieel leerplichtige werknemers ... 36

AFDELING 2 BELONINGSBEPALINGEN ... 36
Artikel 2.2.1 Waarneming ... 36
Artikel 2.2.2 Ontwikkelschaal ... 37
Artikel 2.2.3 Persoonlijke cao-toeslag ... 38
Artikel 2.2.4 Afbouw ploegendiensttoeslag ... 38
Artikel 2.2.5 Ploegendienst en ploegentoeslag ... 39
Artikel 2.2.6 Beloning bij afwijking rooster ... 39
Artikel 2.2.7 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid, loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte ... 39
Artikel 2.2.8 Zorgverzekering ... 41
Artikel 2.2.9 Aanvullende uitkering na einde dienstbetrekking ... 41

AFDELING 3 VERLOF ... 42
Artikel 2.3.1 Bijzonder verlof ... 42
Artikel 2.3.2 Onbetaald verlof ... 43

AFDELING 4 SLOTBEPALINGEN ... 44
Artikel 2.4.1 Overleg op ondernemingsniveau ... 44
Artikel 2.4.2 Bedrijvenwerk ... 45
BIJLAGE A SANCTIEBEPALINGEN ZIEKTE- EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID ... 46

DEEL 3 SECTIE REFRESCO LOCATIES HOENSBROEK, MAARHEEZE, SITTARD EN ZOETERMEER ... 50

AFDELING 1 ALGEMENE BEPALINGEN ... 50
Artikel 3.1.1 Organisatiebureaus ... 50
Artikel 3.1.2 Fusie/reorganisatie/sluiting ... 50
Artikel 3.1.3 Sociaal jaarverslag ... 50
Artikel 3.1.4 Ontwikkeling ... 50
Artikel 3.1.5 Duurzame Inzetbaarheid ... 51

AFDELING 2 TIJD ... 52
Artikel 3.2.1 BBL en BOL ... 52
Artikel 3.2.2 Bijzonder verlof ... 53
Artikel 3.2.3 Vakantie ... 53
Artikel 3.2.4 Brugdag ... 54

AFDELING 3 INKOMEN ... 55
Artikel 3.3.1 Aanloopschaal ... 55
Artikel 3.3.2 Tijdelijke waarneming ... 55
Artikel 3.3.3 Afbouw Ploegendiensttoeslag ... 56
Artikel 3.3.4 Loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid ... 57
Artikel 3.3.5 Uitkering bij overlijden ... 59
Artikel 3.3.6 Verschoven uren, consignatie en slaapuren-regeling ... 59

ONDERTEKENING VAN DE CAO **61**

BIJLAGE I FUNCTIELIJST (PER LOCATIE) **62**
BIJLAGE I.1 Functielijst Locatie Bodegraven *63*
BIJLAGE I.2 Functielijst Locatie Hoensbroek *64*
BIJLAGE I.3 Functielijst Locatie Maarheeze *65*
BIJLAGE I.4 Functielijst Locatie Sittard *66*
BIJLAGE I.5 Functielijst Locatie Zoetermeer *67*

BIJLAGE II SALARISSCHALEN (PER LOCATIE) **68**
BIJLAGE II.1 Salarisschalen Locatie Bodegraven *69*
BIJLAGE II.2 Salarisschalen Locatie Hoensbroek *72*
BIJLAGE iII.3 Salarisschalen Locatie Maarheeze *75*
BIJLAGE II.4 Salarisschalen Locatie Sittard *81*
BIJLAGE II.5 Salarisschalen Locatie Zoetermeer *84*

BIJLAGE III VERLOFSPAARREGELING REFRESCO BENELUX B.V. **87**

BIJLAGE IV BEZWAAR EN BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING **89**

DEEL 1

CAO Refresco Benelux B.V.

1 juli 2025 tot en met 31 maart 2027

Tussen

Refresco Benelux B.V.

Hierna te noemen ‘werkgever’ enerzijds,

En

FNV, gevestigd te Utrecht

CNV, gevestigd te Utrecht

Hierna gezamenlijk te noemen ‘vakverenigingen’ anderzijds

DEEL 1 CAO REFRESCO BENELUX B.V.

Deel 1 geldt voor alle werknemers op de locaties Bodegraven, Hoensbroek, Maarheeze, Sittard en Zoetermeer waarop de cao Refresco Benelux B.V. van toepassing is.

Indien en voor zover er uitzonderingen gemaakt worden of zijn voor de werknemers op de locatie Bodegraven dan is ook deel 2 op hen van toepassing.

Voor de werknemers op de locaties Hoensbroek, Maarheeze, Sittard en Zoetermeer zijn in voorkomend geval ook de bepalingen zoals opgenomen in deel 3 van toepassing.

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1.1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever	Refresco Benelux B.V.
Werknemer	Degene die krachtens een arbeidsovereenkomst naar burgelijk recht in dienst is van werkgever en een functie op een van de locaties vervult, zoals opgenomen in bijlage I
Vakvereniging	De werknemersorganisatie die betrokken is bij het afsluiten van deze cao
Centrale Ondernemingsraad	De centrale ondernemingsraad (cor) als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden
Ondernemingsraad	De Ondernemingsraad (or) als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden
Cao	Deze collectieve arbeidsovereenkomst
BW	Burgerlijk Wetboek, boek 7 titel 10 betreffende arbeidsovereenkomst
Schaalsalaris	Het bruto bedrag per maand, lees hiervoor het salaris van de werknemer, dat is vermeld in de loontabel zoals opgenomen in Bijlage II
Maandsalaris	Het bruto bedrag dat is vermeld in de loontabellen en die zijn opgenomen in bijlage II plus eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 2.3.3
Toeslag	Extra beloning aanvullend op het schaalsalaris
Maandinkomen	Maandsalaris inclusief ploegentoeslag
Jaarinkomen	Twaalf keer het maandinkomen plus de vaste bestanddelen vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

Contracturen	Onder contracturen wordt verstaan het aantal arbeidsuren per week dat in de arbeidsovereenkomst van een werknemer is vastgelegd. Dit aantal uren vormt de basis voor de bepaling van het maandsalaris.
Partner	Onder partner wordt verstaan: ○ De gehuwde echtgeno(o)t(e) ○ De geregistreerde partner ○ De ongehuwde man of vrouw met wie de werknemer duurzaam samenleeft en een gemeenschappelijke huishouding voert, indien de betreffende partner geen familie van werknemer in de rechte lijn is.
Overwerk	Van overwerk is sprake als een werknemer, op verzoek van de werkgever, meer werkt dan de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde arbeidsduur of overschrijding van de werktijden volgens rooster, waardoor extra werkuren ontstaan en de normale gemiddelde arbeidsduur per week wordt overschreden. Bij een deeltijdwerknemer is sprake van overwerk als de werknemer meer uren werkt dan: a. of het aantal uren op basis van de contracturen opgenomen in de arbeidsovereenkomst b. of het voor deze werknemer geldende dienstrooster
Feestdag	Hieronder wordt verstaan: ○ Nieuwjaarsdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen en beide Kerstdagen ○ De door de regering voor de viering van de verjaardag van het staatshoofd aangewezen dag ○ In de lustrumjaren 5 mei voor de viering van de Nationale Bevrijdingsdag
Fulltime werknemer	Een fulltime werknemer heeft een arbeidsovereenkomst met de werkgever van 40 contracturen. Medewerkers in een ploegendienst hebben ook een fulltime arbeidscontract.
Parttime werknemer	Een werknemer met een arbeidscontract met minder contracturen wordt aangemerkt als parttime werknemer Voor de parttime werknemer worden de bepalingen in deze cao, tenzij anders vermeld, naar rato van de individuele arbeidsduur, toegepast.
Uitzendkracht	Een arbeidskracht die tijdelijk, in beginsel voor piek/ziek of als flex-schil, bij werkgever te werk wordt gesteld door een door partijen erkende uitzendorganisatie.
Dienst	De aangesloten uren waarin werkzaamheden worden verricht onder vermelding van de begin- en de eindtijd, eventueel onderbroken door pauzes.

Ploeg	Een groep werknemers die gezamenlijk hetzelfde collectieve rooster doorlopen.
Rooster	Een schema dat per werknemer aangeeft in welke werktijdenregeling en diensten gedurende een bepaalde kalenderperiode (week/weken of maand) van toepassing zijn
Rooster cyclus	Een aaneengesloten periode waarin een afdeling of een ploeg een reeks van alle voortkomende soorten en opeenvolgende diensten in het betreffende collectieve rooster volledig heeft doorlopen. Daarvan is sprake als de desbetreffende reeks van diensten volgens welk de afdeling of ploeg van werknemer(s) werkzaam is/zijn, zich in de werktijdenregeling begint te herhalen
Werktijdenregeling	De afspraken die zijn gemaakt voor de dagdienst en de ploegendienst waar het gaat om werktijd, opkomst duur en pauzes

Artikel 1.1.2 Duur van de cao

Deze cao is overeengekomen voor een periode van 21 maanden en vangt aan op 1 juli 2025 en eindigt van rechtswege op 31 maart 2027.

Artikel 1.1.3 Verplichtingen van cao-partijen

1. Cao-partijen verplichten zich alle uit deze cao voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen. Partijen verplichten zich ook gedurende de duur van deze cao geen directe of indirecte actie te voeren of te steunen dan wel werkstaking te zullen toepassen of toepassing daarvan te zullen bevorderen, ook niet van derden, welke ten doel heeft anders dan door middel van overleg wijziging te brengen in het bepaalde in de cao dan wel van de arbeidsvoorwaarden van de werknemer.

2. Cao-partijen verplichten elkaar, met elkaar, in overleg te treden wanneer gedurende de looptijd van deze cao wijzigingen van wet- en regelgeving plaatsvinden die direct of indirect effect hebben op de uitvoering en naleving van de cao. Partijen verplichten zich gelet hierop om binnen 2 maanden nadat de wijzigingen van kracht zijn in overleg te treden.

3. Werkgever zal periodiek doch tenminste 2x per jaar vakorganisaties bij praten en informeren over organisatorische en bedrijfsmatige ontwikkelingen en werkgelegenheidsaangelegenheden.

   Ook kan tijdens het periodiek overleg bijvoorbeeld informatie worden verstrekt over:
   a. Het aantal vaste/tijdelijke medewerkers waaronder het aantal uitzendkrachten
   b. Het ziekteverzuim inclusief uitsplitsing van het verzuim.
   c. De personeelsverloopcijfers

Indien relevante ontwikkelingen daar aanleiding toe geven kunnen beide partijen verzoeken tot een extra gesprek.

Artikel 1.1.4 Verplichtingen van werkgever en werknemer

1. Werkgever én werknemer zijn verplicht het in deze cao bepaalde naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen en zich te allen tijd te gedragen gelijk een goed werkgever en een goed werknemer betaamt.

2. Werkgever én werknemer zullen handelen overeenkomstig het VGM-beleid en de specifieke voorschriften met betrekking tot veiligheid en milieu opvolgen en naleven.

Artikel 1.1.5 Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is verplicht de werknemers in voldoende mate werkkleding en indien noodzakelijk schoeisel en andere persoonlijke beschermende middelen, gratis in bruikleen te geven indien, na overleg met de ondernemingsraad, dit voor de uitoefening van de functie noodzakelijk is. De werknemer dient het hem in bruikleen verstrekte met zorg te behandelen.

2. De werkgever zorgt voor een veilige arbeidsplaats en informeert haar werknemers over specifieke gevaren die van hun werk en over de daarvoor geldende veiligheidsvoorschriften.

3. De werkgever zal de bewustwording en het gedrag van de werknemers op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu voortdurend en intensief bevorderen.

Artikel 1.1.6 Verplichtingen van de werknemer

1. Het is de werknemer niet geoorloofd zonder schriftelijke toestemming vooraf van de werkgever betaalde arbeid voor derden te verrichten, indien daardoor de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 1.2.2 wordt overschreden. De werkgever geeft toestemming, tenzij er een objectieve rechtvaardigingsgrond is om toestemming te weigeren.

2. Het is de werknemer geoorloofd vrijwilligers werk uit te voeren zonder overleg vooraf. Echter indien en voor zover vastgesteld wordt dat het vrijwilligers werk alsnog invloed heeft op het functioneren dan wel er tegen zwaarwegende bezwaren bestaan wordt hierover overleg met deze werknemer gevoerd.

3. De werknemer zal de belangen van de onderneming als goede werknemer behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.

4. De werknemer is verplicht in dienst van zijn werkgever tijdelijk werkzaamheden, die hem door of namens de werkgever redelijkerwijs kunnen worden opgedragen en welke met de onderneming in verband staan, naar beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten, ook indien deze werkzaamheden niet direct tot zijn dagelijkse arbeid behoren en zonder dat dit tot wijziging van het salaris aanleiding geeft.

5. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en hygiëne in het bedrijf van de werkgever en voor de naleving van de aanwijzingen en voorschriften, die door of namens de werkgever worden gegeven.

6. De werknemer is gehouden aan en tot naleving van de gedragsregels (‘Code of Conduct’) van de werkgever.

7. De werknemer is gehouden tot absolute geheimhouding omtrent alle hem bekende bijzonderheden over bedrijfsaangelegenheden in de ruimste zin van het woord, zoals bijvoorbeeld over machinerieën inclusief afstellingen, uitvindingen, recepturen, bereidingswijzen, fabricagemethoden enz. Deze verplichting geldt zowel gedurende het dienstverband als 2 jaar na beëindiging daarvan. De werknemer dient bij zijn indiensttreding een verklaring te ondertekenen waaruit blijkt dat hij van deze bepaling heeft kennisgenomen.

8. Overtreding of niet-nakoming van dit artikel kan aanleiding zijn tot schorsing.

Artikel 1.1.7 Werkgelegenheid

1. De werkgever streeft naar continuïteit van de arbeidsverhouding met zijn werknemers en zal aandacht besteden aan de kwalitatieve en kwantitatieve aspecten van de werkgelegenheid.

2. De werkgever zal tijdens de duur van deze cao, behoudens bijzondere omstandigheden, niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn respectievelijk tijdens de duur ervan worden aangenomen. Als collectief ontslag wel aan de orde is dan zal werkgever hiervoor overleg voeren met de daartoe bevoegde ondernemingsraad en de vakverenigingen.

Artikel 1.1.8 Vacatures

In de context en onderdeel van het personeelsbeleid zal werkgever

- bij het vervullen van vacatures binnen de organisatie in eerste aanleg bij voorkeur de werknemer de mogelijkheid bieden te solliciteren, alvorens besloten wordt een externe procedure tot het invullen van de vacature aan te vangen.
- In het kader van de Participatiewet, indien en voor zo ver mogelijk, aandacht schenken aan en het bevorderen van de arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Artikel 1.1.9 Uitzendkrachten

1. De werkgever zal voor de inleen van uitzendkrachten in algemene zin gebruik maken van erkende en gecertificeerde uitzendbureaus.

2. Uitzendkrachten die op basis van art. 7:690 BW werkzaamheden verrichten voor de werkgever hebben, met inachtneming van hun ervaring en dienstjaren, recht op alle, zijnde dezelfde arbeidsvoorwaarden conform deze cao zoals die geldt voor de Refresco cao-werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies.

   Vanaf 1 juli 2026 geldt op basis van de wet allocatie uitzendkrachten, voor uitzendkrachten die in gelijke of gelijkwaardige functies vervullen als een Refresco werknemer, eenzelfde beloning en hetzelfde pakket aan arbeidsvoorwaarden.

3. Werkgever zal zich vergewissen inzake toepassing van de correcte arbeidsvoorwaarden

Artikel 1.1.10 Gelijke behandeling

De werkgever spant zich in om diversiteit en inclusiviteit in de organisatie te bevorderen en discriminatie niet toe te staan.

HOOFDSTUK 2 ARBEIDSOVERREENKOMST

Artikel 1.2.1 Indiensttreding en beëindiging

1. De werknemer ontvangt bij het in dienst treden een schriftelijke arbeidsovereenkomst, de Code of Conduct, het welkomst- en personeelshandboek en een (digitaal) exemplaar van de cao. De cao die daarna volgt staat voor de werknemer op intranet.

2. Voor de geldende proeftijd en de opzegtermijn gelden de wettelijke bepalingen.

3. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt in ieder geval van rechtswege op de dag voordat de werknemer de AOW−gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

4. In de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is de datum einde dienstverband opgenomen.

Artikel 1.2.2 Arbeidsduur

1. Een werkweek van fulltime werknemers in dagdienst en in een twee- of drieploegendienst bedraagt 40 uur per week en 8 uur per dienst.

2. Voor fulltime vier- en vijf ploegendiensten geldt vanaf 1 januari 2026 het volgende aantal gemiddelde uren per week:
   a. Vierploegen: 36 uur per week en 8 uur per dienst.
   b. Vijfploegen: 33,6 uur per week en 8 uur per dienst.
   Opm. het loon is gebaseerd op 40 contracturen

3. Bij de inrichting van de collectieve dienstroosters dient te worden voldaan aan de volgende voorwaarden:
   a. de arbeidsduur per dienst bedraagt maximaal 9 uur per dag.
   b. De arbeidsduur bedraagt gemeten over een aaneengesloten periode van 6 weken.

Artikel 1.2.3 Arbeidstijden

1. De werkgever is verplicht om in overleg met de ondernemingsraad de collectieve roosters voor de vestiging(en) van de onderneming vast te stellen met inachtneming van het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). De vaststelling dient ten minste vier weken vóór de invoering van desbetreffende roosters plaats te vinden.

2. De werkweek vangt aan met een maandagochtenddienst.
   Indien op een productielocatie tot en met 30 juni 2025 een andere dienst dan de maandagochtenddienst als aanvangsdienst gebruikelijk is, kan deze gehandhaafd blijven.

   Voor de volledigheid, alle in deze cao genoemde toeslagen worden berekend op basis van de aanvang van de werkweek op een maandagochtend. De keuze om de afwijkende aanvangsdienst in stand te laten, zal niet leiden tot een andere toepassing van toeslagen.

3. De werkgever is in beginsel verplicht het voor de werknemers geldende rooster uiterlijk vier weken vóór aanvang van het rooster voor de betreffende week aan de werknemer mede te delen. Incidentiele afwijking van het rooster dienen 7 dagen van tevoren gemeld te worden.

   Als het individuele rooster, nadat de werknemer hiervan in kennis is gesteld alsnog wordt gewijzigd, dan ontvangt deze werknemer minimaal de bij het oorspronkelijke rooster behorende toeslagen, tenzij het gewerkte rooster beloond wordt met hogere toeslagen. In dat laatste geval ontvangt deze werknemer de bij het gewerkte rooster behorende toeslagen.

4. Als binnen 7 dagen een rooster wordt gewijzigd dan kan dit alleen op basis van vrijwilligheid en daar staat de overwerkvergoeding tegenover.

5. Enkele voorbeelden van de werktijden voor de werknemer die werkt in een dagdienst of in ploegendiensten (afwisselend van een **O**chtend–**A**vond en **N**acht) zijn in onderstaande tabel opgenomen.

   Met deze voorbeelden is nog geen rekening gehouden met de opkomsttijd (inclusief omkleed en overdracht) zoals vermeld in onderstaand lid 5 de schematische weergave. Voor de wisseling van zomer- naar wintertijd en omgekeerd zijn geen aparte afspraken gemaakt. Het zo genaamde 'geluk/pech' principe is hierbij van toepassing.

Voorbeelden van Diensten			**Weekend**	**Maandag tot en met Vrijdag**					**Weekend**
Cyclus	Cyclus	Cyclus	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za
06.00 – 14.00	07.00 – 15.00	08.00 – 16.00	O	O/D	O/D	O/D	O/D	O/D	O
14.00 – 22.00	15.00 – 23.00	16.00 – 00.00	A	A	A	A	A	A	A
22.00 – 06.00	23.00 – 07.00	00.00 – 08.00	N	N	N	N	N	N	N

6. Er wordt onderscheid gemaakt tussen de werktijden en pauzes inclusief omkleed- en overdrachtstijd tussen werknemers in dagdienst en werknemers in ploegendienst.

   a. Voor een **ploegendienst** geldt standaard:

      - Een werktijd van een dienst is 8 uur
      - Een opkomst (incl. omkleden en overdracht) van 15 minuten vóór aanvang van de dienst. Dit betreft betaalde tijd.
      - Een middagpauze in het midden van de dienst van 30 minuten, hiervan wordt de helft doorbetaald en de andere helft is onbetaald.
      - Een 2-tal koffiepauzes van 15 minuten, doch afhankelijk van bijzondere omstandigheden kan het moment van de pauze verschillen doch in overleg met de ploegleiding/direct leidinggevende te bepalen:
        - Tussen start van de dienst en de middagpauze en
        - Tussen middagpauze en einde van de dienst
      - In totaal is er sprake van 8 uur en 15 minuten aanwezigheid waarvan 30 minuten pauze; betaling is voor 8 uur.

Schematisch samengevat:

Start	Opkomst inclusief omkleden en overdracht	
1	Start dienst	
2		
	Korte koffiepauze	Betaald
3		
4		
	Pauze, de ene helft	Betaald
	Pauze, de andere helft	Onbetaald
5		
6		
	Korte koffiepauze	Betaald
7		
8		
	Omkleden en overdracht, daarna einde dienst	Betaald

b. Voor een **dagdienst**, die loopt van maandag tot en met vrijdag, waar het gaat het om vastgestelde kantoorfuncties, geldt een**:**

- Werktijd van een dienst is 8 uur
- Pauze 30 minuten, onbetaald
- Er is sprake van een standaard aanwezigheid van 8,5 uur
- Als voor het uitvoeren van de functie sprake is van verplicht omkleden dan is de omkleedtijd onderdeel van de werktijd.

Voor de dagdienst medewerker die in de productie loopt gelden de werktijden en pauzes zoals opgenomen voor ploegendienst werknemers in bovenstaand lid 5 sub a van dit artikel.

HOOFDSTUK 3 FUNCTIE EN INKOMEN

Artikel 1.3.1 Functie

1. De functies van de cao-werknemers zijn per locatie waarop de cao Refresco Benelux BV van toepassing is opgenomen in bijlage I van deze cao. De werkgever is verplicht de werknemer schriftelijk mede te delen welke functie hij verricht en in welke functiegroep deze functie is ingedeeld. Het voorgaande is eveneens van toepassing in geval van functiewijziging.

2. Cao-partijen zijn overeengekomen om in een bilaterale werkgroep in 2026 het Refresco functiehuis en loongebouw in 2026 op te zetten. De huidige functies en functiebenamingen (vorenstaand lid 1) als mede het aan de functie verbonden salaris (artikel 1.3.2) blijft voor de cao-werknemers op de verschillende locaties, totdat er hierover nieuwe afspraken zijn gemaakt, van toepassing.

3. Cao-partijen zijn overeengekomen dat de in bijlage IV opgenomen bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering voor alle cao-medewerkers van toepassing te verklaren.

Artikel 1.3.2 Salaris

1. Het maandsalaris van de werknemer behorende bij de salaristabel, per locatie zoals opgenomen in bijlage II van deze cao.

