

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST



Refresco Benelux B.V. Locatie Bodegraven
voorheen *MENKEN DRINKS B.V.*

Voor de periode *1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025*



INHOUDSOPGAVE

HOOFDSTUK I: ALGEMENE BEPALINGEN 6

ARTIKEL 1: DEFINITIES6

ARTIKEL 2: VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN7

ARTIKEL 3: VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN WERKNEMER.....7

HOOFDSTUK II: NORMALE ARBEIDSDUUR EN ATV 8

ARTIKEL 4A: ARBEIDSDUUR8

ARTIKEL 4B: ATV8

ARTIKEL 5: VASTSTELLING VAN DE WERKTIJDENREGELING8

ARTIKEL 6: ARBEIDSDUUR OUDERE WERKNEMERS9

ARTIKEL 7: DAGELIJKSE ARBEIDSTIJDEN9

HOOFDSTUK III: ALGEMENE BELONINGSBEPALINGEN..... 10

ARTIKEL 8: FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN10

ARTIKEL 9: TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN11

ARTIKEL 9A: LOONONTWIKKELING12

ARTIKEL 10: PERSOONLIJKE CAO-TOESLAG13

ARTIKEL 11: BHV-TOESLAG.....13

ARTIKEL 12: BETALING VAN DE BELONING13

HOOFDSTUK IV: ARBEID WELKE RECHT GEEFT OP EEN TOESLAG..... 14

ARTIKEL 13: ARBEID OP ONAANGENAME UREN.....14

ARTIKEL 14: ARBEID IN HET WEEKEINDE14

ARTIKEL 15: TOESLAG BIJ OVERPLAATSING NAAR EEN ANDERE WERKTIJDEN REGELING14

ARTIKEL 16: PLOEGENDIENST EN PLOEGENTOESLAG.....15

ARTIKEL 17: OVERWERK16

ARTIKEL 18: BELONING BIJ AFWIJING ROOSTER17

ARTIKEL 19: ARBEID OP FEESTDAGEN17

ARTIKEL 20: VERGOEDING REISKOSTEN WOON-WERKVERKEER.....18

ARTIKEL 21: INCONVENIËNTENTOESLAG (VERVALLEN).19

HOOFDSTUK V: ENIGE SPECIALE CATEGORIEËN WERKNEMERS..... 20

ARTIKEL 22: DEELTIJDWERKNEMER20

ARTIKEL 23: LEERLINGEN20

ARTIKEL 24: PARTIEEL LEERPLICHTIGE WERKNEMERS21

HOOFDSTUK VI: VAKANTIE 22

ARTIKEL 25: VAKANTIE22

ARTIKEL 26: TOESLAGEN23

HOOFDSTUK VII: VERZUIM 24

ARTIKEL 27: KORT VERZUIM24

ARTIKEL 28: ONBETAALD VERLOF25

ARTIKEL 29: VERZUIM VOOR HET BIJWONEN VAN VERGADERINGEN, CONGRESSEN EN CURSUSSEN.....25

ARTIKEL 30: UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID, LOONDOORBETALING EN AANVULLING BIJ ZIEKTE WAARBIJ DE EERSTE ZIEKTEDAG LIGT OP OF NA 1 JANUARI 200426