Artikel 1.3.3 Loonontwikkeling

1. Partijen zijn voor de duur van deze cao voor de cao-medewerkers op de navolgende data een procentuele loonsverhoging overeengekomen over cao-maandsalarissen.

Datum	Procentuele loonsverhoging
1 juli 2025	1%
1 januari 2026	2%
1 juli 2026	2%

Artikel 1.3.4 Indeling in hoger of lager ingedeelde functie

1. Werknemers die definitief worden overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie worden in het bij de functie behorende maandsalaris ingedeeld met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.

2. Bij indeling in een hoger maandsalaris van een werknemer die aan de voor die functie geldende eisen voldoet, bedraagt de verhoging van het maandsalaris van deze werknemer ten minste de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0-functiejaren van de twee betrokken salarisschalen.

3. Ingeval van een bevordering op of na 1 juli kan bij wijze van uitzondering de herziening van het maandsalaris, een jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari van enig jaar. De werknemer wordt hierover vooraf over geïnformeerd.

4. Als een werknemer op eigen verzoek in een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst bedraagt de verlaging van het maandsalaris de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0-functiejaren van de twee betrokken salarisschalen.

5. Als een werknemer als gevolg van bedrijfsomstandigheden dan wel op grond van een medisch attest, in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, wordt hem via inschaling een maandsalaris toegekend dat ten minste gelijk is aan zijn oorspronkelijke salaris. Als het toekennen van functiejaren daartoe niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.

Deze persoonlijke toeslag wordt met de overeengekomen cao-verhogingen geïndexeerd.

6. Eventuele wijziging van het maandsalaris in met ingang van de betalingsperiode volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden.

Artikel 1.3.5 Ploegendienst en ploegentoeslag

1. Onder arbeid in ploegendienst wordt verstaan arbeid welke door de werknemer in regelmatig wederkerende volgorde van dag-, middag- en indien van toepassing nachtdienst, in twee of meer ploegen afwisselend wordt verricht.

2. Vanaf datum ingang van deze cao 1 juli 2025 tot en met 31 december 2025 geldt de vergoeding voor het werken in ploegendienst voor de cao-medewerkers op de locaties Maarheeze, Hoensbroek, Sittard en Zoetermeer, zoals deze waren op 30 juni 2025.

3. Vanaf 1 januari 2026 zijn partijen de volgende toeslagen voor het werken in ploegendienst als percentage van het schaalsalaris van toepassing:

Dienst	Toeslag	Adv dagen	Additioneel Bovenwettelijke verlofdagen
Dagdienst	Geen	10	3
2-ploegendienst	12%	10	3
3-ploegendienst	21,5%	10	3
4-ploegendienst	26%	13	-
5-ploegendienst	28%	13	-

4. De in vorenstaand lid 3 genoemde additionele wettelijke verlofdagen worden toegevoegd aan het saldo bovenwettelijk verlof van de werknemer. Voor de afspraken over Adv-dagen wordt verwezen naar artikel 1.4.3.

5. Indien en voor zover sprake is wisseling van een ploegendienst wordt voor de afbouw van ploegentoeslagen verwezen naar deel 2 (sectie Bodegraven) artikel 2.3.4 en deel 3 (sectie Hoensbroek, Maarheeze, Sittard en Zoetermeer) artikel 3.3.3.

Artikel 1.3.6 Onregelmatigheidstoeslag

1. De dagdienst werknemer die incidenteel op verzoek van de werkgever in ploegendienst werkt in een vroege, avond of nachtploeg, ontvangt hiervoor per 1 januari 2026. een onregelmatigheidstoeslag op basis van onderstaande tabel.

Dag	Dienst	Onregelmatigheidstoeslag
Maandag t/m vrijdag	Vroege	8,8%
	Avond	14,2%
	Nacht	32%
Zaterdag	Vroeg, avond of nacht	75%
Zondag	Vroeg, avond of nacht	100%

2. De onregelmatigheidstoeslag is het genoemde percentage van het schaalsalaris.

3. Indien sprake is van overwerk dan ontvangt deze werknemer hiervoor de overwerktoeslag op basis van onderstaand artikel 1.3.7 van deze cao in plaats van deze onregelmatigheidstoeslag.

Artikel 1.3.7 Overwerk, overwerktoeslag en compensatie

1. Uitgangspunt is om overwerk zoveel mogelijk te voorkomen. Als er toch sprake moet zijn van overwerk dan kan het overschrijden van de arbeidsduur enkel en alleen in opdracht door of namens de werkgever plaats vinden. Door de leidinggevende wordt het overwerk in het urenregistratiesysteem opgenomen en goedgekeurd na aanvraag ervan door de werknemer.

2. Als er aansluitend aan een lopende dienst overwerk verricht dient te worden dan zal dit in overleg met de werknemer plaatsvinden.

3. De werkgever dient, als eerder voorzien wordt dat overwerk verricht moet worden, dit tenminste 24 uur van tevoren mee te delen.

4. De verplichting tot het verrichten van overwerk geldt voor alle cao-werknemers, maar niet voor werknemers die 10 jaar voor het bereiken van de AOW-leeftijd zitten.

5. De werknemer mag per maand maximaal 20 uren overwerken.

6. Het verrichten van overwerk wordt voor alle cao-werknemers op basis van onderstaande tabel vergoed waarbij voor de vaststelling van de overwerkvergoeding gerekend wordt met het vergoedingspercentage dat geldt bij de start van de dienst waarin door werknemer wordt gewerkt

Dagen	Percentage
Maandag tot en met vrijdag	50%
Zaterdag	75%
Zondag	100%
Feestdagen	200%

De ingangsdatum van bovenstaande vergoedingen-tabel is 1 januari 2026.

7. Voor de cao-werknemers op de locatie Bodegraven die op 30 juni 2025 in dienst van werkgever zijn, is aangezien de onaangename urenvergoeding, de vergoeding voor extra weekendopkomst en de extra vergoeding op feestdagen niet langer van toepassing is, overeengekomen een aanvulling op de overwerkvergoeding toe te kennen.

   Voor deze groep cao-werknemers gelden vanaf 1 juli 2025 de onderstaande percentages, waarbij opgemerkt wordt dat de toeslagen altijd worden uitbetaald en niet worden omgezet in tijd.

   De ingangsdatum van onderstaande vergoedingen-tabel is 1 januari 2026.

Voor werknemers die op 30 juni 2025 *) in dienst van Refresco Bodegraven	Percentage
Maandag tot en met vrijdag	70%
Zaterdag	150%
Zondag	200%
Feestdagen	250%

   *) Deze toeslag geldt voor de volledigheid niet voor werknemers die vanaf 1 juli 2025 in dienst bij Refresco op de locatie Bodegraven treden.

   Met deze afspraken komen de eerdere afspraken over feestdagentoeslag, onaangename uren vergoeding en opkomstvergoeding te vervallen.

8. Verricht overwerk kan gecompenseerd worden in tijd of geld. Vanaf 1 januari 2026 gelden onderstaande afspraken.

Overwerk (op basis van een 40-urig arbeidscontract)	Compensatie	Opmerking
Minder dan 70 uur	Tijd-voor-tijd voor 100%	De toeslag wordt altijd uitbetaald en niet omgezet in uren/tijd
Vanaf 70 tot en met 170 uur	Keuze van de werknemer: tijd-voor-tijd of uitbetalen	Overwerkuren worden waar mogelijk ingepland door werkgever.
Meer dan 170 uur	Uitbetalen	

Artikel 1.3.8 Vakantietoeslag

1. De werknemer ontvangt voor elke maand die hij in de periode van 1 mei van het voorafgaande jaar tot voor 1 mei van enig jaar in dienst is geweest bij de werkgever, een vakantietoeslag van 8% van het voor hem geldende maandinkomen.

2. Behalve bij beëindiging van de dienstbetrekking - in welk geval het volle tegoed aan vakantietoeslag wordt uitbetaald - zal de betaling van de over enig vakantiejaar verdiende vakantietoeslag, voor zover nog niet genoten, plaatsvinden in de maand mei van het daaropvolgende vakantiejaar.

3. Voor werknemers waarvoor tot 1 juli 2025 een andere opbouwperiode van de vakantietoeslag werd gehanteerd zal omschakeling naar de opbouwperiode op basis van lid 1 in 2027 plaatsvinden.

4. Als de arbeidsovereenkomst met de werknemer wordt beëindigd dan ontvangt deze werknemer de nog niet genoten vakantietoeslag over de voorgaande maanden.

5. Als de werknemer arbeidsongeschikt is en aanspraak maakt op een vakantietoeslag krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) of de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) zal de werkgever over ten hoogste 12 maanden, een zodanige aanvulling op die vakantietoeslag betalen, dat de werknemer in totaal een vakantietoeslag ontvangt die gelijk is aan de vakantietoeslag die hij zou hebben ontvangen wanneer hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

Artikel 1.3.9 Eindejaarsuitkering

1. De eindejaarsuitkering (eju) wordt per 1 juli 2025 voor cao-werknemers vastgesteld op 4% op basis van het in dat jaar genoten vaste basisinkomen minus de vakantietoeslag en minus het overwerk.

   Voor de periode van 1 januari 2025 tot en met 30 juni 2025 is de eju gelijk aan de afspraken die hierover in de cao voor de Drankindustrie en de Groothandel in Dranken voor de locaties Maarheeze, Hoensbroek, Sittard en Zoetermeer (te weten 2%) en in de cao voor Refresco voor de locatie Bodegraven (te weten 3%) zijn gemaakt.

2. Voor de cao-werknemers, die op 30 juni 2025 een arbeidsovereenkomst met Refresco voor de locatie Bodegraven hebben, wordt de eju over het kalenderjaar 2025 vastgesteld op basis van het genoten basisinkomen inclusief overwerk. Voor deze groep werknemers blijft de variabele bonusregeling van 1,5% op basis van de huidige afspraken voor het kalenderjaar 2025 gehandhaafd.

   Vanaf 1 januari 2026 vervalt deze variabele bonusregeling voor de werknemers op de locatie Bodegraven.

3. Per 1 januari 2026 wordt het percentage van de eindejaarsuitkering voor alle werknemers waarop de Refresco Benelux B.V. cao van toepassing is, vastgesteld op 6% op basis van het in dat jaar genoten basisinkomen minus de vakantietoeslag en minus het overwerk.

4. Per 1 januari 2027 wordt het percentage van de eindejaarsuitkering vastgesteld op 8%, op basis van het in dat jaar genoten 12x het maandsalaris exclusief de vakantietoeslag en exclusief het overwerk.

Per	Eindejaarsuitkering	Opmerking
1 juli 2025	4%	Voor cao-werknemers op de locatie Bodegraven geldt de variabele bonus regeling voor het laatste jaar. De uitkering hiervan zal in april 2026 plaatsvinden.
1 januari 2026	6%	Variabele bonus regeling voor de werknemers op de locatie Bodegraven vervalt.
1 januari 2027	8%	

Artikel 1.3.10 BHV-toeslag

1. Een werknemer die binnen de onderneming een rol vervult als bedrijfshulpverlener en in het bezit is van het daarvoor vereiste en geldige certificaat of diploma ontvangt per 1 januari 2026 een vergoeding in de vorm van een brutobedrag op basis van onderstaande tabel.

Certificaat of Diploma	Brutobedrag in Euro's per maand
BHV	35
BHV met EHBO (Oranje Kruis certificaat)	50
Hoofd BHV	75

2. De werknemer ontvangt daarenboven een vergoeding voor de werkelijk gemaakte extra reis- en studiekosten nodig voor het behalen of het in standhouden van het BHV- en/of EHBO certificaat/diploma.

3. Voor de cao-werknemer op de locatie Zoetermeer die op 30 juni 2025 in dienst was van werkgever én de opleiding in 2025 heeft afgerond en of aangemeld, bedraagt de BHV-vergoeding met EHBO in tegenstelling tot de genoemde bedragen in lid 1 van dit artikel € 63 bruto per maand.

   Voor de cao-werknemer die vanaf 1 januari 2026 in dienst van werkgever is gekomen gelden de BHV-bedragen zoals vermeld in bovengenoemde tabel.

4. Het volgen van een van de hiervoor genoemde opleiding/training vindt zo mogelijk in werktijd met behoud van salaris plaats. Als het niet mogelijk is dat de werknemer de opleiding in werktijd volgt dan worden de hiervoor daadwerkelijk benodigde uren, tegen het basis uurloon uitbetaald.

5. De hierbij benoemde bedragen worden op basis van de overeengekomen procentuele loonsverhoging geïndexeerd en rekenkundig afgerond op hele euro's.

Artikel 1.3.11 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

1. De reiskosten voor het woon-werkverkeer worden op basis van onderstaande tabel vergoed.

Woon-werkverkeer
Per reiskilometer € 0,23 netto
Voor een enkele reis, op basis van kortste route op basis van de ANWB-routeplanner, met een maximum van 40 kilometer *)
Indien van toepassing is boven de 40 kilometer fiscale uitruil mogelijk

*) Voor cao-werknemers op de locatie Zoetermeer die op 30 juni 2025 verder wonen dan 40 kilometer van het werk blijft het huidige maximum van 75 kilometer gelden.

2. Partijen komen overeen dat de wettelijk fiscale vrije ruimte per kilometer wordt gevolgd.

Artikel 1.3.12 Jubileumuitkering

1. Vanaf 1 januari 2026 zijn cao-partijen overeengekomen om de volgende afspraken in het kader van het attentiebeleid bij jubilea in de cao op te nemen. Hierbij wordt de fiscale ruimte voor de uitkeringen zo lang als dit van overheidswege is toegestaan, benut.

Bij x dienstjaar	Uitkering	Waardebon in €	Diner/Feest
12,5	¼ Bruto maandsalaris	250	
25	1 Bruto maandsalaris netto	250	Max € 250
35		500	
40	½ Bruto maandsalaris + 1 Bruto maandsalaris netto		Max € 750
45		1000	Maximaal € 750 + 1 verlofdag
50	2 Bruto maandsalarissen	1000	
Pensionering		750	Max € 1000

2. De (rand)voorwaarden van de viering van jubilea zijn te vinden in het Refresco attentiebeleid dat met de COR en lokale ondernemingsraad is afgestemd.

3. In alle in lid 1 genoemde situaties geldt een koffiemoment met taart/vlaai en bloemen ter waarde van max € 100.

Artikel 1.3.13 Stagevergoeding

Er geldt een bruto vergoeding voor MBO, HBO en WO-stagiaires van € 500,-- per maand op basis van een 40-urige werkweek.

Artikel 1.3.14 Betaling van het maandinkomen

1. Het maandinkomen van de werknemer wordt per maand vastgesteld en op of rond de 25ste van enige maand uitbetaald.

2. De werkgever is verplicht het maandinkomen uiterlijk op de laatste dag van de maand aan iedere werknemer uit te betalen vergezeld van een (digitale) salarisbrief waarop is vermeld:
   a. de naam en het registratienummer van de werknemer;
   b. het tijdvak waarop de betaling betrekking heeft;
   c. het brutoloonbedrag, gespecificeerd volgens het functiesalaris; functiegroep, toeslagen, overwerkgeld en andere beloningen;
   d. de loonheffing en premie voor sociale verzekeringswetten;
   e. andere toegepaste kortingen, gespecificeerd.

3. In afwijking van het bepaalde in vorenstaand lid 2 is de werkgever bevoegd de wisselende bestanddelen van het maandinkomen te specificeren en later doch uiterlijk in de eerstvolgende betalingsperiode uit te betalen.

HOOFDSTUK 4 TIJD/VERLOF

Artikel 1.4.1 Vakantie

1. De werknemer met een fulltime arbeidsovereenkomst heeft recht op 25 vakantiedagen per kalenderjaar. Voor een parttime werknemer wordt het aantal vakantiedagen naar rato het aantal uren zoals overeengekomen en vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, vastgesteld.

2. De werkgever is verplicht tijdig overleg te plegen met de ondernemingsraad over het vakantieschema en de eventuele algemene snipperdagen met inachtneming van het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden voor zover van toepassing.

3. Voor de berekening van de vakantie wordt een werknemer die voor of op de 15e van die maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste dag van de maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten. Wanneer een werknemer na de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, wordt hij geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal als het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd de werknemer een evenredig recht op vakantie krijgen.

4. De werkgever is verplicht ten behoeve van iedere werknemer een vakantie(verlof)registratie bij te houden, waaruit het tegoed aan vakantierecht blijkt, waarop de werknemer lopende het vakantiejaar aanspraak heeft. Hierin dient te worden aangetekend de vakantie, die door de werknemer is genoten, met dien verstande, dat de aanspraak die als eerste komt te vervallen dan wel komt te verjaren –ongeacht wanneer deze aanspraak is opgebouwd– geacht wordt het eerste te worden gerealiseerd. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot er met 31 december van elk kalenderjaar.

5. Voor het kalenderjaar 2025 gelden de afspraken voor het opnemen van vakantieverlof zoals opgenomen in de cao Refresco Nederland voor de locatie Bodegraven en voor de andere locaties de afspraken die hierover per locatie zijn gemaakt op basis van de cao voor de Drankindustrie en de Groothandel in Dranken.

   Vanaf 1 januari 2026 geldt voor een aaneengesloten vakantieperiode (die tot stand komt door overleg tussen werknemer en leidinggevende) het volgende kader ter verduidelijking en als richtlijn. Bij zwaarwegend bedrijfsbelang kan van dit kader worden afgeweken.

Voor	Vakantieperiode
Dagdienst, 2- en 3-ploegendienst	3 weken aaneengesloten, inclusief weekend vooraf. Totaal 23 kalenderdagen
4-ploegendienst	2 cycli (inclusief weekend vooraf. Totaal 24 kalenderdagen
5-ploegendienst	2 cycli (inclusief weekend vooraf. Totaal 24 kalenderdagen)

6. De tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie stelt de werkgever vast in overleg met de werknemer, waarbij de werknemer tijdig, vóór 1 december van enig jaar, duur en tijdstip van de door hem of haar gewenste aaneengesloten vakantie dient op te geven en de werkgever hem of haar vóór 15 januari daaropvolgend dient mede te delen in hoeverre aan zijn of haar wensen met betrekking tot de aaneengesloten vakantie kan worden voldaan.

7. Het is mogelijk dat bovenstaande vakantieperiode opgerekt kan worden naar 4 weken of 3 cycli, mits dit op basis van de personeelsplanning van de desbetreffende ploeg mogelijk is. Hierbij dienen alle posities ingevuld te zijn, zowel kwantitatief als kwalitatief, door middel van Refresco werknemers dan wel uitzendkrachten. De betreffende werknemer zal een constructieve bijdrage leveren aan het vinden van deze vervanging, waarbij deze vervanging niet mag leiden tot tekorten in een andere ploeg.

8. Over de vakantie-uren wordt aan de werknemer het loon doorbetaald.

9. Collectieve snipper(vakantie)dagen, met een maximum van 3 dagen per jaar, kunnen in overleg uiterlijk voor 1 december van enig jaar met de ondernemingsraad worden ingepland.

10. De bij beëindiging van de dienstbetrekking nog aan de werknemer toekomende vakantie-uren worden verrekend. Deze uren mogen - tenzij anders tussen werkgever en werknemer wordt overeengekomen - niet in de opzegtermijn worden gegeven.

11. Vakantiedagen/-uren dienen in beginsel opgenomen te worden in het vakantiejaar waarin zij zijn opgebouwd.

    - Wettelijke vakantiedagen/-uren vervallen 6 maanden na het jaar waarin ze zijn opgebouwd, tenzij deze vakantiedagen reeds zijn aangevraagd en afgewezen voor de vervaldatum.
    - Bovenwettelijke vakantiedagen/-uren verjaren 5 jaar na het jaar waarin ze zijn opgebouwd.

Artikel 1.4.2 Wettelijk zorgverlof

Het bepaalde betreffende het wettelijk zorgverlof in de BW en Wet Arbeid en Zorg is van toepassing.

Artikel 1.4.3 Adv-dagen

1. De werknemer met een fulltime arbeidsovereenkomst ontvangt per 1 januari 2026 op jaarbasis arbeidsduurverkorting (Adv) als opgenomen in de tabel van artikel 1.3.5 lid 3. Parttime werknemers ontvangen deze Adv-dagen naar rato van het aantal uren op basis van de arbeidsovereenkomst met deze werknemer.

2. De Adv-dagen/uren voor de werknemer in de verschillende diensten kunnen door de werkgever worden ingepland.

    a. Om productieschommelingen in de verschillende kwartalen in een kalenderjaar op te kunnen vangen, kunnen Adv-dagen na overleg met de lokale ondernemingsraad, uiterlijk 4 weken van tevoren, worden ingepland. In uitzonderingsgevallen kan het echter voorkomen dat Adv-dagen worden ingepland op feestdagen. Er mogen door werkgever maximaal 6 aaneengesloten diensten (in blokken van tenminste 4 uur) na overleg voor de productie per ploeg of voor dagdienst per afdeling worden ingepland.

    Indien werkgever toch op een ingeplande Adv-dag wenst te werken, dan geschiedt dit op basis van vrijwilligheid van de werknemer. De vergoeding vindt dan plaats op basis van de overwerkvergoeding (artikel 1.3.7 lid 6).

    Om willekeur bij het inplannen van Adv-dagen te voorkomen wordt het inplannen van Adv-dagen door werkgever gemonitord en vindt eind 2026 omtrent het inplannen van Adv-dagen een evaluatie door cao-partijen plaats.

    b. Als op een ingeroosterde feestdag niet wordt gewerkt, dan wordt een Adv-dag ingepland.

    c. Als op een ingeroosterde feestdag wel wordt gewerkt, dan kan de werknemer op verzoek en in overleg, een Adv-dag of verlofdag opnemen mits de personeels- en/of roosterplanning dit toelaat.

3. Voor diegenen die zijn ingeroosterd in een dienst startend vanaf oudejaarsdag in de middag tot en met een dienst die eindigt op nieuwjaarsdag in de middag geldt dat op deze dienst standaard door werkgever Adv wordt ingepland. Mocht er op verzoek van werkgever toch gewerkt worden op één of meer van deze diensten, dan is dat op basis van vrijwilligheid van de werknemer.

4. De Adv-dagen die op het eind van het kalenderjaar niet door werkgever zijn ingepland worden voor 50% aan de werknemer in het jaar daarop uitbetaald tegen het maandsalaris van december van het vorige jaar en voor de andere 50% omgezet in bovenwettelijk verlof en aan de werknemer toegekend. Het opnemen van verlof vindt plaats in overleg met de werkgever.

5. Als door werkgever Adv-dag(en) wordt/worden ingepland, wordt/worden deze op het moment dat de werknemer ziek dan wel arbeidsongeschikt wordt, in mindering gebracht op het Adv-saldo en niet gecompenseerd.

Artikel 1.4.4 Arbeid op een feestdag

1. Op de feestdagen wordt, met uitzondering van het werken volgens een ploegendienstrooster, als regel niet gewerkt.

2. Indien een werknemer op een ingeroosterde christelijke feestdag/gedenkdag niet wenst te werken, kan deze werknemer op verzoek een Adv-dag of verlofdag inplannen mits de personeelsplanning dit toestaat en mits deze werknemer nog over dagen beschikt.

3. In principe wordt er op de 1ste of 2de Kerstdag niet gewerkt. Indien Refresco wel wil werken dan geschiedt dit op basis van vrijwilligheid van de werknemer om te willen werken. Voor een ingeroosterde dag met Kerst wordt geen Adv- of Verlofdag afgeschreven.

4. Als op een feestdag wordt gewerkt dan is de feestdagentoeslag conform artikel 1.3.7 van toepassing.

5. Op oudejaarsdag (de middag en de nacht) en de Nieuwjaarsdag (de ochtend) wordt door werkgever een Adv-dag ingeroosterd.

6. De verplichting voor het werken op een feestdag(en) voor de werknemer op de locatie Bodegraven gaat, na een overgangsperiode van 1 jaar, in op 1 juli 2026.

7. Als de werknemer vanwege een feestdag verzuimt op uren, die hij volgens zijn normale rooster zou dienen te werken, wordt over de vanwege de feestdag verzuimde uren het schaalsalaris doorbetaald.

Artikel 1.4.5 Diversiteitsdag

1. De werknemer kan een zelf gekozen feestdag inzetten en ruilen voor een andere betaalde feestdag onder voorwaarden dat:
   - de werknemer dit voor 1 januari aangeeft, en
   - er op de feestdag waarop de werknemer dan wil gaan werken geen sprake is van een collectieve Adv-dag.

2. Als de werknemer deze dag heeft geruild, heeft de nieuw aangewezen feestdag voor de werknemer de status van feestdag (in principe wordt er niet gewerkt en als dat toch noodzakelijk is, dan geldt de feestdagentoeslag). De ingeruilde feestdag is dan voor de werknemer geen feestdag meer en hij ontvangt over die dag ook geen feestdagentoeslag.

Artikel 1.4.6 Rouwverlof

Partijen zijn overeengekomen, om aan te sluiten bij maatschappelijke ontwikkelingen en invulling te geven aan goed werkgeverschap, Vanaf 1 januari 2026 wordt door de werkgever de mogelijkheid geboden (op verzoek van de werknemer) tot het opnemen van rouwverlof.

De werknemer kan, als sprake is van het overlijden van een 1e graads-familielid (inclusief pleeg- en stief-) aanvullend op de afspraken over bijzonder verlof, voor een werknemer maximaal 1 week rouwverlof passend binnen het rooster of ploeg, van rouwverlof genieten.

HOOFDSTUK 5 DUURZAME INZETBAARHEID

Artikel 1.5.1 Generatiepact

1. Partijen zijn in het kader van inzetbaarheid van werknemers een nieuwe regeling overeengekomen.

   De afspraken uit deze regeling gelden voor alle cao-werknemers en is gekoppeld aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Er kan gebruik gemaakt worden van het generatiepact door werknemers werkzaam:
   - In dagdienst: vanaf 6 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd (dus momenteel vanaf 61 jaar)
   - In ploegendiensten: vanaf 7 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd (dus momenteel vanaf 60 jaar).

   De hierbij gemaakte afspraken gaan in met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2026, voor alle werknemers op alle locaties in Nederland die vallen onder de cao Refresco Benelux B.V.

   Het generatiepact is gebaseerd op de tekst van de regeling in de cao Bodegraven en aangepast aan gemaakte afspraken in het principeakkoord van 30 juni 2025.

2. De werknemer die 6 of 7 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik maakt van deze regeling gaat 32 uur werken. Voor de niet gewerkte uren geldt, dat 73,1% van het uurloon wordt uitbetaald als loon. Dit betreft 8 uur per week voor een fulltime-werknemer in dagdienst of in 2- of 3-ploegendienst. Het betreft 1,6 uur voor een 5-ploegen werknemer (die zonder gebruikmaking van het generatiepact gemiddeld 33,6 uur werkt), en 4 uur voor een 4-ploegenwerknemer (die zonder gebruikmaking van het generatiepact gemiddeld 36 uur werkt).

3. De 58+ regeling voor de cao-werknemers op de locatie Bodegraven komt hier mee te vervallen.

4. Door gebruik te kunnen maken van het generatiepact gelden kort samengevat de volgende punten:
   - Tegen inlevering van in onderstaande tabel genoemd percentage van het brutoloon gaat de werknemer die gebruik maakt van het generatiepact 32 uur per week werken.

Dienst	% inlevering op brutoloon/maand	Gemiddeld aantal uren/week	Op te nemen dag
Dag/2-ploegen	-4,247%	32	1 dag/week
3-ploegen	-4,247%	32	1 dag/week
4-ploegen	-2,989%	32	1 dag/2 weken
5-ploegen	-1,281%	32	1 dag/5 weken

   - De opbouw van vakantiedagen/uren en Adv worden naar rato berekend.
   - De vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en indien van toepassing bonussen worden eveneens naar rato uitgekeerd.
   - Pensioenopbouw vindt plaats over 100% van het loon dat van toepassing zou zijn geweest als er geen gebruik van het generatiepact is gemaakt.
   - Uitgangspunt is dat er in principe geen overwerk wordt uitgevoerd. Als dit toch het geval is dan wordt dit op basis van de afspraken over overwerk en tijd-voor-tijd gecompenseerd.
   - In overleg met de (direct)leidinggevende wordt er een vaste vrije dag vastgelegd, die vast staat voor in principe een periode van 1 jaar. Ieder jaar wordt, voorafgaand aan het komende jaar, opnieuw met (direct)leidinggevende besproken of de bestaande afspraak wordt gecontinueerd of wijzigt. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd. In algemene zin is de afspraak gemaakt om de woensdag dag- en avonddienst en de laatste nachtdienst, de dag op te nemen.

5. Ondanks het streven om te komen tot eenduidige uniforme regelingen worden er in het kader van de overgang enkele uitzonderingen gemaakt, te weten:
   - De werknemer op de locatie Bodegraven die op 1 januari 2026 al van de 58+ regeling gebruik maakte doch jonger is dan 60 jaar, kan per direct gebruik maken het generatiepact.
   - Dit geldt ook voor de werknemer op de locatie Bodegraven die op 31 december 2025 al deelnam aan de 58+ regeling, maar daarna is gestopt om deel te nemen aan de 58+ regeling. Deze werknemer kan ook tot 1 oktober 2026 per direct gebruik maken van het generatiepact.

6. Door gebruik te maken van het generatiepact gaat de werknemer minder uren werken en wordt de deelnemende werknemer derhalve beschouwd als een deeltijdwerknemer en zijn, met uitzondering van de aanspraken op het pensioen, alle in de cao opgenomen bepalingen naar rato van toepassing.

7. De aanspraak op de opbouw van het pensioen wordt door de werkgever 100% voortgezet op basis van de arbeidsduur per week, zoals deze gold voor deelname aan het generatiepact.

8. De werknemer informeert de direct leidinggevende tijdig – minimaal een maand van tevoren – met de wens om gebruik te willen gaan maken van het generatiepact. Nadat de werknemer de keuze definitief heeft gemaakt wordt een verzoek voor deelname aan het generatiepact door tussenkomst van de direct leidinggevende aan HR gericht.

9. De dagen en de wijze waarop de ouderenuren worden ingepland en opgenomen vinden altijd in overleg met de direct leidinggevende plaats waarna door werkgever een beslissing wordt genomen. Het wordt om planning technische redenen aangemoedigd om de vrijkomende uren te clusteren per cyclus of dienst, zodat niet 1 dag per week maar een volledige week per cyclus vrij genoten kan worden.

10. <u>Extra vakantieverlof vanwege 44 nachtdiensten</u>
    In ruil van het extra vakantieverlof (24uur) vanwege het werken in 44 of meer nachtdiensten voor werknemers op de locatie Bodegraven zijn per 1 januari 2026 leeftijd gerelateerde en extra uren oudere werknemer van toepassing.

Artikel 1.5.2 Leeftijd gerelateerde vakantiedagen

Naast het generatiepact is ook de toekenning van een aantal extra bovenwettelijke vakantiedagen onderdeel van deze regeling voor alle cao werknemers. De toekenning gaat volgens het volgende schema (dagen per jaar):

- 45 tot 50 jaar 1 dag
- 50 jaar of ouder: 3 dagen
- 55 jaar of ouder: 5 dagen
- 60 jaar of ouder: 7 dagen

Voor werknemers die deelnemen aan bovenstaande overeengekomen generatiepact komen deze extra leeftijd gerelateerde bovenwettelijke vakantiedagen te vervallen, met ingang van de datum waarop gebruik wordt gemaakt van het generatiepact. Het spreekt voor zich dat voor de medewerkers met wie schriftelijk individuele afspraken zijn en medewerkers op de locatie Zoetermeer de afspraken die hierover zijn gemaakt in de garantieregeelingen ongewijzigd blijven

Artikel 1.5.3 Vrije uren 'oudere' werknemer

1. De werknemer, die niet deelneemt aan de generatiepact afspraken en die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt en op wie de normaal geldende wekelijkse arbeidsduur van toepassing is, kan op zijn verzoek per kalenderkwartaal vrije uren opnemen, met inachtneming van onderstaande punten.

   Voor de volledigheid en duidelijkheid gelden de in dit artikel gemaakte afspraken niet als de werknemer besluit deel te nemen aan de generatiepact afspraken.

2. De tijden waarop de werknemer de vrije uren opneemt worden in overleg met de werkgever vastgesteld.

3. De werknemer die gebruik maakt van de in lid 1 bedoelde mogelijkheid tot het opnemen van vrije uren en dus niet deelneemt aan de generatiepact afspraken, ontvangt over deze vrije uren 85% van zijn gederfde inkomen.

4. Het bepaalde in lid 3, dat over de verzuimde uren 85% van het gederfde inkomen wordt betaald, mag geen nadelige consequenties hebben ten aanzien van de pensioenvoorziening.

5. De beschikbare vrije uren bedragen voor de in lid 1 bedoelde werknemer die op de eerste dag van een kalenderkwartaal de leeftijd van:
   - 60 jaar heeft bereikt 9 uur per kalenderkwartaal;
   - 61 jaar heeft bereikt 12 uur per kalenderkwartaal;
   - 62 jaar heeft bereikt 15 uur per kalenderkwartaal;
   - 63 jaar heeft bereikt 18 uur per kalenderkwartaal;
   - 64 jaar heeft bereikt 21 uur per kalenderkwartaal.

6. De in lid 5 bedoelde vrije uren kunnen uitsluitend in het betreffende kalenderkwartaal worden opgenomen.

7. De vrije uren mogen niet worden vervangen door een uitkering in geld.

8. Teneinde te voorkomen dat het gebruik maken van de mogelijkheid tot het opnemen van vrije uren leidt tot ernstige organisatorische problemen, zal, indien de werkgever en de betrokken werknemer bij het vaststellen van de beschikbare vrije uren niet tot overeenstemming komen, de werkgever vaststellen op welke tijden de beschikbare vrije uren kunnen worden opgenomen.

Artikel 1.5.4 RVU-Regeling

1. In het kader en het belang van duurzame inzetbaarheid van en voor werknemers die vallen onder de cao wordt de mogelijkheid aangereikt, om vanaf 1 januari 2026 op eigen initiatief, van de aangepaste Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) gebruik te maken. De werknemer die hiervan gebruik wil maken dient hiervoor een verzoek in bij werkgever.

2. De RVU-regeling wordt opengesteld voor werknemers met een onbepaalde tijd arbeidscontract, die ten minste 10 jaar in dienst bij Refresco zijn en binnen 3 jaar (mag ook korter) de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken.

   Bovendien moet deze werknemer een functie vervullen die door cao-partijen is aangemerkt als en voldoet aan de definitie van een 'zwaar werk' functie.

   Cao-partijen hebben daarvoor een notitie opgesteld waarin de afbakening en duiding van het begrip zwaar werk is beschreven. De daarin opgenomen definitie wordt door TNO getoetst en gevalideerd.

3. In het kader van capaciteitsplanning In het kader van capaciteitsplanning en beheersing van het budget is jaarlijks voor circa 1% van de doelgroep van cao-werknemers ruimte om deel te nemen aan de RVU-regeling. Dat zijn momenteel ongeveer 8 werknemers per jaar.

4. Als bij aanvang van ingang van de regeling meer dan dit aantal gerechtigde werknemers zich aanmelden, dan geldt dat de werknemers die het dichtst bij de AOW-leeftijd zitten als eerste in aanmerking komen voor de RVU-regeling. Vervolgens geldt om in aanmerking te willen komen de volgorde van aanmelding.

   Indien er meer aanvragen bij werkgever worden ingediend voor deelname aan de RVU regeling dan het hierboven beschreven maximum zullen cao-partijen met elkaar in overleg treden om te bepalen of er wederzijdse zwaarwegende belangen aan de orde zijn waardoor de grens eenmalig verhoogd moet worden. Hierbij wordt nadrukkelijk meegewogen of er organisatorische danwel financiele belemmeringen zijn. Indien cao-partijen niet tot overeenstemming komen besluit werkgever.

5. De vergoeding aan de deelnemer aan de RVU-regeling is het fiscaal vrijgestelde RVU-drempelbedrag dat jaarlijks door de overheid wordt geindexeerd. Voor 2026 bedraagt deze vergoeding € 2.357 bruto per maand (is op jaarbasis € 28,284 bruto).

6. Om knellende situaties te voorkomen zijn cao-partijen overeengekomen dat de werknemer waarvan het bruto jaarinkomen minder dan € 50.000 bruto bedraagt voor 2026, en wordt geindexeerd met structurele cao-loonsverhogingen, en indien dit ook voor de werknemer die deelneemt aan de RVU-regeling fiscaal is toegestaan, wordt per maand aanvullend een bedrag van € 300 per maand (is op jaarbasis € 3.600 bruto) toe te kennen.

   De totale vergoeding betreft het maandbedrag keer het aantal maanden tot pensionering. Dit bedrag zal door werkgever in één keer worden uitgekeerd, onder inhouding van de wettelijke belastingen.

7. De werknemer die deel wil nemen aan de RVU-regeling krijgt de ruimte in tijd om zich goed voor te laten lichten over de gevolgen van deelname, maar ook een doorrekening van de financiele en wellicht fiscale consequenties inclusief het pensioen laten maken.

8. Als de werknemer na een zorgvuldige afweging en in overleg met de direct leidinggevende, uiteindelijk besluit deel te nemen aan de RVU-regeling zal Refresco het verzoek van de werknemer honoreren. Deelname aan de RVU-regeling kan pas nadat het gehele verlofspaar saldo is gebruikt.

9. De keuze die door de werknemer wordt gemaakt om deel te nemen aan de RVU-regeling is eenmalig van aard. Cumulatie van andere afspraken in kader van ouderenbeleid en minder werken is niet mogelijk en wordt dus uitgesloten. Na ingang van de RVU maakt de werknemer geen aanspraak meer op salaris, noch op enige andere vergoedingen. In de VSO die bij de RVU wordt overeengekomen zal worden opgenomen dat de betreffende werknemer bij ingang van de RVU afziet van andere inkomsten uit werk.

10. De arbeidsovereenkomst met de werknemer die deelneemt aan de RVU-regeling wordt op eigen initiatief op basis van vrijwilligheid met een vaststellingsovereenkomst (vso) beeindigd. Werkgever en de werknemer zullen in goed overleg zorgdragen voor de overdracht van de werkzaamheden. De werknemer die gebruik maakt van de RVU-regeling heeft geen aanspraak op een WW-uitkering.

Artikel 1.5.5 Verlofsparen

1. Cao-partijen zijn met inachtneming van het pensioenakkoord en duurzame inzetbaarheid een verlofspaarregeling voor werknemers op alle locaties, die vallen onder de cao, overeengekomen. De hierover gemaakte afspraken zijn opgenomen in de verlofspaarregeling die als bijlage III integraal is opgenomen.

2. Voor de invoering en de overgang is een eenmalige overgangsregeling overeengekomen, inhoudende:

   a) De werknemer die op 1 januari 2026 meer dan 170 tijd-voor-tijd (tvt) uren heeft opgebouwd, wordt éénmalig in de gelegenheid gesteld deze uren over te hevelen naar de verlofspaarregeling.

   b) Het initiatief voor het overhevelen van de tvt-uren naar de verlofspaarregeling ligt bij de werknemer. Tot 1 oktober 2026 kan hiervoor een verzoek bij werkgever ingediend worden.

   c) Indien de werknemer daar niet om verzoekt dan behoudt de werkgever zich het recht voor om deze uren uit te betalen.

HOOFDSTUK 6 ZORG

Artikel 1.6.1 Loondoorbetaling en aanvulling bij Arbeidsongeschiktheid

1. Indien de werknemer door ziekte/arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of bevalling verhinderd is bedongen arbeid te verrichten, dan gelden de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de wet Arbeid en Zorg, de wet Verbetering Poortwachter (WVP), de wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) bij volledige arbeidsongeschiktheid en de wet Gedeeltelijke Arbeidsgeschikten (WGA), voor zover hierna anders is bepaald.

2. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 52 weken (het 1ste ziektejaar) 70% van het maandinkomen tot maximaal het voor de werknemer geldende dagloon op grond van de wet Financiering Sociale Verzekeringen (WFSV), worden doorbetaald. Gedurende deze periode ontvangt deze werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

3. Gedurende de daaropvolgende 52 weken (het 2de ziektejaar) van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW, zal aan deze werknemer als sprake is van arbeidsongeschiktheid tot maximaal 70% van het maandinkomen tot maximaal het voor de werknemer geldende dagloon op grond van de WFSV, worden doorbetaald. Deze werknemer komt gedurende deze periode in aanmerking voor een voorwaardelijke aanvulling van 20% van het maandinkomen indien wordt voldaan aan de verplichtingen en de re-integratie inspanningen op basis van de hieromtrent in de WVP en het verzuimprotocol van werkgever, gestelde eisen. Als aan deze eisen niet wordt voldaan dan vindt geen aanvulling plaats.

Loondoorbetaling	Wettelijke doorbetaling	(Voorwaardelijke) aanvulling
1ste ziektejaar (week 1 t/m week 52)	70%	30%
2de ziektejaar (week 53 t/m week 104)	70%	20%

4. Indien na afloop van het 2de ziektejaar wettelijke loondoorbetalingsverplichting van de werkgever wordt verlengd, respectievelijk de WIA-uitkering niet of later ingaat als gevolg van een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling worden verlengd. Deze totale periode van loondoorbetaling en loonaanvulling vanaf datum arbeidsongeschiktheid zal maximaal 156 weken bedragen.

5. Voor de overige afspraken bij loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid wordt verwezen naar de hierover opgenomen artikelen voor de locatie Bodegraven in deel 2 (artikel 2.2.7) en voor de locaties Hoensbroek, Maarheeze, Sittard en Zoetermeer in deel 3 (artikel 3.3.4)

Artikel 1.6.2 Zorgverzekering

Voor het aanvullend pakket van de zorgverzekering is met de verzekeraar een collectiviteitskorting overeengekomen.

Artikel 1.6.3 Gedifferentieerde WGA-premie

De gedifferentieerde WGA-premie komt voor de duur van deze cao volledig voor rekening van de werkgever.

HOOFDSTUK 7 PENSIOEN

Artikel 1.7.1 Pensioenregeling Ouderdomspensioen en toeslag

1. Voor cao-werknemers geldt een verplichte deelname voor de basis pensioenregeling aan het pensioenfonds Detailhandel Sector Dranken. Vanaf 1 januari 2019 is het Bedrijfstakpensioenfonds (Bpf) Dranken ondergebracht bij het Bedrijfstakpensioen Detailhandel Sector Dranken.

2. De pensioenverdeling, percentage en bedragen tussen werkgever en werknemer zijn in onderstaande tabel opgenomen

	2025
Franchise	€ 18.034
Totale pensioenpremie	24,75%
Werkgeversdeel	16,2075%
Werknemersdeel	8,5425%

3. De werknemer kan, in het jaar voorafgaande aan zijn pensionering of vervroegde uittreding, deelnemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op de aanstaande pensionering. Het aantal dagen met behoud van loon dat hiervoor beschikbaar wordt gesteld is maximaal 5 dagen.

HOOFDSTUK 8 OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 1.8.1 Werkgeversbijdrage

Partijen zijn overeengekomen dat werkgever een bijdrage doet voor het ontwikkelen van vakbondsactiviteiten aan vakorganisaties waarmee deze cao is afgesloten. Deze bijdrage wordt beheert door en is gelijkgesteld aan de afspraken binnen het Fonds Industriële Bonden (FIB)

Artikel 1.8.2 Vakbondsfaciliteiten

1. De werkgever erkent het belang en de rol van vakorganisaties in relatie tot de werknemers die lid zijn van een vakorganisatie. De mate van betrokkenheid van deze werknemers bij het werk van de vakorganisatie en het werken bij Refresco is daarbij waardevol. Werkgever hecht aan een goede organisatiegraad en verdeling van het lidmaatschap van de werknemers over de verschillende vakorganisaties die betrokken zijn bij het tot stand komen van deze cao.

2. In overleg met de werkgever kan onder meer het gebruik worden gemaakt door de vakorganisaties van publicatieborden voor onder meer zakelijke en informatieve mededelingen, aankondigingen en uitnodigingen voor vergaderingen dan wel bijeenkomsten, gefaciliteerd.

3. De werkgever stimuleert werknemers om deel te nemen aan ledenbijeenkomsten van de vakorganisaties. Deze faciliteit vervalt direct tijdens de duur van actie(dreiging) en/of een ultimatum. Vergaderruimte wordt in beginsel beschikbaar gesteld mits deze op tijd is aangevraagd.

4. Werkgever zal op verzoek van de vakorganisaties in beginsel kaderleden in de gelegenheid stellen tot het bijwonen van vergaderingen, congressen, vormings− en scholingsbijeenkomsten.

5. De faciliteiten voor kaderleden die deelnemen aan het cao−overleg gelden vergelijkbare faciliteiten als opgenomen in artikel 18 van de wet op de ondernemingsraad.

Artikel 1.8.3 Vakbondscontributie

1. De vakbondscontributie wordt door werkgever, op verzoek van werknemer in december, op een fiscaal vriendelijke wijze gefaciliteerd en uitgeruild (vanuit brutosalaris, netto gemaakt).

2. Cao-werknemers op de locatie Bodegraven die op 30 juni 2025 in dienst van werkgever zijn en die op deze datum lid zijn van een vakbond die partij is bij deze cao, hebben daarnaast recht op een vergoeding van €100 netto per jaar van de door werknemer betaalde vakbondscontributie.

Artikel 1.8.4 Garantieregelingen en lokale afspraken

1. Partijen zijn overeengekomen om de op 1 juli 2025 bestaande garantieregelingen op de locaties Zoetermeer en Hoensbroek, tenzij de eerder gemaakte afspraken zoals opgenomen in deze garantieregelingen niet meer van toepassing zijn, op basis van deze garantieregelingen voort te zetten.