ARTIKEL 31: ZORGVERZEKERING28

ARTIKEL 31A: WGA-VERZEKERING28

HOOFDSTUK VIII: AANVANG EN EINDE DIENSTBETREKKING 29

ARTIKEL 32: INDIENSTTREDING EN ONTSLAG29

ARTIKEL 33: AANVULLENDE UITKERING NA EINDE DIENSTBETREKKING29

ARTIKEL 33A: PENSIOENREGELING.....30

ARTIKEL 33B: PENSIOENTOESLAG30

HOOFDSTUK IX: WERKGELEGENHEID	31
ARTIKEL 34: OVERLEG OP ONDERNEMINGSNIVEAU.....	31
HOOFDSTUK X: SLOTBEPALINGEN	33
ARTIKEL 35 PERSONEELSVERTEGENWOORDIGING (VERVALLEN)	33
ARTIKEL 35A: BEDRIJVENWERK	33
ARTIKEL 36: DUUR VAN DE CAO	33
BIJLAGES	35
BIJLAGE I: FUNCTIELIJST	35
BIJLAGE I-A: BEZWAAR EN BEROEPSPROCEDURE FUCNTIEWAARDERING	36
BIJLAGE II: LOONGEBOUW REFERSCO BENELUX B.V. LOCATIE BODEGRAVEN	38
BIJLAGE III: PROTOCOL AFSPRAKEN	40
BIJLAGE IV: INVALIDITEITSPENSIOENREGELING	41
BIJLAGE V: SANCTIEBEPALINGEN ZIEKTE- EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID	42
BIJLAGE VI-A: COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST OVER HET PENSIOENREGLEMENT	45
BIJLAGE VI-B: PENSIOENAFSPRAKEN.....	46

CAO Refresco Benelux B.V. locatie Bodegraven
voorheen *MENKEN DRINKS B.V.*

voor de periode van

1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025

Tussen

Refresco Benelux B.V. locatie Bodegraven, voorheen Menken Drinks B.V., gevestigd te Bodegraven,

hierna te noemen 'werkgever' enerzijds,

en

FNV, gevestigd te Utrecht

CNV Vakmensen.nl, gevestigd te Utrecht

hierna gezamenlijk te noemen 'vakorganisaties' anderzijds

Op 7 maart 2024 is opnieuw onderhandeld door de werkgeversdelegatie van Refresco met de bestuurders van de vakorganisaties FNV en CNV en hun kaderleden voor het verlengen van de cao Bodegraven.

Het daarbij bereikte verbeterd onderhandelingsresultaat voor de cao Refresco Bodegraven omvat de volgende afspraken:

1. Looptijd

De nieuwe cao heeft een looptijd van 18 maanden, van 1 januari 2024 tot 1 juli 2025.

2. Loonontwikkeling

De feitelijke lonen en de cao-salarisschalen worden gedurende de looptijd in totaal met 6% structureel verhoogd, te weten:

- 3% per 1 januari 2024
- 3% per 1 januari 2025

Hierbij is afgesproken dat in alle gevallen eerst de cao-verhoging wordt toegepast en pas daarna de toetsing aan het WML (Wet Minimum Loon) plaatsvindt.

3. Reiskostenvergoeding

Per 1 juli 2024 wordt de reiskostenvergoeding voor het woon-werkverkeer verhoogd naar het huidige wettelijk fiscaal maximum van € 0,23 per kilometer. De overige punten van de regeling blijven gehandhaafd. De regeling zal in de cao Bodegraven worden opgenomen.

4. Overige afspraken

De vakbonden en Refresco hebben wederom naar elkaar bevestigd dat we blijven streven naar één cao voor alle medewerkers die op dit moment onder de werkingssfeer van de cao Dranken of de cao Bodegraven vallen. Het eerder overeengekomen traject wordt na de zomer van 2024 voortgezet.

Tenslotte is ook afgesproken dat bovengenoemde loonontwikkeling en reiskostenvergoeding ook van toepassing is op de medewerkers van de Nederlandse plants die onder de cao Dranken vallen.