2. Partijen zijn overeengekomen dat voor de onderwerpen waarover in deze cao, afspraken zijn gemaakt, de eerder hierover op de verschillende productielocatie gemaakte afspraken met de centrale of lokale ondernemingsraden, komen te vervallen

Artikel 1.8.5 Hardheidsclausule

Indien en voor zover zich gedurende de looptijd van de cao bijzondere doch relevante situaties voordoen die ondanks alle zorgvuldigheid en transparantie, niet eerder zijn besproken of opgemerkt, spreken cao-partijen af deze met voorrang op te pakken en met elkaar te bespreken ten einde te komen tot een voor beide partijen billijke en acceptabele oplossing welke in beginsel in het voordeel van de werknemer is.

Artikel 1.8.6 Protocolafspraken

1. Cao-partijen hebben protocollaire afspraken gemaakt die gedurende de looptijd van de cao worden opgepakt.

2. In het eerste halfjaar van 2026 zijn aanvullende cao-afspraken gemaakt over de leeftijdsdagen en vrije uren voor oudere werknemers, de RVU-regeling, het verlofsparen en het Generatiepact. Deze afspraken zijn verwerkt en opgenomen in deze cao.

3. In de tweede helft van 2026 gaan partijen ook met elkaar in gesprek over het afbakenen en het vaststellen wat door cao-partijen wordt verstaan onder de definitie van zware beroepen.

4. In de tweede helft van 2026 zullen ook nadere afspraken gemaakt worden over de premie voor de WGA-hiaatverzekering.

5. In 2026 wordt de harmonisatie van functiehuis en loongebouw door de samengestelde bilaterale werkgroep opgepakt. Gebruik wordt gemaakt van de IFA-functiewaarderingssystematiek. Tijdens dit proces worden ook de functienamen en -titels geharmoniseerd ten einde te komen tot een integraal functiehuis.

   De bemensing van deze werkgroep bestaat uit een vertegenwoordiging van EVZ (die het proces uitvoert) en Refresco en de functiewaarderingsspecialisten van FNV en CNV. Het doel van partijen is het nieuwe functiehuis en het daarbij horende loongebouw per 1 januari 2027 in te voeren.

Artikel 1.8.7 Wijzigingsbeding

Op basis van de in artikel 1.8.6 gemaakte protocolafspraken zijn cao-partijen overeengekomen om gedurende de looptijd van deze cao, na overleg en met wederzijdse schriftelijke instemming, arbeidsvoorwaardelijke wijzigingen of aanpassingen van in deze cao opgenomen bepalingen, op te nemen.

Indien en voor zover van toepassing zal of zullen hiervoor addenda behorende bij deze cao worden opgesteld.

Deel 2

CAO Refresco Benelux B.V.

1 juli 2025 tot en met 31 maart 2027

Sectie

Refresco Locatie Bodegraven

DEEL 2 SECTIE REFRESCO LOCATIE BODEGRAVEN

De afspraken in deel 2 zijn de cao-afspraken uit de cao Refresco Benelux B.V. voor de locatie Bodegraven waarvoor nog geen passende afspraken in deel 1 zijn gemaakt en daarom nog gelden voor de cao-werknemers op de locatie Bodegraven.

Het doel is om deze afspraken stap voor stap te harmoniseren en op te nemen in deel 1 van deze cao.

Afdeling 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 2.1.1 Leerlingen

1. Een leerovereenkomst in het kader van het leerlingstelsel kan alleen afgesloten worden op basis van een arbeidsovereenkomst met de betrokken werknemer, welke arbeidsovereenkomsten schriftelijk worden aangegaan. De arbeidsovereenkomst is als dan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en eindigt, ongeacht het bepaalde in artikel 2.2.9, door het eindigen of niet op de normale tijd aangaan van de leerovereenkomst.

2. Als een werknemer tijdens het bestaan van een arbeidsovereenkomst die niet vooruitlopende op het afsluiten van een leerovereenkomst is aangegaan, de opleiding in het kader van het leerlingstelsel gaat volgen, eindigt de arbeidsovereenkomst niet door het eindigen van de leerovereenkomst, doch blijven de ontslagbepalingen zoals opgenomen in artikel 1.2.1 onverminderd van toepassing.

3. Werknemers die werkzaam zijn als leerling volgens het leerlingstelsel, hebben de voor het volgen van een vakopleiding benodigde tijd vrijaf met behoud van loon.
   In afwijking van het bepaalde in artikel 1.3.1 ontvangen deze werknemers:

   a. bij het volgen van een opleiding voor niveau II (beginnend beroepsbeoefenaar), gedurende het eerste jaar het schaalsalaris van de cao, functieschaal 1 en gedurende het tweede jaar het schaalsalaris van de cao, functieschaal 2;
   b. bij het volgen van een opleiding voor niveau III (zelfstandig beroepsbeoefenaar), gedurende het eerste jaar het schaalsalaris van de cao, functieschaal 3 en gedurende het tweede jaar het salaris op basis van de cao, functieschaal 4 dan wel de leeftijdsschaal.

4. Werknemers die vóór het sluiten van de leerovereenkomst reeds in een hogere functiegroep waren ingedeeld, blijven na het sluiten van de leerovereenkomst in deze functiegroep ingedeeld.

5. Op de werknemer bedoeld in dit artikel is de BHV-toeslag (artikel 1.3.10) niet van toepassing.

6. De tijd die de leerling binnen zijn arbeidsrooster besteedt aan het volgen van aanvullend algemeen vormend of op het beroepsgericht onderwijs volgens het programma van de Regionaal Opleidingscentrum (ROC) wordt mede tot de normale wekelijkse arbeidsduur gerekend en als zodanig beloond.

7. De werkgever zal, als een vakopleiding wordt gevolgd, de reiskosten en de kosten voor noodzakelijke leermiddelen vergoeden.

8. De door de leerling wegens schoolbezoek gemaakte reiskosten zullen door de werkgever worden vergoed, als en voor zover zij meer dan 2% van het voor de leerling geldende schaalsalaris bedragen.

9. Aan niet-leerplichtige werknemers tot en met 17 jaar wordt, als zij deelnemen aan vakonderwijs dan wel aan cursussen van erkende vormingsinstituten, maximaal een dag per week vrijaf met behoud van salaris gegeven.

10. Het in de voorgaande leden bepaalde is, voor zover relevant, van overeenkomstige toepassing ten aanzien van leerlingen voor functies in de administratieve sector.

11. Het hiervoor in de leden 1 t/m 10 bepaalde heeft niet betrekking op partieel leerplichtige werknemers genoemd in onderstaand artikel.

Artikel 2.1.2 Partieel leerplichtige werknemers

1. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de cao vastgestelde normale wekelijkse arbeidsduur voor hem wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen waarop hij aan de leerplicht onderworpen is.

2. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de cao vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.

3. Het aantal in de cao bepaalde basisvakantiedagen zal, met inachtneming van de verhouding welke bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.

4. Op de dagen waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet of anderszins vrijaf heeft, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.

5. In geval een werknemer op de dag(en) waarop hij van de onderwijsinstelling vakantie geniet of anderszins vrijaf heeft, vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor hem geldende salaris ontvangen in evenredigheid met de vrijwillig gewerkte tijd.
   Het werken op de in dit lid bedoelde dagen brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, als bedoeld in lid 3.

6. Als overwerk wordt beschouwd de arbeid waardoor de normale wekelijkse arbeidsduur als bedoeld in lid 1 wordt overschreden met uitzondering van de arbeid als bedoeld in lid 5.

Afdeling 2 BELONINGSBEPALINGEN

Artikel 2.2.1 Waarneming

1. De werknemer die langer dan één maand een functie volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt gedurende die periode het schaalsalaris dat hij zou hebben gekregen wanneer hij definitief in die hogere functie was geplaatst.

   Als de waarneming korter dan een aaneengesloten periode van een jaar heeft geduurd, ontvangt de werknemer na afloop het salaris dat hij ontving vóór waarneming. Als de waarneming een aaneengesloten periode van een jaar of langer heeft geduurd, geldt na afloop het bepaalde in lid 3. Onder zijn oorspronkelijke salaris wordt in het laatste geval verstaan het salaris dat is toegekend tijdens de waarneming.

2. Werknemers die definitief worden overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.

   Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die de voor die functiegroep geldende vak volwassen leeftijd heeft bereikt of overschreden, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris ten minste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0-functiejaren van de twee betrokken salarisschalen of

zoveel meer functiejaren als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.

3. Als een werknemer op eigen verzoek in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, dan gaat een eventuele wijziging van het schaalsalaris in met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden.

Artikel 2.2.2 Ontwikkelschaal

1. De werknemer die nog niet over voldoende kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen vervullen, wordt ingeschaald in de ontwikkelschaal. De ontwikkelschaal kan in verschillende stappen worden doorlopen naarmate de voor de functie relevante kennis en ervaring toenemen. Het doorlopen van deze stappen zijn in het algemeen opgenomen in een met deze werknemer overeengekomen opleiding- c.q. ontwikkeltraject.

2. Tijdens het opleiding- c.q. ontwikkeltraject vindt toetsing plaats om vast te kunnen stellen of aan de eisen voor de volgende stap wordt voldaan.

3. De systematiek van de ontwikkelschalen kent een 3-tal stappen beginnende bij 1 tot en met 3.

   Bij goed functioneren op de aspecten kennis, ervaring en zelfstandig werken, kunnen deze 3-stappen in 12 maanden worden doorlopen. Na elke stap van tenminste 4 maanden wordt een beoordeling opgemaakt. Bij een goede beoordeling na het doorlopen van stap C vindt toewijzing van de functie op het aanvangsniveau van de functieschaal waartoe de functie behoort plaats.

   Indien de ontwikkeling nog onvoldoende is bestaat de mogelijkheid de periode per stap te verlengen met 4 maanden alvorens de daaropvolgende stap wordt bereikt.

   De werknemer die voldoet aan de eisen die aan het aanvangsniveau van de functieschaal worden gesteld, wordt ook beloond volgens het aanvangssalaris van de hem toegewezen functie.

	Ontwikkelschaal			**Functieschaal**
Stap	1	2	3	0
Criterium	Begin ‘nul’meting	Tussentijdse evaluatie	Eindevaluatie	Aanvangsniveau
Kennis	Geen relevante kennis	Bezit minimale basiskennis	Bezit voldoende kennis om kerntaak uit te voeren	Het kennisniveau voldoet aan de eisen voor de functie
Ervaring	Geen relevante ervaring	Heeft minimale ervaring	Heeft voldoende ervaring om de kerntaak uit te voeren	Heeft het ervaringsniveau noodzakelijk om de functie uit te oefenen
Zelfstandig-heid	Werkt onder direct toezicht	Werkt onder frequent toezicht	Werkt redelijk zelfstandig	Werkt in hoge mate tot geheel zelfstandig

Artikel 2.2.3 Persoonlijke cao-toeslag

1. De werknemer, die voor 1 januari 1999 een arbeidsovereenkomst had met Menken Drinks B.V. de rechtsvoorganger van Refresco Benelux B.V. op de locatie Bodegraven, ontvangt een Persoonlijke cao-toeslag gelijk aan het op dat moment geldende basisloon van 10%. Deze persoonlijke cao-toeslag wordt meegenomen bij de berekening van alle toeslagen. Deze toeslag wordt met de overeengekomen cao-verhogingen geïndexeerd.

2. De persoonlijke cao-toeslag vervalt geheel of gedeeltelijk bij overplaatsing in een hoger ingedeelde functie indien en voor zover het nieuwe schaalsalaris gelijk of hoger is dan het oude schaalsalaris plus persoonlijke cao-toeslag, dat de werknemer genoot voordat hij werd overgeplaatst.

Artikel 2.2.4 Afbouw ploegendiensttoeslag

1. De werknemer die, gedurende een aaneengesloten periode van ten minste zes maanden werkzaam is geweest in een werktijdenregeling, waarbij regelmatig-arbeid in het weekeinde is verricht, wordt overgeplaatst anders dan door eigen toedoen - behoudens het bepaalde in lid 2 - in een werktijdenregeling met een latere ploegendiensttoeslag, ontvangt nog gedurende de navolgende tijd het gehele of een deel van het bedrag ter hoogte van de oude verdiende toeslagen:

   1.a. als langer dan zes maanden ononderbroken in eenzelfde werktijdenregeling is gewerkt: de nog lopende maand zijn oude toeslag, en vervolgens:
   1 maand 60%
   1 maand 30%
   van zijn oude toeslag.

   1.b. als langer dan één jaar ononderbroken in eenzelfde werktijdenregeling is gewerkt: de nog lopende maand plus 1 maand zijn oude toeslag, en vervolgens:
   2 maanden 80%
   2 maanden 60%
   1 maand 40%
   1 maand 20%
   van zijn oude toeslag.

   1.c. als vijf jaren of langer ononderbroken in eenzelfde werktijdenregeling is gewerkt: de nog lopende maand plus 1 maand zijn oude toeslag, en vervolgens:
   4 maanden 80%
   4 maanden 60%
   3 maanden 40%
   3 maanden 20%
   van zijn oude toeslag.

   1.d. bij 58-jarige leeftijd en ouder mits vijf jaren of langer ononderbroken in eenzelfde werktijdenregeling is gewerkt: de nog lopende maand plus 1 maand zijn oude toeslag, en vervolgens:
   6 maanden 80%
   6 maanden 60%
   6 maanden 40%
   6 maanden 20%
   van zijn oude toeslag.

   Dit alles evenwel met dien verstande dat het onder a, b, c en d gestelde plaatsvindt totdat de beloning, behorende bij de nieuwe werktijdenregeling, bereikt is.

2. Tijdelijke onderbreking van de afbouwregeling ploegendiensttoeslag.
   Als een werknemer gedurende een afbouwperiode van de ploegentoeslag opnieuw terugkeert naar een ploegenrooster, waarbij de ploegentoeslag hoger is dan de afbouw, wordt de afbouwperiode ploegentoeslag gedurende de periode van het nieuwe ploegenrooster stopgezet.

   Daarbij geldt als:
   a. deze periode langer is dan 6 maanden zal de reguliere afbouwregeling conform vorenstaande lid 1 van toepassing zijn,
   b. deze periode korter is dan 6 maanden zal de afbouwregeling ploegentoeslag hervat worden, daar waar de regeling is stopgezet.
   c. de ploegentoeslag van het nieuwe ploegenrooster lager is zal de afbouw doorlopen tot het niveau van de nieuwe toeslag bereikt is.

3. Werknemers van 55 jaar of ouder kunnen op hun verzoek uit de ploegendienst treden, als er een vervangende dagdienstfunctie voor hen beschikbaar is. Het bepaalde in bovenstaand lid 1 sub 1.d is op hen van toepassing.

Artikel 2.2.5 Ploegendienst en ploegentoeslag

Als de werknemer arbeid verricht buiten de in artikel 1.2.3 bedoelde arbeidstijden, en hiervoor geen vaste ploegentoeslag ontvangt zullen deze gewerkte uren in overeenstemming met artikel 1.3.7 lid 7 worden gecompenseerd.

Artikel 2.2.6 Beloning bij afwijking rooster

Als het individuele rooster nadat de werknemer hiervan in kennis is gesteld wordt gewijzigd, ontvangt de werknemer minimaal de bij het oorspronkelijke rooster behorende toeslagen, tenzij het gewerkte rooster beloond wordt met hogere toeslagen. In het laatste geval ontvangt de werknemer de bij het gewerkte rooster behorende toeslagen.

Artikel 2.2.7 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid, loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

1. Indien na afloop van de 104 weken de wettelijke loondoorbetalingsverplichting van werkgever wordt verlengd respectievelijk de WIA niet of later ingaat als gevolg van een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever of als gevolg van een gezamenlijk verzoek van werknemer en werkgever de WIA uit te stellen, dan zal de in dit lid bedoelde aanvulling dienovereenkomstig worden verlengd. Indien een werknemer na het verstrijken van de wettelijke periode van 104 weken een uitkering ontvangt krachtens de WIA, is de werkgever verplicht, zolang de werknemer deze uitkering ontvangt, doch niet langer dan een jaar aan de werknemer het netto tijdloon te verstrekken onder aftrek van de netto loondervingsuitkeringen, welke de werknemer ontvangt krachtens de sociale verzekeringswetten (Ziektewet, WIA Werkloosheidswet), alsmede van de eventuele netto inkomsten uit arbeid van de werknemer; De uitkering zal in elk geval nooit meer bedragen dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid.

   De duur van de hiervoor bedoelde aanvullingen zal tezamen in totaliteit nooit meer bedragen dan 104 weken.

2. De arbeidsovereenkomst van de volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemer die in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de IVA, wordt na twee jaar met in achtneming van de geldende wettelijke regels, beëindigd.

   Deze werknemer ontvangt bij uitdiensttreding tot aan de AOW gerechtigde leeftijd een aanvulling tot 80% van het laatstverdiende loon (inclusief de overheidsuitkering van thans 70% van het (gemaximeerde) dagloon). De pensioenpremie voor deze werknemer is premievrij en is vastgelegd in de gemaakte pensioenafspraken en wordt gefinancierd tot aan de AOW gerechtigde leeftijd.

Als na herkeuring wijziging in een lager percentage arbeidsongeschiktheid plaats vindt wordt de aanvulling door de pensioenuitvoerder aangepast zoals opgenomen in het pensioenreglement.

3. De werknemer die na het tweede ziektejaar (dus na week 104) gedeeltelijk het werk weer hervat, ontvangt over het gewerkte deel, het bruto maandinkomen naar rato behorende bij de functie die deze werknemer op dat moment verricht.

4. De werkgever zal voor de gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemer met een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen de 35 en 80% (WGA gerelateerd) een maximale inspanning leveren de (resterende) verdiencapaciteit van deze werknemer te behouden.

5. De intentie is de werknemer bedoeld in onderstaand lid 7 afhankelijk van de mogelijkheden van deze werknemer en de mogelijkheden binnen de eerste twee ziektejaren binnen de onderneming intern passend werk aan te bieden. Als blijkt dat interne herplaatsing niet mogelijk is dan wordt extern gezocht naar passende herplaatsingsmogelijkheden.

6. Het streven daarbij, zowel intern als extern de onderneming, te komen tot vervangend werk in hetzelfde of een aangepast minder aantal uren. Het gezamenlijk streven is ook te komen tot een maximale benutting van 50% of meer van de resterende verdiencapaciteit. Bij aangepast werk en of een lager aantal uren wordt de arbeidsovereenkomst v.w.b. beloning in overeenstemming met de nieuwe werkzaamheden dan wel het gewijzigde aantal uren, dienovereenkomstig aangepast.

7. Indien voor de werknemer na het tweede ziektejaar blijkt dat er geen interne en externe mogelijkheden tot herplaatsing aanwezig dan wel voorzienbaar zijn, wordt beëindiging van de arbeidsovereenkomst aangevraagd.

8. Voor de werknemer met een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35%, die niet in aanmerking komt voor een uitkering uit hoofde van de WIA, geldt het volgende:

   a. Het is de intentie van de werkgever deze werknemer afhankelijk van zijn mogelijkheden en de mogelijkheden van de onderneming intern werk te laten verrichten in hetzelfde of een minder aantal uren.

   b. Bij onverminderd functioneren in dezelfde functie blijven het inkomen en de arbeidsvoorwaarden ongewijzigd. Als geen sprake is van onverminderd functioneren dan wordt aanpassing van de arbeidsvoorwaarden bespreekbaar gemaakt.

   c. Bij het werken in een andere of een aangepaste functie of een ander aantal uren, wordt de beloning op basis van de nieuwe functie of het nieuw aantal uren, aangepast.

   d. De mate van arbeidsongeschiktheid vormt bij onverminderd functioneren geen reden tot ontslag.

   e. Als er naar het oordeel van werkgever en de werknemer een betere fit buiten de onderneming kan worden gerealiseerd, zal deze werknemer worden begeleid naar een andere werkgever.

   f. Als zich ten aanzien van vorenstaande punten ‘knelpunten’ voordoen dan zal door werkgever contact met werknemersorganisaties gezocht worden.

9. Als de arbeidsongeschiktheid van de werknemer is veroorzaakt door een derde, is de werknemer verplicht zijn volledige medewerking te verlenen aan het uitoefenen van het verhaalsrecht van de werkgever op de derde.

10. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen op te schorten, te weigeren of in te trekken. Ook heeft de werkgever op basis van artikel 629 BW het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling op te schorten en/of te weigeren. De nadere uitwerking van het bepaalde in dit lid is opgenomen in deel 2 bijlage B van deze cao.

    De medewerker die een second opinion aanvraagt in het kader van de re-integratie in passend werk, behoudt voor de duur van maximaal één maand (en indien korter dan één maand tot ten hoogste de datum van uitspraak inzake deze aanvraag) het recht op doorbetaling van het tijdloon. Deze doorbetaling tijdens behandeling van een second opinion als bedoeld in dit lid wordt ten hoogste eenmaal per kalenderjaar verleend

Artikel 2.2.8 Zorgverzekering

Werkgever geeft een tegemoetkoming van € 32,39 bruto per maand voor de werknemer ongeacht deelname aan een collectieve verzekering. Werkgever bepaald jaarlijks of dit bedrag geïndexeerd wordt.

Artikel 2.2.9 Aanvullende uitkering na einde dienstbetrekking

1. Als de werknemer na beëindiging van een dienstbetrekking welke ten minste één jaar onafgebroken heeft geduurd, aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, dan wel een zodanige aanspraak gehad zou hebben, indien hij niet een nieuwe betrekking zou hebben kunnen aanvaarden, ontvangt hij van zijn voormalige werkgever een aanvulling tot het voor hem laatstelijk geldende tijdloon:
    a. hetzij op de uitkering op grond van de WW;
    b. hetzij op het salaris dat hij in de nieuwe dienstbetrekking ontvangt, met inbegrip van een eventuele werkloosheidsuitkering, voor zover dat minder is.

2. Deze aanvulling wordt verstrekt gedurende evenveel weken als de dienstbetrekking gehele jaren heeft geduurd, doch met een minimum van 6 weken. De aanvulling bedraagt maximaal het verschil tussen het voor de werknemer laatstelijk geldende tijdloon en de uitkering krachtens de Werkloosheidswet, waarop geen korting is toegepast vanwege verwijtbare werkloosheid.

3. De in het eerste lid onder a vermelde verplichting van de werkgever geldt niet met betrekking tot dagen waarover de voormalige werknemer geen uitkering ontvangt krachtens de Werkloosheidswet.

4. Als de arbeidsovereenkomst via de kantonrechter onder toekenning van een vergoeding dan wel onder de voorwaarden van een sociaal plan wordt beëindigd, is het bepaalde in de eerste twee leden van dit artikel niet van toepassing.

5. Cumulatie van de in dit artikel genoemde aanvullingen in relatie tot transitievergoeding per 1 juli 2015 is niet mogelijk. Met de werknemer worden in voorkomend geval separate afspraken gemaakt dan wel wordt met vakorganisaties hierover in het op te stellen sociaal plan een afspraak opgenomen.

Afdeling 3 VERLOF

Artikel 2.3.1 Bijzonder verlof

1. De werkgever is verplicht de werknemer op diens verzoek vrijaf te geven en het voor hem geldende tijdloon door te betalen in de navolgende gevallen, waarbij in geval van deeltijdarbeid deze bepalingen in redelijkheid naar analogie dienen te worden toegepast.

1e. Bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont, eigen inwonende kinderen en huisgenoten van de dag van het overlijden af tot en met de dag van de lijkbezorging;

2e. Gedurende twee werkdagen:
a. bij huwelijk van de werknemer of registratie partnerschap;
b. bij bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
c. bij 40-jarig dienstverband van de werknemer;
d. bij adoptie van een kind door de werknemer;

3e. Gedurende maximaal één dag per week ingeval de werknemer beneden de leeftijd van 19 jaar op de dag vormings- of scholingscursussen bijwoont, onverminderd het in artikel 28 bepaalde.

4e. Gedurende één dag ingeval van overlijden van één der eigen uitwonende of aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, broeders of zusters of aangehuwde broeders of zusters;

5e. Gedurende één dag bij 25-jarig dienstverband van de werknemer alsmede bij zijn 25- of 40-jarig huwelijksfeest;

6e. Voor het bijwonen van de plechtigheid gedurende één dag:
a. bij huwelijk van één der eigen of pleegkinderen, broeders of zusters of één der ouders en aangehuwde broeders of zusters, c.q. bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van ouders of schoonouders;
b. bij begrafenis of crematie van één der eigen uitwonende of aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, broeders of zusters, aangehuwde broeders of zusters, grootouders of kleinkinderen;
c. bij priesterwijding van een broeder of zoon alsmede bij de grote professie van een eigen kind, broeder of zuster;

7e. Gedurende de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste één dag:
a. bij ondertrouw van de werknemer;
b. ingeval van noodzakelijke medische verzorging voor zover deze verzorging niet buiten de arbeidstijd plaats kan vinden;
c. voor het zoeken van een nieuwe werkgever, indien de werknemer is opgezegd en tenminste gedurende 6 weken onmiddellijk aan deze opzegging voorafgaande onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest;

8e. Gedurende de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste vijf dagen voor werknemers in de laatste twee jaar voorafgaand aan hun vervroegde uittreding c.q. pensionering voor het volgen van cursussen, die voorbereiden op zijn niet actieve levensfase;

9e. Gedurende de werkelijk benodigde tijd:
a. voor het afleggen van een examen aansluitende aan een studie, die in het belang van zijn werkzaamheden geacht kan worden te zijn;
b. voor het vervullen van een wettelijk voorschrift of door de Overheid zonder Zedelijke vergoeding opgelegde verplichting, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen;
c. het uitoefenen van het stemrecht, als en voor zover dit niet buiten de arbeidstijd kan plaatsvinden.

2. In afwijking van het in de voorgaande leden bepaalde dient ten aanzien van werknemers in ploegendienst voor 'dag' gelezen te worden 'dienst'. Voor zover de betrokken werknemer 8 uur of langer afwezig is in verband met vorenbedoeld verzuim dient werkgever in overleg met betrokkene hem in de gelegenheid te stellen ten minste 8 uur nachtrust te genieten.

3. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgeno(o)t(e) aangemerkt de persoon van 22 jaar en ouder, niet zijnde een bloed- of aanverwant in de rechte lijn, waarmee de werknemer een gemeenschappelijke huishouding voert op één adres.

   De gemeenschappelijke huishouding dient tenminste 2 jaar te hebben geduurd, en ook 2 jaar te zijn vastgelegd in een notariële akte. Uit de bepalingen van deze notariële akte dient te blijken dat er sprake is van een zorgplicht van de werknemer tegenover zijn respectievelijk haar partner. Daarnaast dient de akte bepalingen te bevatten omtrent de vermogensrechtelijke gevolgen van de beëindiging van de samenleving.

Artikel 2.3.2 Onbetaald verlof

1. De werknemer kan - als hierdoor de goede voortgang van de werkzaamheden niet wordt belemmerd - per kalenderjaar maximaal 5 dagen onbetaald verlof opnemen, desgewenst in de vorm van halve dagen. Een verzoek hiertoe moet ten minste twee en in drukke perioden tenminste vier weken tevoren worden ingediend.

2. Opneming van onbetaald verlof geschiedt voor eigen rekening van de werknemer. Hiertoe wordt per dag onbetaald verlof een aftrek toegepast van 113,5% van het tijdloon over die dag. Het percentage van 113,5% geldt bij een basisvakantie van 25 dagen per jaar en rekening houdend met 6 door de week vallende feestdagen per jaar volgens de formule:

   $$\frac{260 \text{ (werkdagen per jaar, waarover tijdloon wordt betaald)}}{113{,}5\% \; 260 - (25 + 6)} =$$

   Eindejaarsuitkering en vakantietoeslag worden conform artikel 26 berekend over het aldus gekorte jaarinkomen.

3. Deze regeling geldt bij een volledig dienstverband.
   Voor deeltijdwerknemers geldt een pro rato toepassing.

4. De werknemer, die voor het bijwonen van de viering van een niet-christelijke godsdienstige feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal onbetaald verlof worden gegeven, indien hierdoor de goede voortgang van de werkzaamheden niet wordt belemmerd.

Afdeling 4 SLOTBEPALINGEN

Artikel 2.4.1 Overleg op ondernemingsniveau

1. Partijen zijn van oordeel dat in beginsel alle functionele arbeidsplaatsen met een structureel karakter bezet dienen te worden door werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd. Het aantal flexibele arbeidsrelaties per onderneming zal maximaal 10% van het totaal aantal arbeidsplaatsen bedragen, waarbij afwijkingen van deze norm naar boven mogelijk zijn in overleg met de werknemersorganisaties. In het in de vorige volzin bedoelde overleg zal de werkgever aan de hand van een vestigingsplaatsenplan aangeven waarom hij van de norm wenst af te wijken. Hierbij zal - als de onderneming meerdere vestigingen omvat - tevens de onderlinge relatie tussen vestigingen aan de orde komen, toegelicht met een getalsmatige onderbouwing van het betreffende aantal flexibele arbeidsrelaties.

   Voor deze bepaling wordt onder flexibele arbeidsrelaties verstaan:
   1. werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met uitzondering van scholieren en andere vakantiewerkers in de periode van 1 juni tot 1 september;
   2. uitzendkrachten, met uitzondering van scholieren en andere vakantiewerkers in de periode van 1 juni tot 1 september.

2. De werkgever zal - mede in het kader van het bepaalde in sub lid 1 b – tenminste tweemaal per jaar de betrokken werknemersorganisaties informatie verstrekken over het aantal werknemers in de onderneming, uitgesplitst per vestiging:

   - met een dienstverband voor onbepaalde tijd;
   - met een dienstverband voor bepaalde tijd;
   - met een afroepcontract;
   - werkzaam als uitzendkracht;

   waarbij zal worden aangegeven hoeveel van de flexibele contracten een incidenteel dan wel een structureel karakter dragen en hoeveel van de flexibele contracten op de peildata zijn omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd.

2. Uitgangspunt is dat tijdens de looptijd van deze cao geen gedwongen collectieve ontslagen zullen plaatsvinden. Als de werkgever ontslagen toch noodzakelijk acht, zal vooraf overleg met de werknemersorganisaties worden gepleegd. Hierbij zal in het bijzonder aandacht worden geschonken aan mobiliteit bevorderende maatregelen, zoals overplaatsing binnen de onderneming resp. het concern, overplaatsing naar andere soortgelijke ondernemingen, her- en bijscholing.

3. Bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming, zal de werkgever de werknemer in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, onverlet de mogelijkheid gelijktijdig tot een wervingsprocedure, met name via het UWV, buiten de onderneming over te gaan. In advertenties voor de werving van personeel zullen geen leeftijdsgrenzen worden aangegeven.

4. Om de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, zal de werkgever alle daarvoor relevante, volledige en deeltijdvacatures aan het desbetreffende UWV melden, c.q. afmelden.

5. Als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming zal speciale aandacht worden geschonken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zgn. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers), alsook aan hun arbeidsomstandigheden. De werkgever zal ten minste tweemaal per jaar aan de betrokken werknemersorganisaties informatie verstrekken over het gevoerde beleid met betrekking tot gehandicapte werknemers.

6. Her-, bij- en omscholing zal zoveel mogelijk bevorderd worden.

7. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers ingrijpende gevolgen voor de werkgelegenheid zijn verbonden, overleg plegen met de ondernemingsraad en de werknemersorganisaties inlichten. De procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en de informatie van de betrokken werknemers vormen een punt van overleg met de ondernemingsraad, één en ander met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden voor zover van toepassing.

Artikel 2.4.2 Bedrijvenwerk

1. De werkgever die wil overgaan tot ontslag van een bestuurslid van kaderledengroep die als zodanig bij de werkgever bekend is, kan de dienstbetrekking niet doen eindigen dan na voorafgaande toestemming van de kantonrechter. Deze verleent de toestemming slechts als het hem aannemelijk voorkomt dat de opzegging geen verband houdt met de bovenomschreven hoedanigheid van de werknemer als lid van deze kaderledengroep. Bedoelde toestemming is niet vereist wanneer de beëindiging geschiedt wegens een dringende reden of wegens ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van gewichtige redenen.

2. Het bepaalde in lid 1 geldt voor een in redelijkheid en billijkheid maximaal aantal leden van de kaderledengroep.

BIJLAGE A SANCTIEBEPALINGEN ZIEKTE- EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Behorend bij deel 2 van deze cao voor de locatie Bodegraven

Artikel 1 Controlevoorschriften

Indien de werknemer zich niet houdt aan de controlevoorschriften als bedoeld in deze bijlage, kan de werkgever de volgende hierna te noemen sanctiebepalingen toepassen.

Artikel 2 Algemene bepalingen

1. Als de werkgever op grond van de wet, artikel 2.3.7 van deze cao dan wel de bepalingen in deze bijlage de loondoorbetaling en/of de aanvulling weigert of opschort brengt de werkgever de werknemer tijdig vóór de weigering of de schorsing van zijn voornemen daartoe en de reden(en) daarvan op de hoogte. In geval de werkgever gerechtigd is de loondoorbetaling en aanvulling voor een zekere periode te weigeren, kan hij voorschotten verschaffen. Deze voorschotten kunnen, als de loondoorbetaling en de aanvulling terecht blijken te zijn geweigerd, worden verrekend.

2. Als de werkgever op grond van de wet, deze cao of deze bijlage de loondoorbetaling en aanvulling opschort is hij verplicht tot betaling van het achterstallige loon over te gaan, indien achteraf komt vast te staan dat de werknemer gedurende de opschortingsperiode arbeidsongeschikt was, onverminderd hetgeen is bepaald in de artikelen 4 en volgende van deze bijlage. De werknemer heeft geen recht op de wettelijke verhoging.

Artikel 3 Weigering loondoorbetaling

De werkgever heeft op basis van artikel 629, lid 3, BW het recht de in artikel 2.3.7 van deze cao bedoelde loondoorbetaling te weigeren als de werknemer:

1. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;

2. arbeidsongeschikt is geworden ten gevolge van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;

3. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;

4. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten;

5. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak;

6. zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering te laat indient.

Artikel 4 Opschorten loondoorbetaling

De werkgever heeft op basis van artikel 629, lid 6, BW het recht om de in artikel 2.3.7 van deze cao bedoelde loondoorbetaling op te schorten als de werknemer zich niet houdt aan de voor hem geldende controleregels en aanwijzingen bij ziekte.

Artikel 5 Weigering aanvullingen

De werkgever heeft het recht om de in artikel 2.3.7 van deze cao bedoelde aanvullingen op te schorten, te weigeren of in te trekken als de werknemer:

1. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;

2. arbeidsongeschikt is geworden ten gevolge van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;

3. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;

4. zich niet houdt aan de voor hem geldende controleregels en aanwijzingen bij ziekte;

5. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion;

6. heeft geweigerd gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid heeft overtreden en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;

7. misbruik maakt van het bepaalde in dit artikel.

Artikel 6 Ziek- en herstelmelding

In aanvulling op en als uitwerking van het bepaalde in voorgaand artikel 5 lid 4 geldt het volgende:

1. De werknemer dient zijn arbeidsongeschiktheid direct, conform de bij de werkgever vastgestelde voorschriften, bij zijn werkgever te melden. Als de werknemer dit nalaat, is de werkgever gerechtigd:

    a. Bij de eerste overtreding binnen één jaar en als de ziekmelding maximaal een week te laat is een waarschuwing te geven;

    b. Als de werknemer de voorschriften inzake ziekmelding voor de tweede keer binnen één jaar overtreedt en de ziekmelding is meer dan een week, maar minder dan een maand te laat, geldt het volgende. De werkgever is dan gerechtigd de aanvulling te weigeren of terug te vorderen gedurende de eerste week over het aantal dagen dat de werknemer te laat de melding doet en voor de tweede en volgende week gedurende drie dagen per week of gedeelte van een week dat de werknemer te laat de melding doet;

    c. Vanaf de derde overtreding binnen één jaar of de ziekmelding is een maand of meer te laat, is de werkgever bevoegd de aanvulling te weigeren of terug te vorderen over de gehele periode van de arbeidsongeschiktheid.

2. De werknemer dient zijn arbeidsgeschiktheid direct, conform de bij de werkgever vastgestelde voorschriften bij zijn werkgever te melden. Als de werknemer dit nalaat is de werkgever gerechtigd:

    a. bij de eerste overtreding binnen één jaar en als de herstelmelding maximaal een week te laat is een waarschuwing te geven;

    b. als de werknemer de voorschriften over herstelmelding voor de tweede keer binnen één jaar overtreedt en de herstelmelding is meer dan een week, maar minder dan een maand te laat, geldt het volgende. De werkgever is dan gerechtigd de aanvulling te weigeren of terug te vorderen gedurende de eerste week over het aantal dagen dat de werknemer te laat de melding doet, en voor de tweede en volgende week gedurende drie dagen per week of gedeelte van een week dat de werknemer te laat de melding doet;

    c. vanaf de derde overtreding binnen één jaar of de herstelmelding is een maand of meer te laat, is de werkgever bevoegd de aanvulling te weigeren of terug te vorderen over de gehele periode van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 7 Controle

In aanvulling op en als uitwerking van het bepaalde in voorgaand artikel 5 lid 4 geldt het volgende:

1. Als de werknemer controle verhindert doordat hij niet thuisblijft tot het eerste bezoek van de controlerende instantie dan wel het eerste bezoek onmogelijk maakt of tijdens thuisblijf uren ten onrechte niet thuis is of ten onrechte geen gehoor geeft, is de werkgever gerechtigd:
   a. bij de eerste overtreding een waarschuwing te geven;
   b. bij de tweede overtreding binnen één jaar de aanvulling over drie dagen te weigeren, en;
   c. bij meer dan twee overtredingen binnen één jaar de aanvulling te weigeren met ingang van de dag van overtreding tot controle weer mogelijk is.

2. Als de werknemer controle verhindert doordat hij niet verschijnt op het spreekuur van de controlerende instantie of nalaat een adreswijziging tijdens zijn uitkering door te geven, is de werkgever gerechtigd:
   a. bij de eerste overtreding de aanvulling over drie dagen te weigeren en;
   b. bij de tweede overtreding binnen één jaar de aanvulling te weigeren met ingang van de dag van overtreding tot controle weer mogelijk is.
3. Wanneer de werknemer een verkeerd adres heeft opgegeven en daardoor geen kennis heeft kunnen nemen van oproep voor het spreekuur van de controlerende instantie, wordt dit als een overtreding als bedoeld in lid 2 gezien.

4. Onder een tweede overtreding als bedoeld in dit artikel wordt verstaan een overtreding van zowel een voorschrift als bedoeld in voorgaand lid 1 als in lid 2.

Deel 3

CAO Refresco Benelux B.V.

1 juli 2025 tot en met 31 maart 2027

Sectie Refresco
Locaties Hoensbroek, Maarheeze, Sittard en Zoetermeer

DEEL 3 SECTIE REFRESCO LOCATIES HOENSBROEK, MAARHEEZE, SITTARD EN ZOETERMEER

De afspraken in deel 3 zijn de cao-afspraken uit de cao voor de Drankindustrie en de Groothandel in Dranken waarvoor nog geen passende afspraken in deel 1 zijn gemaakt en daarom nog gelden voor de cao-werknemers op de voor de locaties Hoensbroek, Maarheeze, Sittard en Zoetermeer van Refresco Benelux BV.

Het doel is om deze afspraken stap voor stap te harmoniseren en op te nemen in deel 1 van deze cao.

AFDELING 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 3.1.1 Organisatiebureaus

De werkgever zal - behalve indien zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten - zodra besloten is een opdracht te geven aan een extern organisatiebureau, de vakverenigingen en de personeelsvertegenwoordiging hierover informeren onder mededeling van de opdracht aan dat organisatiebureau.

Artikel 3.1.2 Fusie/reorganisatie/sluiting

Als de SER-fusiegedragsregels van toepassing zijn en er negatieve gevolgen zijn voor (een aantal) werknemers, zal de werkgever in overleg met de vakorganisaties een sociaal plan opstellen.

Artikel 3.1.3 Sociaal jaarverslag

In ondernemingen waar een personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, is de werkgever verplicht eenmaal per jaar een sociaal jaarverslag ter beschikking te stellen aan alle werknemers in de onderneming, waarin feitelijke gegevens staan over het gevoerde algemene beleid ten aanzien van aanstelling, beloning, opleiding, promotie en ontslag van de in de onderneming werkzame personen.

Dit verslag zal in de personeelsvertegenwoordiging ter discussie worden gesteld, nadat de werknemers, werkzaam in de onderneming, in de gelegenheid zijn gesteld hun vertegenwoordiger(s) in de personeelsvertegenwoordiging op de hoogte te stellen van hun eventuele op- en aanmerkingen naar aanleiding van dit verslag. Vakorganisaties ontvangen het sociaal jaarverslag op verzoek.

Artikel 3.1.4 Ontwikkeling

Het voortbestaan van de onderneming vraagt om voortdurende aanpassing aan veranderingen in de omgeving. Werkgever en werknemer dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor behoud en ontwikkeling van de inzetbaarheid van de werknemer en versterking van zijn kansen op de arbeidsmarkt. In organisaties met een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wordt samen een opleidings- en ontwikkelingsplan gemaakt.

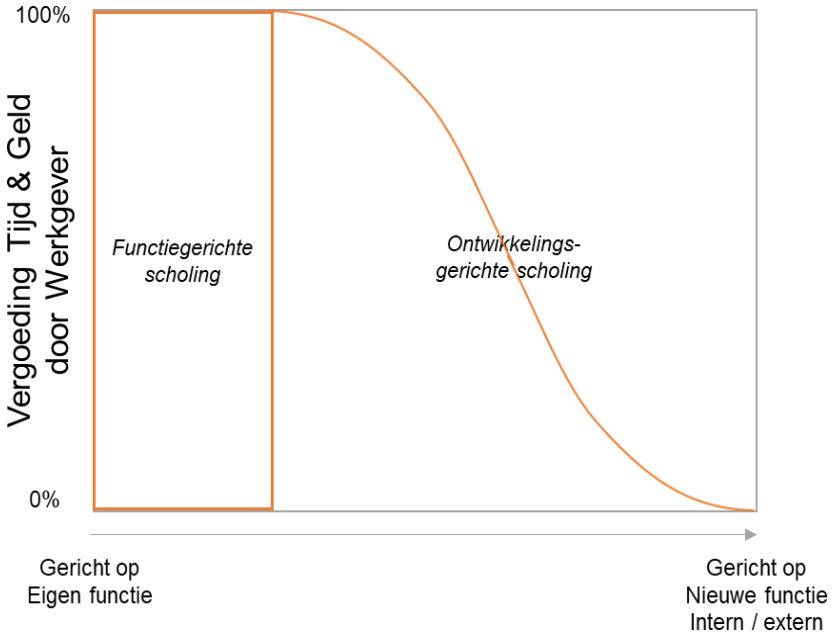
De werkgever ondersteunt de werknemer door minimaal jaarlijks met de werknemer in gesprek te gaan over scholing en ontwikkeling, hem te Adviseren en zo nodig faciliteiten te verlenen. Daarbij wordt onderscheid gemaakt in functiegerichte en ontwikkelingsgerichte scholing:

6. Functiegerichte scholing binnen de organisatie

De werkgever organiseert scholing die de werknemer nodig heeft voor de uitoefening van zijn functie en voor de te verwachten korte termijn ontwikkeling daarvan. Deze scholing zal door de werkgever gefinancierd worden door middel van het vergoeden van tijd en betaling van studiekosten. In het geval de scholing buiten reguliere werktijden plaatsvindt, gelden de gebruikelijke regels met betrekking tot arbeidstijden en vergoedingen.

7. Ontwikkelingsgerichte scholing binnen of buiten de organisatie
In aanvulling op de functiegerichte scholing, wil werkgever voor zover mogelijk de ontwikkeling van de werknemer stimuleren. Dit kan zijn voor andere functie binnen, maar eventueel ook buiten de organisatie. Werkgever en werknemer maken daarover individuele afspraken, die worden vastgelegd in een studieovereenkomst. In de studieovereenkomst wordt vastgelegd wat de verdeling tussen werkgever en werknemer is ten aanzien van verwachtingen, tijd, scholingskosten en terugbetaling.

Als leidraad voor het opstellen van de studieovereenkomst - en daarin de verdeling van tijd en scholingskosten tussen werkgever en werknemer - geldt dat hoe dichter de opleiding bij de uitvoering van de eigen functie hoort, hoe hoger de vergoeding vanuit de werkgever is en omgekeerd. Dit is schematisch weergegeven in onderstaande afbeelding.



Bij ontwikkelingsgerichte scholing kunnen door werkgever en werknemer in een studieovereenkomst ook afspraken worden gemaakt over terugbetaling van de opleidingskosten, wanneer de werknemer tijdens of binnen een bepaalde periode na afronding van de studie het bedrijf verlaat. Een dergelijke terugbetalingsregeling kan echter alleen worden overeenkomen wanneer de werkgeversbijdrage voor de opleiding hoger is dan € 1.000,-.

8. Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL)
Bij een BBL-traject is een praktijkovereenkomst verplicht. De werkgever is niet verplicht de wettelijke verplichte onderwijstijd die binnen het rooster van de BBL'er valt door te betalen. Over de werktijd ontvangt de BBL'er minimaal het salaris dat hoort bij de functiegroep.

Artikel 3.1.5 Duurzame Inzetbaarheid
Duurzame inzetbaarheid omvat een veelheid van afspraken en maatregelen die tot doel hebben om werknemers in alle fasen van hun loopbaan en in het bijzonder tot hun pensioen gezond, gemotiveerd en inzetbaar te houden. Voor het versterken van de duurzame inzetbaarheid van alle werknemers in alle leeftijd- en loopbaanfasen, zijn vanaf het moment van indiensttreding afspraken en interventies nodig. Deze kunnen gaan over gezondheid en leefstijl, opleiding en ontwikkeling, ergonomie en werkomstandigheden, organisatie van het werk en over arbeidsverhoudingen. Uitgangspunten daarbij zijn individueel maatwerk en gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer.