HOOFDSTUK I: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1: Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. **Werkgever:** de in de aanhef genoemde rechtspersoon.
2. **Werknemer:** ieder die krachtens een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is van een werkgever en van wie de functie is ingedeeld of gezien het functieniveau behoort te worden ingedeeld in één van de functiegroepen 1 t/m 8 als vermeld in bijlage I.
3. **Groep:** salarisgroep.
4. **Schaalsalaris:** het bedrag dat is vermeld in de tabellen, opgenomen in bijlage II.
5. **Functiesalaris:** het bedrag dat is vermeld in de tabellen, opgenomen in bijlage II plus eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 10.
6. **Tijdloon:** al hetgeen door de werknemer, als deze werkzaam is geweest in de functie die hij gewoonlijk uitoefent over de voorafgaande 12 of 13 weken of een veelvoud hiervan met een maximum van 52 weken is, verdiend op grond van het bepaalde in de hoofdstukken III en IV doch met uitzondering van de reiskostenvergoeding en van 20% van de verdiende beloning voor overwerk. In afwijking van het voorgaande kan de werkgever met de ondernemingsraad en de betrokken werknemersorganisaties voor de duur van minimaal één jaar overeenkomen dat als tijdloon zal gelden al hetgeen door de werknemer, indien deze werkzaam zou zijn geweest in de functie die hij gewoonlijk uitoefent, zou zijn ontvangen krachtens het bepaalde in de hoofdstukken III en IV met inbegrip van de beloning voor roostermatig of te verwachten overwerk, doch met uitzondering van de beloning voor alle overige overwerk en van reiskostenvergoeding, met dien verstande dat deze afwijkingen gemeld worden bij de werknemersorganisaties.
7. **Ondernemingsraad:** de ondernemingsraad (OR) dan wel bij ontbreken daarvan de ondernemingsraad als bedoeld in artikel 35.
8. **Dienst:** de aaneengesloten uren waarin werkzaamheden worden verricht onder vermelding van de begintijd en de eindtijd, eventueel onderbroken door pauzes.
9. **Ploeg:** een groep werknemers die gezamenlijk hetzelfde collectieve rooster doorlopen. Een ploeg kan ook uit één werknemer bestaan.
10. **Werktijdenregeling**
Een regeling die aangeeft op welke dagen van de week en tijdstippen van de dag (groepen van) werknemers hun werkzaamheden verrichten. De werktijdenregeling wordt vormgegeven door voor een periode van minimaal één roostercyclus de diensten van (groepen van) werknemers van een afdeling of ploeg weer te geven, aangevuld met eventuele collectieve verlofdagen, onder vermelding van het aantal weken dat één roostercyclus omvat en het aantal werknemers op wie de werktijdenregeling van toepassing is.
11. **Rooster Cyclus:** een aaneengesloten periode waarin een afdeling of ploeg een reeks van alle voorkomende soorten en opeenvolgende diensten in het desbetreffende collectieve rooster volledig heeft doorlopen. Daarvan is sprake als de desbetreffende reeks van diensten volgens welke de afdeling of ploeg van de werknemer(s) werkzaam is (zijn), zich in de werktijdenregeling begint te herhalen.
12. **Rooster:** een schema dat per werknemer aangeeft welke werktijdenregeling en diensten gedurende een bepaalde kalenderperiode (week/weken/maand) van toepassing zijn.
13. **BW:** het Burgerlijk Wetboek, boek 7, titel 10.

14. **Basisuurloon:** Het basisuurloon bedraagt 0,605% van het basismaandsalaris (= schaalsalaris zoals opgenomen in bijlage II).

Artikel 2: Verplichtingen van partijen

Partijen verplichten zich alle uit deze cao voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen en gedurende de duur van deze cao geen werkstaking te zullen toepassen of toepassing daarvan te zullen bevorderen en in het algemeen generlei actie te voeren of te steunen, 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.

Artikel 3: Verplichtingen van werkgever en werknemer

1. Werkgever en werknemer zijn verplicht het in deze cao bepaalde naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen en zich te gedragen gelijk een goed werkgever en een goed werknemer betaamt.
2. 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 4 wordt overschreden.
3. Het is de werkgever niet toegestaan een werknemer in dienst te nemen, die in dienst getreden zijnde, tegelijkertijd in volledige dienst is van een andere werkgever in of buiten de drankindustrie.
4. De werkgever is verplicht de werknemers in voldoende mate werkkleding gratis in bruikleen te geven indien de werkgever na overleg met de ondernemingsraad van oordeel is dat de werknemer bij de uitoefening van zijn functie aangepast schoeisel dient te dragen, zal de werkgever hem dat gratis in bruikleen geven. De werknemer dient het hem in bruikleen verstrekte met zorg te behandelen.
5. De werkgever is verplicht de werknemer het materiaal - vervoermiddelen daaronder begrepen - te verschaffen dat deze voor de uitoefening van zijn werkzaamheden nodig heeft dan wel de werknemer voor het gebruik van eigen materiaal een redelijke vergoeding te verstrekken.
6. De werkgever zal een beleid voeren gericht op het bestrijden van ongewenste intimiteiten in de werkorganisatie. Dit beleid zal per onderneming nader worden uitgewerkt.