Uitgangspunt is dat elke werknemer minimaal eenmaal per jaar een 'goed gesprek' over zijn duurzame inzetbaarheid heeft met zijn leidinggevende. Hierbij zijn de hieronder benoemde elementen, indien van toepassing in de individuele levensfase, onderwerp van gesprek. Dit gesprek kan gecombineerd worden met de gesprekken uit de HR-cyclus als de werkgever die heeft.

Jaarlijks DI-gesprek

Iedere werknemer heeft ten minste jaarlijks een gesprek met zijn leidinggevende over opleiding en ontwikkeling en over versterking van zijn duurzame inzetbaarheid (onder andere ouderschapsverlof, werk-privé balans en fysieke en mentale weerbaarheid).

Als werkgever voor zijn rekening programma's voor duurzame inzetbaarheid initieert waaraan werknemers vrijwillig kunnen deelnemen, maken werkgever en werknemer afspraken over een eventuele investering van de werknemer in eigen tijd.

Onderdeel van het DI-gesprek met werknemers van 60 jaar en ouder is het kruispuntgesprek over hun ambities en wensen ten aanzien van hun laatste loopbaanfase. In dit kruispuntgesprek wordt inzicht gegeven in en worden afspraken gemaakt over voortzetting van de werkzaamheden tot aan de pensioendatum en over de mogelijkheden voor korter werken of eerder stoppen zoals vrije uren voor oudere werknemers, het naar voren halen van pensioen, deeltijdmogelijkheden en deeltijdpensioen. Vervroegd uittreden op individuele basis door gebruik te maken van de tijdelijke RVU-regeling behoort ook tot mogelijkheden.
Ook wordt daarbij inzicht gegeven in de financiële gevolgen van deze mogelijkheden.

Financieel Advies

Ter ondersteuning van het kruispuntgesprek, krijgt de werknemer als hij dat wil eenmalig een financieel Advies. De werkgever betaalt dit financieel Advies en het Adviesgesprek gebeurt in de tijd van de werknemer. Het Advies is privé.

Cao-partijen adviseren sterk om het financieel Advies dat aangeboden moet worden uit te laten voeren door een professionele, onafhankelijke partij zoals Prikkl. Cao-partijen bieden graag de mogelijkheid aan werkgevers om tegen gunstige tarieven een compleet financieel Advies voor werknemers ter beschikking te stellen. Cao-partijen hebben het bureau "Prikkl" gekozen om tegen een standaard tarief individueel financieel Advies in te kopen en daarmee te kunnen profiteren van een collectiviteitskorting. Het staat werkgevers vrij om van bovenstaand aanbod gebruik te maken of een ander onafhankelijk bureau in te zetten.

AFDELING 2 TIJD

Artikel 3.2.1 BBL en BOL

1. Voor de werknemer die de beroeps-opleidende leerweg (BOL) of de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) volgt, geldt dat de normale wekelijkse arbeidsduur wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen, waarop hij volgens de wet onderwijs moet volgen.

2. Over de tijd, waarop de werknemer een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en zal het voor zijn functie geldende salaris naar evenredigheid worden verminderd.

3. Het aantal vakantiedagen zal voor hem met inachtneming van de verhouding die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, naar evenredigheid worden verminderd.

4. Op de dag waarop de werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.

In geval de werknemer vrijwillig arbeid verricht op dagen waarop hij de onderwijsinstelling niet behoeft te bezoeken (bijvoorbeeld wegens vakantie) zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Het werken op een zogenaamde schooldag of schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen.

Artikel 3.2.2 Bijzonder verlof

De werknemer heeft recht op doorbetaald bijzonder verlof volgens de tabel. Voorwaarde voor het bijzonder verlof is dat het nodig is dat de gebeurtenis onder werktijd valt en de werknemer bij de gebeurtenis aanwezig moet zijn.

De werknemer moet dit verlof tijdig aan de werkgever melden. Als dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het zo spoedig als mogelijk. De opname van het bijzonder verlof valt samen met de gebeurtenis.

Tabel bijzonder verlof

Gebeurtenis	Duur
Eigen huwelijk/ geregistreerd partnerschap	2 dagen/diensten
Huwelijk/ geregistreerd partnerschap: van je (pleeg- of stief-) kind, broer zus, ouder	1 dag/dienst
Overlijden van partner of thuiswonend (pleeg- of stief-) kind	Dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie
Overlijden van een uitwonend (pleeg- of stief-) kind Ouder, schoonouder, Zus, broer, zwager, schoonzus, grootouder, kleinkind schoondochter, schoonzoon	1 dag/dienst bij overlijden en 1 dag/dienst bij begrafenis/crematie
25- jarig dienstjubileum	1 dag/dienst
40-jarig dienstjubileum	1 dag/dienst
Bij verhuizing	1 dag/dienst en maximaal 1x per kalenderjaar
Bezoek aan arts/specialist/tandarts	De daarvoor benodigde tijd tot max. 2 uren.

De werknemer die in ploegendienst werkt zal, indien voorafgaand aan en/of aansluitend op een van de in de tabel genoemde gebeurtenissen volgens rooster 's nachts moet werken, vooraf en/of volgend op de betrokken gebeurtenissen vrijaf met behoud van maandinkomen worden verleend. Dit geldt niet bij verhuizing of bezoek aan een tandarts, arts of specialist.

Artikel 3.2.3 Vakantie

1. De werknemer heeft, boven de in lid 2 bedoelde vakantie, aanspraak op één of meer extra vakantiedagen volgens onderstaande regeling:

   - bij een dienstverband in dezelfde onderneming van:
   - 10 t/m 19 jaar : 1 dag
   - 20 t/m 24 jaar : 2 dagen
   - 25 t/m 29 jaar : 3 dagen

- 30 jaar of langer : 4 dagen

2. De aanspraak op een of meer extra vakantiedagen ingevolge het bepaalde onder lid 1 en artikel 1.5.3 uit deel 1 kunnen niet cumuleren. Dit betekent dat de werknemer óf extra vakantiedagen kan hebben vanwege zijn lange dienstverband, óf extra vakantiedagen vanwege zijn leeftijd, maar nooit allebei. De werknemer op wie zowel de leeftijdsdagen als de dienstverbanddagen van toepassing zijn, ontvangt de voor hem het meest gunstige regeling.

3. De in lid 1 genoemde extra vakantiedagen mogen uitsluitend worden opgenomen buiten de geldende seizoen periode.

4. Als de werknemer voor of op de 15de van de maand in dienst is gekomen dan wel na de 15de uit dienst is gegaan, gaat de werkgever er voor de toepassing van het in lid 1 bepaalde van uit dat de werknemer de volle kalendermaand in dienst is geweest.

Artikel 3.2.4 Brugdag

1. De werkgever zal per cao-jaar, gedurende de looptijd van de cao, voor de werknemer die minimaal 26 weken gedurende het contractjaar in ploegen werkt, een extra vrije dag aanwijzen met behoud van inkomen. Deze zogenaamde brugdag zal collectief genoten dienen te worden. Aanwijzing van deze dag vrijaf geschiedt door de werkgever.

2. Een niet opgenomen brugdag vervalt, ook indien de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid niet in staat was deze dag te genieten.
Indien op verzoek van de werkgever op een aangewezen brugdag gewerkt dient te worden, is deze dag op een later moment door de werknemer op te nemen alsof het een snipperdag betreft.

AFDELING 3 INKOMEN

Artikel 3.3.1 Aanloopschaal

1. Indien uit de zogenaamde nulmeting blijkt dat de werknemer nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie uit te kunnen oefenen voor de groep waarin de functie is ingedeeld, wordt deze werknemer ingeschaald in de aanloopschaal. De aanloopschaal wordt, naarmate de voor de functie relevante kennis en ervaring toenemen, in verschillende stappen doorlopen. In het algemeen vindt doorgroei plaats op grond van een met de werknemer overeengekomen training/opleidingstraject.

2. Tijdens het overeengekomen training/opleidingstraject vindt een tussentijdse evaluatie en een eindevaluatie plaats om vast te kunnen stellen of aan de eisen voor de functie wordt voldaan.

Criterium	Begin 'nul' meting	Tussentijdse evaluatie	Eindevaluatie	Aanvangsniveau
Kennis	Geen relevante kennis	Bezit minimale basis kennis	Bezit voldoende kennis om kerntaak uit te voeren	Het kennisniveau voldoet aan de eisen voor de functie
Ervaring	Geen relevante ervaring	Heeft minimale ervaring	Heeft voldoende ervaring om de kerntaak uit te voeren	Heeft het ervaringsniveau noodzakelijk om de functie uit te oefenen
Zelfstandig-heid	Werkt onder direct toezicht	Werkt onder frequent toezicht	Werkt redelijk zelfstandig	Werkt in hoge mate tot geheel zelfstandig

Er worden drie evaluatiemomenten onderscheiden. Elk evaluatie moment kan maximaal 4 maanden bedragen. Bij aanvang van de werkzaamheden wordt een zogenaamde nulmeting gehouden. Verder zal er een tussentijdse evaluatie plaatsvinden en een laatste eindevaluatie. Bij elk evaluatiemoment is het voldoen aan de eisen ten aanzien van kennis en ervaring het belangrijkste. De mate van zelfstandigheid is bij de evaluatie van secundair belang en kan in voorkomend geval een niveau lager liggen.

3. De werknemer die over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de toegewezen functie te kunnen uitoefenen, heeft de functievolwassen ervaring bereikt en wordt vervolgens beloond volgens het aanvangssalaris van de aan de functiegroep toegekende functieschaal.

   Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt hij ingeschaald in het aanvangssalaris van de groep waarin de functie is opgenomen.

Artikel 3.3.2 Tijdelijke waarneming

1. Werknemers, die tijdelijk een functie volledig/in grote mate waarnemen, welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt.

2. Indien de tijdelijke waarneming ten minste 2 achtereenvolgende werkdagen heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar

evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten of werkdagen op de grondslag van het verschilbedrag van het aanvangsschaalsalaris van de twee betrokken schalen.

3. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

Artikel 3.3.3 Afbouw Ploegendiensttoeslag

1. De werknemer die, anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloonde ploegendienst, behoudt, afhankelijk van de tijd gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende tijd:

   indien hij 6-12 maanden in ploegendienst heeft gewerkt:
   - 100% gedurende de lopende maand;

   indien hij 1-3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
   - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;

   indien hij 3-5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
   - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
   - 80% gedurende 2 maanden;
   - 60% gedurende 2 maanden;
   - 40% gedurende 1 maand;
   - 20% gedurende 1 maand;

   indien hij 5 jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt:
   - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
   - 80% gedurende 4 maanden;
   - 60% gedurende 4 maanden;
   - 40% gedurende 3 maanden;
   - 20% gedurende 3 maanden.

2. De werknemer van 55 jaar of ouder kan op eigen verzoek of op verzoek van de werkgever uit een ploegendienstfunctie naar een dagdienstfunctie worden overgeplaatst als een dagdienstfunctie voorhanden is.

   De werknemer die
   - 55 of 56 jaar is en 5 jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt of
   - 57 jaar of ouder is

   ontvangt de volgende percentages van de ploegentoeslag zoals die geldt op het moment van overplaatsing:
   - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
   - 80% gedurende 9 maanden
   - 60% gedurende 9 maanden
   - 40% gedurende 9 maanden
   - 20% gedurende 9 maanden.

Artikel 3.3.4 Loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid

1. Indien de werknemer door arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of bevalling verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 van het Burgerlijk Wetboek (BW), de Ziektewet, de wet Arbeid en Zorg, de wet Verbetering Poortwachter, de wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders wordt bepaald.

   De werkgever zal vanaf de 4e ziekmelding per kalenderjaar per ziekmelding 4 uur arbeidsduurverkorting (Adv) inhouden. Per kalenderjaar zal deze inhouding maximaal 16 uur bedragen.

2. Het verrichten van werk is lonend.

   Onder werk wordt in dit kader verstaan, het uitvoeren van:
   a) de eigen functie;
   b) een aangepaste eigen functie;
   c) een andere vervangende functie;
   d) werkzaamheden op arbeid therapeutische basis voor de duur van maximaal 91 weken.

   Gedurende de ziektejaren wordt een maximale gezamenlijke inspanning door werkgever en werknemer gedaan ten einde te komen tot werkhervatting en re-integratie in het arbeidsproces.

   De re-integratie-inspanningen zullen in eerste aanleg binnen de onderneming plaatsvinden en indien daarvoor geen mogelijkheden aanwezig zijn zal buiten de onderneming (extern) gezocht worden.

3. Onder maandinkomen wordt - in afwijking van hetgeen hierover in artikel 1.1.1 is geregeld - in dit artikel verstaan: het voor de werknemer geldende maandinkomen, dat hij verdiend zou hebben in zijn functie indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

4. **Inkomen gedurende eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid**:
   Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, worden doorbetaald. Gedurende deze periode ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

5. **Inkomen gedurende 52e tot en met de 104e week van arbeidsongeschiktheid:**
   Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer over de niet gewerkte uren 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, worden doorbetaald. Gedurende deze periode ontvangt de werknemer over de niet gewerkte uren, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het maandinkomen. De werknemer komt daarnaast over de niet gewerkte uren in aanmerking voor een voorwaardelijke aanvulling van 20% van het maandinkomen indien hij voldoet aan de verplichtingen en de re-integratie-inspanningen zoals opgenomen in de wet Verbetering Poortwachter en in overleg nader vast te stellen criteria. Deze criteria worden neergelegd in bijvoorbeeld een verzuimprotocol of een verzuimbegeleidingsreglement en vastgesteld in overleg met de personeelsvertegenwoordiging.

   Over de gewerkte uren wordt 100% van het maandinkomen uitgekeerd.

6. **Wet verbetering Poortwachter**
   Indien na afloop van het tweede ziektejaar de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de verplichte loondoorbetaling zoals vermeld in lid 5 worden voortgezet.

   De totale periode van loondoorbetaling en loonaanvulling zal maximaal 156 weken bedragen.

   De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien de werkgever en de werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.

   Bij een aanbod voor ander, passend werk ontvangt de werknemer eenzelfde contractvorm. Als

sprake was van een contract voor onbepaalde tijd, dan zal dit in de nieuwe functie ook zo zijn. Hetzelfde geldt voor een jaarcontract.

De werknemer of de werkgever kan bij het UWV een second opinion aanvragen voor de beoordeling van het aanbod tot passend werk. De kosten van de aanvraag van een second opinion bij een aanbod tot passend werk komen voor rekening van de werkgever. Tijdens de periode dat op een door de werknemer aangevraagde second opinion met betrekking tot de passendheid van de aangeboden arbeid nog niet is beslist, zal de werkgever bij niet werken 70% van het geldende inkomen doorbetalen. Indien de werknemer door het UWV in het gelijk wordt gesteld zal achteraf aanvulling tot 100% plaatsvinden.

7. **Inkomen na de 104e week van arbeidsongeschiktheid:**

Na 104 weken arbeidsongeschiktheid kan de arbeidsongeschikte werknemer mogelijk in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de WIA. De WIA kent twee regelingen: de Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) en de Regeling

Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA):

IVA

De arbeidsongeschikte werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, komt in aanmerking voor een uitkering op grond van de IVA. Bij volledige arbeidsongeschiktheid kan het dienstverband na 104 weken arbeidsongeschiktheid worden beëindigd. Indien een werknemer valt onder de IVA dan wordt met terugwerkende kracht de eerste 104 weken van de arbeidsongeschiktheid het inkomen aangevuld tot 100% van het maandinkomen.

WGA

De arbeidsongeschikte werknemer die in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de WGA zal zoveel mogelijk het werk hervatten.

Door werkgever en werknemer wordt een gezamenlijke maximale inspanning gedaan voor interne re-integratie en maximale benutting van de restverdiencapaciteit. Indien er, ook binnen de termijn van de eerste twee ziektejaren, geen interne mogelijkheden aanwezig zijn worden inspanningen verricht voor het vinden van mogelijkheden van externe herplaatsing.

Indien na de eerste twee ziektejaren van re- integratie inspanningen er geen interne of externe herplaatsing mogelijkheid aanwezig blijkt te zijn kan ontslag, al dan niet voor het arbeidsongeschikte deel, worden aangevraagd. De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid het WGA-hiaat te verzekeren via een collectief contract met een verzekeraar. De verzekering wordt aangegaan door de werknemer. De premie komt voor rekening van de deelnemende werknemers.

- Indien de werknemer minder 35% arbeidsongeschikt is:

De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, komt niet in aanmerking voor een uitkering op grond van de WIA.

Indien deze werknemer wordt herplaatst, is de functie en het aantal uren van de werkhervatting bepalend voor het nieuwe maandinkomen.

Indien de werknemer werkt in de eigen oorspronkelijke functie en het oorspronkelijke aantal uren en hierbij onverminderd functioneert, blijven het inkomen en de arbeidsvoorwaarden ongewijzigd.

Een beperkte mate van inzet bij onverminderd functioneren vormt geen reden tot ontslag. Indien sprake is van minder functioneren wordt aanpassing van de arbeidsvoorwaarden nagestreefd. Indien de werknemer werkt in een andere of een aangepaste functie of ander aantal uren wordt het nieuwe maandinkomen vastgesteld conform de beloning van de nieuwe functie of het nieuwe aantal uren.

8. In afwijking van de bovenstaande loondoorbetaling- en aanvullingsregeling gelden voor de werknemer, die voor het verrichten van seizoenarbeid in dienst is genomen, indien die seizoenarbeid niet langer dan zes maanden zal duren en voor de werknemer die arbeidsongeschikt wordt op een moment waarop de proeftijd bedoeld in artikel 1.2.1 lid 2 nog niet verstreken is uitsluitend de wettelijke bepalingen.

9. Indien de werknemer, op grond van de tussen hem en zijn werkgever gesloten arbeidsovereenkomst - waarbij onder andere is bepaald, dat een gedeelte van zijn salaris uit een bonus zal bestaan - tijdens zijn periode van arbeidsongeschiktheid aanspraak op een bonus verwerft, blijft het bovenwettelijk deel van de loondoorbetaling achterwege. In overleg met de betreffende uitvoeringsinstelling wordt voor het bepalen van het dagloon het gemiddelde loon over de laatste 52 kalender- of loonweken voor arbeidsongeschiktheid als uitgangspunt genomen.

10. De in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en aanvulling worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd al hebben bereikt.

11. In geval van gebleken misbruik door de werknemer is de werkgever bevoegd de in dit artikel vermelde bovenwettelijke loondoorbetalingen en aanvullingen te beëindigen.

12. In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

Artikel 3.3.5 Uitkering bij overlijden

Als de werknemer overlijdt, betaalt de werkgever aan de nagelaten betrekkingen een uitkering volgens de regels in artikel 674 Burgerlijk Wetboek Boek 7

In afwijking van artikel 674 is de hoogte van de uitkering het maandinkomen over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaatsvond plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.

Artikel 3.3.6 Verschoven uren, consignatie en slaapuren-regeling

Verschoven uren
Onder verschoven uren worden verstaan: uren, gedurende welke in afwijking van het in de onderneming geldende werktijden, in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht voor 06.00 uur, dan wel na 18.00 uur op de eerste 5 werkdagen van de week, zonder dat de normale dagelijkse werktijd wordt overschreden en zonder dat sprake is van ploegendienst.

Voor verschoven uren wordt per uur een toeslag betaald van 50% van het uurloon.

Vergoeding van consignatie en extra opkomst
De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt daarvoor per dag op maandag t/m vrijdag 129,3%, op zaterdagen en zondag 344,8% en op feestdagen 431% van hun uurloon.

De werknemer die in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken (extra opkomst), ontvangt per extra opkomst een vergoeding van 172,35% van het uurloon.

Slaapuren-regeling
Indien de normale arbeidsduur voor de werknemer in dagdienst wordt overschreden:
- tussen 22.00 uur en de aanvang van de dagdienst en
- voor wie bedoelde overschrijding voor 04.00 uur is begonnen geldt dat hij niet eerder met zijn normale arbeid mag beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingsuren heeft bedragen met een maximum van 8 uren.

Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst volgend op de hier bedoelde overschrijding. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

ONDERTEKENING VAN DE CAO

Namens Refresco Benelux B.V.

De heer A. van Assouw
Managing Director

De heer J. Story
HR Director

Namens FNV

De heer R. Smeets
Bestuurder

Namens CNV

De heer R. Hövelings
Bestuurder collectieve Belangenbehartiging

De heer H.P.L. Van den Heuvel
Voorzitter

BIJLAGEN

Bijlage I	Functielijst per locatie
Bijlage II	Loongebouw/Salarisschalen
Bijlage III	Verlofspaarregeling
Bijlage IV	Beroeps- en bezwaarprocedure functiewaardering

BIJLAGE I **FUNCTIELIJST (PER LOCATIE)**

I.1 Locatie Bodegraven
I.2 Locatie Hoensbroek
I.3 Locatie Maarheeze
I.4 Locatie Sittard
I.5 Locatie Zoetermeer

BIJLAGE I.1 Functielijst Locatie Bodegraven

Functienamen
Administratief logistiek medewerker (in opleiding)
Administratief medewerker
Allround logistiek medewerker
Allround Operator
Assistent Teamleider
Discipline Monteur
ETD-monteur
Facilitair Medewerker Productie
Kwaliteitscontroleur logistiek
Logistiek Medewerker
Medewerker QA
Onderhoud Specialist
Onderhoudsmonteur
Onderhoudsmonteur (in opleiding)
Operator A
Operator A (in opleiding)
Operator B
Operator B (in opleiding)
Operator kwaliteit fysisch lab
Operator Logistiek
QC Medewerker
Receptioniste
Senior Operator
Siroopbereider
Siroopbereider (in opleiding)
Senior Siroopbereider
Storing Specialist
Storingsmonteur
Storingsmonteur (in opleiding)
Technisch Inkoper/Medewerker Technisch Magazijn
Technisch magazijn/werkplaats Beheerder

BIJLAGE I.2 Functielijst Locatie Hoensbroek

Functienamen
Assistent Teamleider
Coördinator Techniek Facilitair
Corveeër
Facilitair medewerker
Facilitair Medewerker Productie
Heftruckchauffeur
Logistiek Administratief Medewerker
Machinespecialist
Medewerker Kwaliteitsdienst
Medewerker Goederenontvangst
Meewerkend voorman QC
Operator A
Operator B
Operator C
Plantsecretaresse/Receptioniste
Siroopbereider
Storingsmonteur

BIJLAGE I.3 Functielijst Locatie Maarheeze

Functienamen
Administratief medewerker logistiek
Afweger
Assistent Teamleider
Facilitair medewerker
Facilitair Monteur
Heftruckchauffeur
Logistiek medewerker
Medewerker Kwaliteitsdienst
Medewerker Technisch Magazijn
Operator A
Operator B
Operator C
Operator Warehouse Inbound
Plant Secretaresse/Receptioniste
QC medewerker
Siroopbereider
Smeer technisch Monteur
Senior Heftruckchauffeur
Storingsmonteur
Technisch Operator

BIJLAGE I.4 Functielijst Locatie Sittard

Functienamen
Algemeen Facilitair Coördinator
Allround Laborant QC
Allround Operator
Assistent Supervisor Grondstofbeheer
Assistent Teamleider
Coördinator Techniek Facilitair
Heftruckchauffeur
Laborant QC
Logistiek Medewerker
Magazijn Medewerker
Maintenance Engineer
Medewerker Bedrijfsbureau I
Medewerker Bedrijfsbureau II
Onderhoudsmonteur
Operator I
Operator II
Receptioniste/Telefoniste
Senior Laborant Medewerker
Shiftleader (Forklift)
Senior Allround Laborant QC
Senior Medewerker Logistiek

BIJLAGE I.5 Functielijst Locatie Zoetermeer

Functienamen
Administratief Medewerker
Algemeen Productie Medewerker
Allround Drankenbereider
Allround Operator
Assistent Teamleader
Coördinator Facilitaire Dienst
Drankenbereider
Kwaliteitscontroleur
Logistiek Coördinator
Monteur
Operator
Vorkheftruckchauffeur

BIJLAGE II **SALARISSCHALEN (PER LOCATIE)**

II.1 Locatie Bodegraven
II.2 Locatie Hoensbroek
II.3 Locatie Maarheeze
II.4 Locatie Sittard
II.5 Locatie Zoetermeer

BIJLAGE II.1 Salarisschalen Locatie Bodegraven

Salarisschalen per 1 Juli 2025

Loongebouw CAO Refresco Benelux B.V. locatie **Bodegraven** incl 1 % bruto per maand

Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9
O1	1.188,47	1.193,76	1.219,22	1.258,77	1.514,76	1.545,95	1.884,78	2.193,58	2.325,18
02	1.775,09	1.827,55	1.879,71	1.954,38	2.147,04	2.231,39	2.487,31	2.668,34	2.828,45
O3	2.390,69	2.461,30	2.540,13	2.650,00	2.779,33	2.916,81	3.089,81	3.143,08	3.331,67
0	2.450,68	2.523,92	2.604,68	2.717,32	2.850,00	2.990,95	3.168,37	3.357,25	3.558,68
1	2.474,08	2.549,43	2.633,81	2.753,46	2.889,48	3.033,76	3.215,50	3.407,78	3.612,24
2	2.496,50	2.575,80	2.663,88	2.790,92	2.928,95	3.061,37	3.262,40	3.458,11	3.665,60
3	2.519,27	2.602,38	2.695,20	2.828,53	2.968,40	3.119,51	3.309,94	3.508,48	3.718,99
4	2.542,74	2.629,57	2.726,92	2.865,99	3.007,71	3.162,48	3.357,36	3.558,87	3.772,41
5	2.567,02	2.656,98	2.760,67	2.903,62	3.047,05	3.205,53	3.404,89	3.609,24	3.825,79
6	2.591,39	2.685,90	2.795,28	2.941,02	3.086,60	3.248,28	3.452,38	3.659,51	3.879,08
7	2.616,43	2.714,72	2.829,74	2.978,59	3.126,13	3.291,42	3.500,02	3.709,94	3.932,56
8	2.653,83	2.753,46	2.870,17	3.021,14	3.165,55	3.334,82	3.547,47	3.760,34	3.985,97
9	2.691,20	2.792,27	2.910,58	3.063,69	3.210,76	3.382,47	3.594,99	3.810,62	4.039,26
10	2.728,58	2.831,02	2.951,02	3.106,26	3.255,96	3.430,11	3.646,33	3.860,82	4.092,49
11	2.765,95	2.869,83	2.991,45	3.148,80	3.301,21	3.477,74	3.697,70	3.915,98	4.150,95
12	2.803,33	2.908,60	3.031,88	3.191,35	3.346,42	3.525,37	3.749,06	3.971,14	4.209,41
13	2.840,69	2.947,38	3.072,31	3.233,89	3.391,66	3.573,02	3.800,42	4.026,30	4.267,89
14	2.878,09	2.986,16	3.112,71	3.276,46	3.436,87	3.620,65	3.851,78	4.081,45	4.326,36
15					3.482,11	3.668,32	3.903,13	4.136,60	4.384,80
16							3.954,49	4.191,76	4.443,26
17								4.246,91	4.501,74
18								4.331,84	4.591,75
19									4.706,57

Salarisschalen per 1 januari 2026

Loongebouw CAO Refresco Benelux B.V. locatie **Bodegraven** incl 2 % per 01.01.2026 bruto per maand

Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9
O1	1.212,24	1.217,63	1.243,61	1.283,95	1.545,05	1.576,87	1.922,48	2.237,45	2.371,69
02	1.810,59	1.864,11	1.917,31	1.993,47	2.189,98	2.276,02	2.537,05	2.721,71	2.885,02
O3	2.438,50	2.510,53	2.590,93	2.703,00	2.834,91	2.975,15	3.151,61	3.205,94	3.398,30
0	2.499,70	2.574,40	2.656,77	2.771,67	2.907,00	3.050,77	3.231,74	3.424,40	3.629,86
1	2.523,56	2.600,42	2.686,48	2.808,53	2.947,27	3.094,43	3.279,81	3.475,94	3.684,49
2	2.546,43	2.627,32	2.717,15	2.846,74	2.987,53	3.122,60	3.327,65	3.527,27	3.738,92
3	2.569,66	2.654,42	2.749,10	2.885,10	3.027,77	3.181,90	3.376,14	3.578,65	3.793,37
4	2.593,59	2.682,16	2.781,46	2.923,31	3.067,86	3.225,73	3.424,51	3.630,04	3.847,86
5	2.618,36	2.710,12	2.815,89	2.961,69	3.107,99	3.269,64	3.472,99	3.681,42	3.902,30
6	2.643,22	2.739,62	2.851,18	2.999,84	3.148,33	3.313,25	3.521,43	3.732,70	3.956,66
7	2.668,75	2.769,01	2.886,33	3.038,16	3.188,65	3.357,25	3.570,02	3.784,14	4.011,21
8	2.706,90	2.808,53	2.927,57	3.081,57	3.228,86	3.401,51	3.618,42	3.835,55	4.065,68
9	2.745,02	2.848,11	2.968,79	3.124,97	3.274,97	3.450,12	3.666,89	3.886,83	4.120,05
10	2.783,15	2.887,64	3.010,04	3.168,38	3.321,08	3.498,71	3.719,26	3.938,03	4.174,34
11	2.821,26	2.927,23	3.051,28	3.211,77	3.367,23	3.547,30	3.771,65	3.994,30	4.233,97
12	2.859,39	2.966,77	3.092,52	3.255,17	3.413,35	3.595,88	3.824,04	4.050,56	4.293,60
13	2.897,50	3.006,33	3.133,76	3.298,57	3.459,49	3.644,48	3.876,43	4.106,83	4.353,24
14	2.935,65	3.045,88	3.174,96	3.341,99	3.505,61	3.693,06	3.928,81	4.163,08	4.412,88
15					3.551,75	3.741,69	3.981,20	4.219,33	4.472,50
16							4.033,58	4.275,60	4.532,13
17								4.331,85	4.591,78
18								4.418,48	4.683,59
19									4.800,70

Salarisschalen per 1 juli 2026

Loongebouw CAO Refresco Benelux B.V. locatie **Bodegraven** incl 2 % bruto per maand

Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9
O1	1.236,48	1.241,99	1.268,48	1.309,63	1.575,95	1.608,40	1.960,93	2.282,20	2.419,12
02	1.846,80	1.901,39	1.955,65	2.033,34	2.233,78	2.321,54	2.587,79	2.776,14	2.942,72
O3	2.487,27	2.560,74	2.642,75	2.757,06	2.891,61	3.034,65	3.214,64	3.270,06	3.466,27
0	2.549,69	2.625,89	2.709,91	2.827,10	2.965,14	3.111,79	3.296,37	3.492,88	3.702,46
1	2.574,03	2.652,43	2.740,21	2.864,70	3.006,21	3.156,32	3.345,40	3.545,45	3.758,18
2	2.597,36	2.679,87	2.771,50	2.903,68	3.047,28	3.185,05	3.394,20	3.597,82	3.813,69
3	2.621,05	2.707,51	2.804,08	2.942,80	3.088,32	3.245,53	3.443,66	3.650,22	3.869,24
4	2.645,46	2.735,80	2.837,09	2.981,77	3.129,22	3.290,25	3.493,00	3.702,64	3.924,82
5	2.670,72	2.764,32	2.872,20	3.020,92	3.170,15	3.335,03	3.542,45	3.755,05	3.980,35
6	2.696,08	2.794,41	2.908,21	3.059,84	3.211,30	3.379,51	3.591,86	3.807,36	4.035,79
7	2.722,13	2.824,39	2.944,06	3.098,93	3.252,43	3.424,39	3.641,42	3.859,82	4.091,43
8	2.761,04	2.864,70	2.986,12	3.143,20	3.293,44	3.469,54	3.690,79	3.912,26	4.147,00
9	2.799,92	2.905,07	3.028,16	3.187,47	3.340,47	3.519,12	3.740,23	3.964,57	4.202,45
10	2.838,81	2.945,39	3.070,24	3.231,75	3.387,50	3.568,69	3.793,64	4.016,79	4.257,83
11	2.877,69	2.985,78	3.112,30	3.276,01	3.434,57	3.618,24	3.847,09	4.074,19	4.318,65
12	2.916,58	3.026,11	3.154,37	3.320,28	3.481,62	3.667,80	3.900,52	4.131,57	4.379,47
13	2.955,45	3.066,46	3.196,43	3.364,54	3.528,68	3.717,37	3.953,95	4.188,97	4.440,31
14	2.994,36	3.106,80	3.238,46	3.408,83	3.575,72	3.766,92	4.007,39	4.246,34	4.501,14
15					3.622,78	3.816,52	4.060,82	4.303,71	4.561,95
16							4.114,25	4.361,11	4.622,77
17								4.418,48	4.683,61
18								4.506,85	4.777,26
19									4.896,72

BIJLAGE II.2 Salarisschalen Locatie Hoensbroek

Salarisschaal per 1 juli 2025 (incl verhoging 1%)						Hoensbroek	Maandloon
Functiejaren	I	II	III	IV	V	VI	VII
Begin '0' meting	€ 1.441,53	€ 1.681,28	€ 2.349,75				
	(max 19 jr)	(max 20 jr)					
Tussentijds	€ 1.846,69	€ 1.984,62					
	(max 20 jr)	(max 20 jr)					
Eind	€ 2.250,63	€ 2.287,90	€ 2.349,75				
Functiejaren							
0	€ 2.428,45	€ 2.490,42	€ 2.552,33	€ 2.614,95	€ 2.772,51	€ 2.855,68	€ 2.984,90
1	€ 2.471,78	€ 2.539,94	€ 2.608,60	€ 2.678,66	€ 2.847,15	€ 2.941,36	€ 3.077,23
2	€ 2.530,04	€ 2.589,67	€ 2.665,52	€ 2.746,87	€ 2.923,93	€ 3.029,61	€ 3.172,40
3	€ 2.558,51	€ 2.640,24	€ 2.726,06	€ 2.819,66	€ 3.002,84	€ 3.120,51	€ 3.260,92
4	€ 2.602,08	€ 2.691,98	€ 2.790,16	€ 2.897,35	€ 3.083,87	€ 3.214,12	€ 3.352,60
5	€ 2.646,53	€ 2.748,25	€ 2.857,65	€ 2.976,80	€ 3.167,07	€ 3.310,55	€ 3.446,43
6	€ 2.691,98	€ 2.804,86	€ 2.929,12	€ 3.056,33	€ 3.253,43	€ 3.409,85	€ 3.542,41
7	€ 2.759,30	€ 2.874,99	€ 3.000,64	€ 3.135,87	€ 3.340,89	€ 3.512,15	€ 3.641,60
8			€ 3.072,30	€ 3.215,36	€ 3.431,53	€ 3.617,51	€ 3.743,94
9				€ 3.294,86	€ 3.524,29	€ 3.726,04	€ 3.848,47
10						€ 3.837,82	€ 3.956,17
11							€ 4.067,07
12							€ 4.181,16

Salarisschaal per 1 januari 2026 (incl verhoging 2%)						Hoensbroek	Maandloon
Functiejaren	I	II	III	IV	V	VI	VII
Begin '0' meting	€ 1.470,36	€ 1.714,90	€ 2.396,75				
	(max 19 jr)	(max 20 jr)					
Tussentijds	€ 1.883,63	€ 2.024,31					
	(max 20 jr)	(max 20 jr)					
Eind	€ 2.295,65	€ 2.333,66	€ 2.396,75				
Functiejaren							
0	€ 2.477,02	€ 2.540,23	€ 2.603,38	€ 2.667,25	€ 2.827,96	€ 2.912,80	€ 3.044,60
1	€ 2.521,22	€ 2.590,74	€ 2.660,77	€ 2.732,23	€ 2.904,09	€ 3.000,19	€ 3.138,77
2	€ 2.580,64	€ 2.641,46	€ 2.718,83	€ 2.801,80	€ 2.982,41	€ 3.090,20	€ 3.235,85
3	€ 2.609,68	€ 2.693,05	€ 2.780,58	€ 2.876,05	€ 3.062,90	€ 3.182,92	€ 3.326,13
4	€ 2.654,12	€ 2.745,82	€ 2.845,96	€ 2.955,29	€ 3.145,55	€ 3.278,41	€ 3.419,66
5	€ 2.699,46	€ 2.803,22	€ 2.914,81	€ 3.036,34	€ 3.230,41	€ 3.376,76	€ 3.515,36
6	€ 2.745,82	€ 2.860,96	€ 2.987,70	€ 3.117,46	€ 3.318,50	€ 3.478,05	€ 3.613,26
7	€ 2.814,49	€ 2.932,48	€ 3.060,65	€ 3.198,59	€ 3.407,71	€ 3.582,40	€ 3.714,43
8			€ 3.133,74	€ 3.279,66	€ 3.500,16	€ 3.689,86	€ 3.818,82
9				€ 3.360,76	€ 3.594,78	€ 3.800,56	€ 3.925,44
10						€ 3.914,57	€ 4.035,29
11							€ 4.148,41
12							€ 4.264,78

Salarisschaal per 1 juli 2026 (incl verhoging 2%)						Hoensbroek	Maandloon
Functiejaren	I	II	III	IV	V	VI	VII
Begin '0' meting	€ 1.499,77	€ 1.749,20	€ 2.444,68				
	(max 19 jr)	(max 20 jr)					
Tussentijds	€ 1.921,30	€ 2.064,80					
	(max 20 jr)	(max 20 jr)					
Eind	€ 2.341,56	€ 2.380,33	€ 2.444,68				
Functiejaren							
0	€ 2.526,56	€ 2.591,03	€ 2.655,44	€ 2.720,59	€ 2.884,52	€ 2.971,05	€ 3.105,49
1	€ 2.571,64	€ 2.642,55	€ 2.713,99	€ 2.786,88	€ 2.962,17	€ 3.060,19	€ 3.201,55
2	€ 2.632,25	€ 2.694,29	€ 2.773,21	€ 2.857,84	€ 3.042,06	€ 3.152,00	€ 3.300,56
3	€ 2.661,88	€ 2.746,91	€ 2.836,19	€ 2.933,57	€ 3.124,16	€ 3.246,57	€ 3.392,66
4	€ 2.707,21	€ 2.800,74	€ 2.902,88	€ 3.014,40	€ 3.208,46	€ 3.343,97	€ 3.488,05
5	€ 2.753,45	€ 2.859,28	€ 2.973,10	€ 3.097,07	€ 3.295,02	€ 3.444,29	€ 3.585,67
6	€ 2.800,74	€ 2.918,18	€ 3.047,46	€ 3.179,81	€ 3.384,87	€ 3.547,61	€ 3.685,53
7	€ 2.870,78	€ 2.991,13	€ 3.121,87	€ 3.262,56	€ 3.475,86	€ 3.654,04	€ 3.788,72
8			€ 3.196,42	€ 3.345,26	€ 3.570,16	€ 3.763,65	€ 3.895,19
9				€ 3.427,97	€ 3.666,68	€ 3.876,57	€ 4.003,95
10						€ 3.992,87	€ 4.116,00
11							€ 4.231,38
12							€ 4.350,08

BIJLAGE iII.3 Salarisschalen Locatie Maarheeze

Salarisschalen Maarheeze Productie

SALARISSCHALEN PER 1 Juli 2025

Maandloon per	*1 juli 2025*	**Maarheeze**	Productie

AANLOOPSCHAAL										
	I	I-A	II	II-A	III	III-A	IV	IV-A	V	V-A
Begin '0' meting	1.676,87	1.816,30	1.955,73	2.344,54	2.733,34					
Tussentijds	2.148,17	2.228,37	2.308,58							
Eind	2.618,05	2.639,73	2.661,40	2.697,37	2.733,34					
FUNCTIEJARENSCHAAL										
0,00	2.824,90	2.860,94	2.896,97	2.932,99	2.969,01	3.005,43	3.041,84	3.087,48	3.101,71	3.115,96
1,00	2.875,31	2.914,95	2.954,57	2.994,49	3.034,43	3.075,19	3.115,96	3.162,67	3.178,98	3.195,30
2,00	2.943,07	2.977,75	3.012,44	3.056,54	3.100,65	3.147,98	3.195,30	3.243,22	3.261,60	3.279,98
3,00	2.976,20	3.023,74	3.071,26	3.121,17	3.171,10	3.225,54	3.279,98	3.329,17	3.349,76	3.370,35
4,00	3.026,89	3.079,18	3.131,44	3.188,54	3.245,66	3.308,01	3.370,35	3.420,91	3.441,86	3.462,77
5,00	3.078,58	3.137,75	3.196,90	3.260,53	3.324,16	3.393,48	3.462,77	3.514,71	3.534,99	3.555,28
6,00	3.131,44	3.197,10	3.262,75	3.335,04	3.407,32	3.481,30	3.555,28	3.608,60	3.628,21	3.647,80
7,00					3.490,49	3.569,14	3.647,80	3.702,51	3.721,41	3.740,26
8,00					3.573,86	3.657,07	3.740,26	3.796,37	3.814,57	3.832,77
9,00							3.832,77	3.890,25	3.907,74	3.925,25

SALARISSCHALEN PER 1 Januari 2026

Maandloon per	*1 januari 2026*	**Maarheeze**	Productie

AANLOOPSCHAAL										
	I	I-A	II	II-A	III	III-A	IV	IV-A	V	V-A
begin '0' meting	1.710,41	1.852,63	1.994,85	2.391,43	2.788,01					
tussentijds	2.191,13	2.272,94	2.354,75							
eind	2.670,41	2.692,52	2.714,63	2.751,31	2.788,01					
FUNCTIEJARENSCHAAL										
0,00	2.881,40	2.918,15	2.954,91	2.991,65	3.028,39	3.065,54	3.102,67	3.149,23	3.163,74	3.178,28
1,00	2.932,81	2.973,25	3.013,66	3.054,38	3.095,12	3.136,69	3.178,28	3.225,93	3.242,55	3.259,20
2,00	3.001,93	3.037,31	3.072,68	3.117,67	3.162,66	3.210,94	3.259,20	3.308,09	3.326,84	3.345,57
3,00	3.035,72	3.084,21	3.132,68	3.183,60	3.234,52	3.290,05	3.345,57	3.395,76	3.416,75	3.437,76
4,00	3.087,43	3.140,76	3.194,07	3.252,31	3.310,57	3.374,17	3.437,76	3.489,33	3.510,69	3.532,03
5,00	3.140,15	3.200,50	3.260,84	3.325,74	3.390,65	3.461,35	3.532,03	3.585,00	3.605,69	3.626,39
6,00	3.194,07	3.261,05	3.328,01	3.401,74	3.475,46	3.550,92	3.626,39	3.680,77	3.700,78	3.720,75
7,00					3.560,30	3.640,52	3.720,75	3.776,56	3.795,83	3.815,07
8,00					3.645,34	3.730,21	3.815,07	3.872,30	3.890,86	3.909,42
9,00							3.909,42	3.968,05	3.985,90	4.003,76

SALARISSCHALEN PER 1 Juli 2026

Maandloon per	*1 juli 2026*	**Maarheeze**	Productie

AANLOOPSCHAAL										
	I	I-A	II	II-A	III	III-A	IV	IV-A	V	V-A
Begin '0' meting	1.744,62	1.889,68	2.034,75	2.439,26	2.843,77					
Tussentijds	2.234,96	2.318,40	2.401,84							
Eind	2.723,82	2.746,37	2.768,92	2.806,34	2.843,77					
FUNCTIEJARENSCHAAL										
0,00	2.939,03	2.976,52	3.014,01	3.051,48	3.088,95	3.126,85	3.164,73	3.212,21	3.227,02	3.241,85
1,00	2.991,47	3.032,71	3.073,94	3.115,47	3.157,03	3.199,42	3.241,85	3.290,45	3.307,41	3.324,39
2,00	3.061,97	3.098,05	3.134,14	3.180,03	3.225,92	3.275,16	3.324,39	3.374,25	3.393,37	3.412,49
3,00	3.096,44	3.145,90	3.195,34	3.247,27	3.299,21	3.355,85	3.412,49	3.463,67	3.485,09	3.506,51
4,00	3.149,18	3.203,58	3.257,95	3.317,36	3.376,78	3.441,66	3.506,51	3.559,12	3.580,91	3.602,67
5,00	3.202,96	3.264,51	3.326,06	3.392,26	3.458,46	3.530,58	3.602,67	3.656,70	3.677,80	3.698,91
6,00	3.257,95	3.326,27	3.394,57	3.469,78	3.544,97	3.621,94	3.698,91	3.754,39	3.774,79	3.795,17
7,00					3.631,51	3.713,33	3.795,17	3.852,09	3.871,75	3.891,37
8,00					3.718,25	3.804,81	3.891,37	3.949,74	3.968,68	3.987,61
9,00							3.987,61	4.047,41	4.065,61	4.083,83

Salarisschalen Maarheeze Niet Productie

SALARISSCHALEN PER 1 Juli 2025

maandloon per	*1 juli 2025*	Maarheeze	Niet Productie

AANLOOPSCHAAL										
	I	I-A	II	II-A	III	III-A	IV	IV-A	V	V-A
begin '0' meting	1.498,47	1.623,09	1.747,68	2.095,12	2.442,56					
tussentijds	1.919,65	1.991,32	2.063,00							
eind	2.339,53	2.358,92	2.378,27	2.410,42	2.442,56					

FUNCTIEJARENSCHAAL										
	1,00	1A	2,00	2A	3,00	3A	4,00	4A	5,00	5A
0,00	2.524,38	2.556,59	2.588,79	2.620,97	2.653,15	2.685,70	2.718,24	2.759,02	2.771,74	2.784,46
1,00	2.569,42	2.604,85	2.640,26	2.675,94	2.711,62	2.748,05	2.784,46	2.826,23	2.840,80	2.855,37
2,00	2.629,97	2.660,97	2.691,96	2.731,38	2.770,79	2.813,09	2.855,37	2.898,20	2.914,62	2.931,03
3,00	2.659,58	2.702,05	2.744,53	2.789,14	2.833,75	2.882,39	2.931,03	2.975,00	2.993,40	3.011,81
4,00	2.704,87	2.751,60	2.798,33	2.849,33	2.900,37	2.956,10	3.011,81	3.057,00	3.075,70	3.094,39
5,00	2.751,08	2.803,94	2.856,81	2.913,67	2.970,53	3.032,47	3.094,39	3.140,80	3.158,94	3.177,06
6,00	2.798,33	2.856,99	2.915,65	2.980,24	3.044,84	3.110,94	3.177,06	3.224,71	3.242,23	3.259,73
7,00					3.119,15	3.189,45	3.259,73	3.308,62	3.325,51	3.342,37
8,00					3.193,66	3.268,02	3.342,37	3.392,50	3.408,76	3.425,01
9,00							3.425,01	3.476,39	3.492,01	3.507,66