HOOFDSTUK II: NORMALE ARBEIDSDUUR EN ATV

Artikel 4A: Arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur van werknemers in dagdienst bedraagt over een jaar berekend 1983 uur of te wel gemiddeld 38 uur per week.

Een normale werkweek van werknemers in dagdienst bedraagt over een jaar berekend 2087 uur of te wel gemiddeld 40 uur per week

De gemiddelde arbeidsduur voor werknemers in een drieploegendienst is vastgesteld op 40 uur per week.

De gemiddelde arbeidsduur voor werknemers in een vierploegendienst is vastgesteld op 36 uur per week.

De gemiddelde arbeidsduur voor werknemers in een vijfploegendienst is vastgesteld op 33,6 uur per week.

2. Bij de inrichting van de collectieve roosters 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 maximaal 228 uur. In afwijking hiervan kan met de ondernemingsraad worden overeengekomen dat gemeten over een tijdvak van 13 weken de arbeidsduur gemiddeld maximaal 40 uur per week bedraagt.

Artikel 4B: ATV

1. De werknemers met een fulltime arbeidsovereenkomst ontvangen op jaarbasis 104 uur (oftewel 13 dagen) arbeidstijdverkorting (ATV). Parttime werknemers ontvangen deze ATV naar rato van het aantal te werken uren. Voor werknemers die werkzaam zijn in de vier- of vijfploegendienst is de toekenning van ATV dagen niet van toepassing.

De ATV-uren dienen in het jaar waarin deze worden toegekend te worden opgenomen. Op 31 december van het jaar waarin de ATV dagen zijn toegekend vervallen de ATV dagen/uren die nog niet zijn opgenomen.

Het inplannen van ATV dagen/uren vindt plaats in blokken van minimaal 4 uur (= ½ dag)

Het collectief inplannen van de ATV dagen geschiedt in overleg met de ondernemingsraad.

Artikel 5: Vaststelling van de werktijdenregeling

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 werkgever is verplicht het voor de werknemers geldende rooster uiterlijk zeven dagen vóór aanvang van het rooster voor de betreffende week aan de werknemer mede te delen. Als het rooster, nadat de werknemer hiervan in kennis is gesteld wordt gewijzigd, is het bepaalde in artikel 18 van toepassing.

Artikel 6: Arbeidsduur oudere werknemers

1. Werknemers van 58 jaar en ouder kunnen op verzoek - in afwijking van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 4 in het kader van leeftijds- en gezondheidsbeleid dat integraal deel uitmaakt van het personeelsbeleid - korter gaan werken met een arbeidsduur van 32 uur gemiddeld per week¹. De wens daartoe dient de werknemer tijdig aan de werkgever kenbaar te maken. In overleg met betrokken werknemer stelt de werkgever, in beginsel voor een periode van één jaar, het rooster vast waarin de verkorte wekelijkse arbeidsduur van de werknemer is vastgelegd.
2. Voor de werknemer als bedoeld in lid 1 zijn de bepalingen van deze cao op overeenkomstige wijze van toepassing als voor een deeltijdwerknemer, met uitzondering van de aanspraken op pensioen.

De opbouw van pensioenaanspraken wordt onverkort door de werkgever voortgezet alsof de werknemer werkzaam is op basis van de tot dat moment voor hem geldende arbeidsduur per week.