SALARISSCHALEN PER 1 Januari 2026

maandloon per	*1 januari 2026*	**Maarheeze**	Niet productie

AANLOOPSCHAAL										
	I	**I-A**	**II**	**II-A**	**III**	**III-A**	**IV**	**IV-A**	**V**	**V-A**
Begin '0' meting	1.528,44	1.655,55	1.782,64	2.137,03	2.491,42					
Tussentijds	1.958,04	2.031,14	2.104,26							
Eind	2.386,32	2.406,09	2.425,83	2.458,62	2.491,42					
FUNCTIEJARENSCHAAL										
0,00	2.574,87	2.607,72	2.640,57	2.673,39	2.706,21	2.739,42	2.772,61	2.814,20	2.827,18	2.840,15
1,00	2.620,81	2.656,95	2.693,07	2.729,46	2.765,85	2.803,01	2.840,15	2.882,76	2.897,61	2.912,48
2,00	2.682,57	2.714,19	2.745,80	2.786,01	2.826,21	2.869,35	2.912,48	2.956,16	2.972,91	2.989,65
3,00	2.712,77	2.756,09	2.799,42	2.844,92	2.890,42	2.940,04	2.989,65	3.034,50	3.053,27	3.072,05
4,00	2.758,97	2.806,64	2.854,29	2.906,32	2.958,37	3.015,22	3.072,05	3.118,14	3.137,22	3.156,28
5,00	2.806,10	2.860,02	2.913,94	2.971,94	3.029,94	3.093,12	3.156,28	3.203,61	3.222,12	3.240,60
6,00	2.854,29	2.914,13	2.973,96	3.039,84	3.105,73	3.173,16	3.240,60	3.289,20	3.307,08	3.324,93
7,00					3.181,54	3.253,24	3.324,93	3.374,79	3.392,02	3.409,22
8,00					3.257,53	3.333,38	3.409,22	3.460,35	3.476,94	3.493,51
9,00							3.493,51	3.545,92	3.561,85	3.577,81

SALARISSCHALEN PER 1 Juli 2026

maandloon per	*1 juli 2026*	**Maarheeze**	Niet productie

AANLOOPSCHAAL										
	I	I-A	II	II-A	III	III-A	IV	IV-A	V	V-A
Begin '0' meting	1.559,00	1.688,66	1.818,29	2.179,77	2.541,24					
Tussentijds	1.997,20	2.071,77	2.146,34							
Eind	2.434,05	2.454,22	2.474,35	2.507,80	2.541,24					
FUNCTIEJARENSCHAAL										
0,00	2.626,37	2.659,88	2.693,38	2.726,86	2.760,34	2.794,20	2.828,06	2.870,48	2.883,72	2.896,95
1,00	2.673,22	2.710,09	2.746,93	2.784,05	2.821,17	2.859,07	2.896,95	2.940,41	2.955,56	2.970,73
2,00	2.736,22	2.768,47	2.800,72	2.841,73	2.882,73	2.926,74	2.970,73	3.015,28	3.032,37	3.049,44
3,00	2.767,03	2.811,22	2.855,41	2.901,82	2.948,23	2.998,84	3.049,44	3.095,19	3.114,33	3.133,49
4,00	2.814,15	2.862,77	2.911,38	2.964,44	3.017,54	3.075,52	3.133,49	3.180,50	3.199,96	3.219,40
5,00	2.862,22	2.917,22	2.972,22	3.031,38	3.090,54	3.154,99	3.219,40	3.267,69	3.286,56	3.305,41
6,00	2.911,38	2.972,41	3.033,44	3.100,64	3.167,85	3.236,62	3.305,41	3.354,99	3.373,22	3.391,43
7,00					3.245,17	3.318,30	3.391,43	3.442,29	3.459,86	3.477,40
8,00					3.322,68	3.400,04	3.477,40	3.529,56	3.546,47	3.563,38
9,00							3.563,38	3.616,84	3.633,09	3.649,37

BIJLAGE II.4 Salarisschalen Locatie Sittard

Sittard
SALARISSCHAAL PER 1 Juli 2025 (incl 1%)

Schalen	I	II	III	IV	V	VI
Functiejaren						
0	€ 2.428,45	€ 2.490,42	€ 2.552,30	€ 2.614,96	€ 2.796,10	€ 3.199,37
1	€ 2.471,78	€ 2.539,93	€ 2.608,61	€ 2.678,66	€ 2.871,35	€ 3.288,60
2	€ 2.530,04	€ 2.589,68	€ 2.665,51	€ 2.746,86	€ 2.948,80	€ 3.381,10
3	€ 2.558,52	€ 2.640,24	€ 2.726,02	€ 2.819,63	€ 3.028,37	€ 3.475,73
4	€ 2.602,08	€ 2.691,98	€ 2.790,13	€ 2.897,36	€ 3.110,10	€ 3.572,52
5	€ 2.646,54	€ 2.746,87	€ 2.857,66	€ 2.976,82	€ 3.193,96	€ 3.672,54
6	€ 2.691,97	€ 2.804,87	€ 2.929,15	€ 3.056,30	€ 3.281,10	€ 3.775,79
7			€ 3.000,63	€ 3.135,86	€ 3.369,30	€ 3.881,17
8			€ 3.072,30	€ 3.215,37	€ 3.460,67	€ 3.989,80
9				€ 3.294,91	€ 3.554,25	€ 4.101,63
10						€ 4.216,69

Sittard **5-ploegendienst**
SALARISSCHAAL PER 1 Juli 2025 (incl 1%)

Schalen	I	II	III	IV	V	VI
Functiejaren						
0	€ 2.055,09	€ 2.107,53	€ 2.159,90	€ 2.212,92	€ 2.366,20	€ 2.707,46
1	€ 2.091,75	€ 2.149,41	€ 2.207,53	€ 2.266,82	€ 2.429,88	€ 2.782,98
2	€ 2.141,06	€ 2.191,52	€ 2.255,69	€ 2.324,53	€ 2.495,42	€ 2.861,24
3	€ 2.165,17	€ 2.234,31	€ 2.306,91	€ 2.386,11	€ 2.562,75	€ 2.941,34
4	€ 2.202,00	€ 2.278,10	€ 2.361,14	€ 2.451,90	€ 2.631,93	€ 3.023,24
5	€ 2.239,64	€ 2.324,53	€ 2.418,30	€ 2.519,14	€ 2.702,91	€ 3.107,87
6	€ 2.278,08	€ 2.373,62	€ 2.478,79	€ 2.586,41	€ 2.776,61	€ 3.195,26
7			€ 2.539,29	€ 2.653,73	€ 2.851,26	€ 3.284,45
8			€ 2.599,93	€ 2.721,01	€ 2.928,59	€ 3.376,38
9				€ 2.788,33	€ 3.007,78	€ 3.471,01
10						€ 3.568,37

Sittard
SALARISSCHAAL PER 1 januari 2026 (incl 2%)

Schalen	I	II	III	IV	V	VI
Functiejaren						
0	€ 2.477,02	€ 2.540,23	€ 2.603,35	€ 2.667,26	€ 2.852,03	€ 3.263,35
1	€ 2.521,22	€ 2.590,73	€ 2.660,78	€ 2.732,23	€ 2.928,78	€ 3.354,37
2	€ 2.580,64	€ 2.641,47	€ 2.718,82	€ 2.801,79	€ 3.007,77	€ 3.448,72
3	€ 2.609,69	€ 2.693,05	€ 2.780,54	€ 2.876,02	€ 3.088,94	€ 3.545,25
4	€ 2.654,12	€ 2.745,82	€ 2.845,93	€ 2.955,30	€ 3.172,31	€ 3.643,97
5	€ 2.699,47	€ 2.801,80	€ 2.914,82	€ 3.036,36	€ 3.257,84	€ 3.745,99
6	€ 2.745,81	€ 2.860,97	€ 2.987,73	€ 3.117,43	€ 3.346,72	€ 3.851,31
7			€ 3.060,64	€ 3.198,58	€ 3.436,69	€ 3.958,79
8			€ 3.133,74	€ 3.279,67	€ 3.529,89	€ 4.069,60
9				€ 3.360,81	€ 3.625,34	€ 4.183,66
10						€ 4.301,02

Sittard
SALARISSCHAAL PER 1 juli 2026 (incl 2%)

Schalen	I	II	III	IV	V	VI
Functiejaren						
0	€ 2.526,56	€ 2.591,03	€ 2.655,41	€ 2.720,61	€ 2.909,07	€ 3.328,62
1	€ 2.571,64	€ 2.642,54	€ 2.714,00	€ 2.786,88	€ 2.987,35	€ 3.421,46
2	€ 2.632,25	€ 2.694,30	€ 2.773,20	€ 2.857,83	€ 3.067,93	€ 3.517,69
3	€ 2.661,89	€ 2.746,91	€ 2.836,15	€ 2.933,54	€ 3.150,72	€ 3.616,15
4	€ 2.707,21	€ 2.800,74	€ 2.902,85	€ 3.014,41	€ 3.235,75	€ 3.716,85
5	€ 2.753,46	€ 2.857,84	€ 2.973,11	€ 3.097,09	€ 3.323,00	€ 3.820,91
6	€ 2.800,73	€ 2.918,19	€ 3.047,49	€ 3.179,77	€ 3.413,65	€ 3.928,34
7			€ 3.121,85	€ 3.262,55	€ 3.505,42	€ 4.037,97
8			€ 3.196,42	€ 3.345,27	€ 3.600,49	€ 4.150,99
9				€ 3.428,03	€ 3.697,84	€ 4.267,34
10						€ 4.387,04

BIJLAGE II.5 Salarisschalen Locatie Zoetermeer

Salarisschalen 01-07-2025 (incl 1%)									Zoetermeer Maandloon
	Groep	**I**	**II**	**III**	**IV**	**V**	**VI**	**VII**	**VIII**
-1	Periodiek			2702,70					
0	Periodiek	2780,72	2855,62	2936,77	3022,07	3166,67	3366,41	3620,24	3934,41
1	Periodiek	2847,30	2939,89	3005,43	3109,46	3249,90	3451,72	3720,11	4041,57
2	Periodiek	2949,25	3025,19	3104,26	3184,36	3336,24	3544,30	3813,74	4151,84
3	Periodiek	3030,39	3122,98	3197,88	3288,39	3440,27	3670,18	3920,89	4263,15
4	Periodiek	3127,14	3217,65	3292,55	3384,10	3543,26	3783,57	4009,32	4368,22
5	Periodiek				3479,80	3645,21	3856,39	4134,15	4481,61
6	Periodiek						3962,50	4245,46	4607,49
7	Periodiek							4363,02	4733,37
8	Periodiek								4863,40

Salarisschalen 01-01-2026 (incl 2%)						Zoetermeer		Maandloon	
	Groep	**I**	**II**	**III**	**IV**	**V**	**VI**	**VII**	**VIII**
-1	Periodiek			2756,75					
0	Periodiek	2836,34	2912,74	2995,50	3082,51	3230,01	3433,74	3692,65	4013,10
1	Periodiek	2904,25	2998,69	3065,54	3171,65	3314,90	3520,75	3794,52	4122,40
2	Periodiek	3008,24	3085,70	3166,34	3248,05	3402,97	3615,19	3890,01	4234,87
3	Periodiek	3091,00	3185,44	3261,84	3354,16	3509,08	3743,58	3999,31	4348,41
4	Periodiek	3189,68	3282,00	3358,40	3451,78	3614,13	3859,24	4089,50	4455,58
5	Periodiek				3549,40	3718,12	3933,52	4216,84	4571,24
6	Periodiek						4041,75	4330,37	4699,64
7	Periodiek							4450,28	4828,03
8	Periodiek								4960,67

Salarisschalen 01-07-2026 (incl 2%)						Zoetermeer		Maandloon	
	Groep	**I**	**II**	**III**	**IV**	**V**	**VI**	**VII**	**VIII**
-1	Periodiek			2811,89					
0	Periodiek	2893,06	2970,99	3055,41	3144,16	3294,61	3502,41	3766,50	4093,36
1	Periodiek	2962,33	3058,66	3126,85	3235,08	3381,19	3591,16	3870,41	4204,84
2	Periodiek	3068,40	3147,41	3229,67	3313,01	3471,03	3687,49	3967,81	4319,57
3	Periodiek	3152,82	3249,15	3327,08	3421,24	3579,26	3818,45	4079,29	4435,38
4	Periodiek	3253,48	3347,64	3425,57	3520,81	3686,41	3936,43	4171,29	4544,70
5	Periodiek				3620,39	3792,48	4012,19	4301,17	4662,67
6	Periodiek						4122,59	4416,98	4793,63
7	Periodiek							4539,28	4924,59
8	Periodiek								5059,88

BIJLAGE III **VERLOFSPAARREGELING REFRESCO BENELUX B.V.**

Artikel 1 Doel van de regeling
1.1 Deze regeling heeft tot doel werknemers in staat te stellen verlofuren langdurig te sparen teneinde deze op een later moment aaneengesloten of gedeeltelijk op te nemen, onder meer in het kader van duurzame inzetbaarheid, levensfasebewust personeelsbeleid en de overgang naar pensionering.

1.2. De regeling wordt uitgevoerd binnen de fiscale kaders zoals opgenomen in artikel 11, eerste lid, onderdeel j van de Wet op de loonbelasting 1964.

Artikel 2 Deelname
2.1 Werknemers kunnen deelnemen na een dienstverband van minimaal 12 maanden. In overleg met de werkgever kan hier in bijzondere incidentele situaties van worden afgeweken.

2.2 Deelname geschiedt op vrijwillige basis en wordt schriftelijk vastgelegd.

Artikel 3 Bron van verlofuren
3.1 De werknemer kan uitsluitend bovenwettelijke vakantie-uren toevoegen aan het verlofspaartegoed.

3.2 Daarnaast kunnen – indien van toepassing – de volgende uren worden toegevoegd aan het verlofspaartegoed:
a. compensatie- (tijd-voor-tijd) uren voortvloeiend uit overwerk tussen 70 en 170 uur
b. bovenwettelijke verlofrechten zoals in deze cao bepaald (zoals de leeftijdsdagen)
c. Reeds voor 1 januari 2026 opgebouwde tijd-voor-tijd uren. (Zie hiervoor artikel 4)

3.3 Een tijd-voor-tijd uur wordt bij overheveling naar de verlofspaarregeling omgerekend naar een verlofspaar-uur. Voor het invaren van deze uren wordt de werknemer separaat door Refresco geïnformeerd.

3.4 Wettelijke vakantie-uren als bedoeld in artikel 7:634 BW kunnen niet worden toegevoegd aan het verlofspaartegoed.

Artikel 4 Maximum spaartegoed
4.1. Het totale verlofspaartegoed bedraagt maximaal 52 weken.

4.2 Indien het tegoed de in lid 1 genoemde grens bereikt, kunnen bij uitzondering aanvullende afspraken worden gemaakt tot de maximale fiscale grens is bereikt.

Artikel 5 Waardebepaling
5.1 Bij opname worden de uren gewaardeerd tegen het op dat moment geldende uurloon van de werknemer.

5.2 Onder uurloon wordt verstaan 0,5769% van het vaste bruto Maandsalaris.

Artikel 6 Opname van verlof
6.1 Opname van gespaarde verlofuren vindt plaats op verzoek van de werknemer.

6.2 De werknemer dient ten minste 12 maanden voorafgaande aan het opnemen van spaarverlof daarvoor een schriftelijk verzoek in bij werkgever, waarbij tenminste de periode van het op te nemen verlof is opgenomen. In uitzonderingsgevallen kan werkgever op verzoek van werknemer hiervan afwijken.

6.3 Voor het wekelijks opnemen van verlof in het kader van roosterverlichting kunnen werknemers maatwerkafspraken met leidinggevenden maken.

6.4 De werkgever kan het verzoek slechts weigeren indien sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang. In de periode van vijf jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd kan, mits sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang, een verzoek tot opname niet worden geweigerd.

6.5 Het opnemen van de verlofspaaruren dient aaneengesloten plaats te vinden voor een periode van minimaal vier weken.

6.6 Het spaarverloftegoed moet voor aanvang van de pensionering worden/zijn opgenomen.

Artikel 7 Doorbetaling en arbeidsvoorwaarden tijdens opname

7.1 Tijdens opname van verlofspaaruren behoudt de werknemer recht op doorbetaling van het maandinkomen. Tijdens deze periode van het niet verrichten van arbeid worden direct werkgerelateerde toeslagen (zoals de BHV vergoeding) niet uitbetaald en vindt er geen reiskostenvergoeding woon-werkverkeer plaats. Tijdens deze periode wordt wel de pensioenopbouw voortgezet.

7.2 Gedurende de verlofperiode blijven de overige arbeidsvoorwaarden onverminderd van toepassing, tenzij schriftelijk anders overeengekomen. Als de werkgever in de verlofperiode van de werknemer Adv inplant voor de ploeg van de werknemer, dan wordt deze dag als Adv afgeboekt. De niet genoten verlofspaaruren worden bij het inplannen van Adv-uren aan het saldo teruggeboekt.

7.3 De verlofperiode wordt voor de toepassing van deze cao aangemerkt als gewerkte tijd.

Artikel 8 Ziekte tijdens opname

8.1 Indien de werknemer tijdens opname van verlofspaaruren arbeidsongeschikt wordt, wordt de opname opgeschort vanaf de eerste ziektedag, mits de werknemer zich conform de geldende verzuimprocedure ziekmeldt.

8.2 Niet-genoten verlofspaaruren worden opnieuw toegevoegd aan het saldo.

Artikel 9 Einde dienstverband

9.1 Bij beëindiging van het dienstverband wordt het resterende verlofspaartegoed uitbetaald tegen het op dat moment geldende uurloon.

9.2 Uitbetaling vindt plaats bij de eindafrekening en wordt fiscaal aangemerkt als loon uit dienstbetrekking.

Artikel 10 Administratie en transparantie

10.1 De werkgever draagt zorg voor een inzichtelijke en controleerbare administratie van het verlofspaartegoed.

10.2 De werknemer ontvangt minimaal eenmaal per jaar een overzicht van het opgebouwde saldo.

Artikel 11 Hardheidsclausule

In gevallen waarin toepassing van deze regeling tot kennelijk onredelijke uitkomsten voor een van de partijen leidt, dan treden werkgever en werknemer in overleg teneinde tot een voor beide partijen redelijke oplossing te komen.

BIJLAGE IV **BEZWAAR EN BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING**

Inleiding
In deze procedure als bedoeld in artikel 1.3.1 lid 3 is vastgelegd op welke wijze bezwaar kan worden gemaakt respectievelijk in beroep kan worden gegaan tegen het uitgevoerde functieonderzoek en de resultaten van de waardering.

Fase A	**Bezwaarfase** In deze fase maakt de werknemer bezwaar bij zijn directe leidinggevende en motiveert zijn bedenkingen. Als dit niet leidt tot tevredenheid dan kan fase B worden ingezet.
Fase B	**Interne beroepsfase** In deze fase doet de werknemer een beroep, via de directie/HR, om zijn bedenkingen en motieven te beoordelen. Leidt ook dit niet tot tevredenheid dan kan fase C in gang worden gezet.
Fase C	**Externe beroepsfase** In deze fase doet de werknemer een beroep op een externe functiewaarderingsdeskundige van de vakvereniging waarbij hij is aangesloten, dan wel via de directie/HR, op een door partijen nader overeen te komen functiewaarderingsdeskundige.

Procedurestappen

Fase A: Bezwaarfase
Een bezwaar dient binnen drie maanden, na datum bekendmaking van het functiewaarderingsresultaat, schriftelijk ingediend te worden bij de afdeling HR.

1. Een werknemer kan bezwaar aantekenen indien hij van mening is dat zijn functieomschrijving waarop de waardering is gebaseerd, niet meer in overeenstemming is met de feitelijke inhoud van de functie of indien hij zich niet kan verenigen met de waardering respectievelijk de indeling van zijn functie.

2. Dit bezwaar met verzoek tot heroverweging van het functiewaarderingsresultaat dient ingediend te worden bij de afdeling HR. Na het indienen hiervan vindt op initiatief van HR in eerste instantie een gesprek plaats tussen de werknemer en zijn leidinggevende. Het gesprek alsmede de schriftelijke weergave van het gespreksresultaat dient binnen een maand na ontvangst van het bezwaarschrift plaats te vinden.

3. Indien de leidinggevende het waarderingsresultaat zodanig heeft weten te motiveren dat de werknemer alsnog akkoord gaat met het resultaat moet dit schriftelijk worden meegedeeld aan HR. Indien de leidinggevende achter het ingediende bezwaar staat of indien de werknemer van mening is dat het gesprek niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid, dient HR ingeschakeld te worden door de leidinggevende resp. de werknemer.

Fase B: Interne beroepsfase
Binnen één maand na het gesprek conform het gestelde gedurende de bezwaarfase en de vastlegging daarvan dient het interne beroep ingediend en opgestart te worden bij de afdeling HR.

4. De afdeling HR draagt zorg voor een tijdige beschikbaarstelling van alle documentatie die te maken hebben met of aanleiding zijn geweest tot het beroep.

5. Indien het beroep aan alle formele eisen voldoet en door de directie ontvankelijk wordt verklaard, wordt

het in behandeling genomen.

De directie schakelt een erkende functiewaarderingsdeskundige in voor het uitvoeren van een nader onderzoek en waardering. De uitslag van dit onderzoek en de resultaten daarvan dienen schriftelijk te worden vastgelegd en aan HR ter beschikking te worden gesteld voor afhandeling en mededeling aan betrokken werknemer.

6. Indien de werknemer zich kan vinden in de uitkomst van dit onderzoek dan wordt dit schriftelijk vastgelegd en wordt de procedure beëindigd.

7. Indien de werknemer zich echter niet kan vinden in de uitkomsten van het interne onderzoek, kan hij/zij de externe procedure in gang zetten.

   De afhandeling van het interne beroep dient binnen drie maanden na het indienen van het interne beroep plaats te vinden.

Fase C: Externe beroepsfase

Binnen één maand na het afhandelen van het interne beroep dient het externe beroep ingediend te worden.

8. In geval van een externe beroepsprocedure kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten, dan wel aan de directie (indien de werknemer geen lid is van een vakvereniging).

9. Het nadere onderzoek wordt uitgevoerd door deskundige(n) van de vakvereniging en een voorheen in dit kader niet-betrokken functiewaarderingsdeskundige. Beoordeeld wordt of de functie juist is gewaardeerd.

Gestreefd wordt het resultaat van dit externe onderzoek binnen drie maanden na het interview met de werknemer bekend te maken