3. Vanaf 1 januari 2003 ontvangt de werknemer als bedoeld in lid 1 en 2 over de als gevolg van de verkorte arbeidsduur niet gewerkte uren 73,1% van het tijdloon exclusief de in het tijdloon begrepen beloning voor overwerk. Dit betekent dat het bruto maandloon met 4,247% wordt verminderd.

Werknemers, die op grond van dit lid een beloning ontvangen voor niet gewerkte uren verrichten in principe geen meerwerk dan wel overwerk. Ingeval het toch noodzakelijk is meerwerk of overwerk te verrichten vervalt voor de betreffende uren, de beloning volgens dit lid.

De vakantietoeslag en eindejaarsuitkering worden ook toegekend over de beloning voor de niet gewerkte uren.

4. Werknemers met wie een parttime dienstverband is overeengekomen op basis van 32 uur of minder gemiddeld per week komen niet in aanmerking voor de regeling als bedoeld in lid 1 t/m 3. De werknemer, die gebruik maakt van de regeling als bedoeld in lid 1 t/m 3 en die in deeltijd gaat werken met een arbeidsduur korter dan 32 uur gemiddeld per week, komt met ingang van de datum waarop deze kortere arbeidsduur per week ingaat niet meer in aanmerking voor de beloning als genoemd in lid 3. Cumulatie van de regeling als bedoeld in lid 1 t/m 3 en de regeling als bedoeld in lid 5 t/m 10 is niet toegestaan.

Artikel 7: Dagelijkse arbeidstijden

De normale arbeidstijden voor werknemers in dagdienst niet zijnde administratief personeel valt zoveel mogelijk tussen 06.30 uur en 18.00 uur. De normale arbeidstijd voor administratief personeel ligt zoveel mogelijk tussen 07.00 uur en 18.00 uur.

¹ In het algemeen in een rooster van vier dagen.

HOOFDSTUK III: ALGEMENE BELONINGSBEPALINGEN

Artikel 8: Functiegroepen en salarisschalen

1. De functies van de werknemers worden, door gebruik te maken van de ORBA-functiewaarderingssystematiek, ingedeeld in functiegroepen aan de hand van de functielijst, opgenomen in bijlage I. 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. Het schaalsalaris dat de werknemer toekomt naar gelang van de groep waarin zijn functie is ingedeeld en zijn functiejaren, staat vermeld in bijlage II.
3. De jeugdschalen zijn vervallen en omgebouwd tot zogenaamde ontwikkelschalen. Met deze ombouw wordt met de systematiek een leertraject ingericht om jonge mensen het vak te laten leren. De systematiek van de ontwikkeling van deze werknemer is opgenomen in artikel 9.
4. Het salaris dat de werknemer op basis van de indeling in de functiegroep (zie bijlage I) en afhankelijk van zijn kennis en ervaring ontvangt, staat vermeld in bijlage II.
5. Waarneming. 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 7. Onder zijn oorspronkelijke salaris wordt in het laatste geval verstaan het salaris dat is toegekend tijdens de waarneming.

6. 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 vakvolwassen 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.

7. Als een werknemer al dan niet op eigen verzoek in een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, 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.
8. Als een werknemer op eigen verzoek in een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst en de in die functiegroep geldende vak volwassen leeftijd heeft bereikt of overschreden, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0-functiejaren van de twee betrokken salarisschalen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
9. 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 schaalsalaris 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.

1. De bezwaar en beroepsprocedure functiewaardering is opgenomen in bijlage I-A.

Artikel 9: Toepassing van de salarisschalen

1. Werknemers ontvangen een schaalsalaris op basis van hun aantal functie jaren d.w.z. het aantal jaren dat zij op 1 januari van enig jaar onafgebroken in eenzelfde functie groep ingedeeld zijn geweest.
2. De trede verhoging van het schaalsalaris op grond van functie jaren vindt plaats per 1 januari van elk kalenderjaar, tenzij de betrokken werknemer op 1 juli daaraan voorafgaande nog niet in dienst was, in welk geval hem 1 jaar later, op 1 januari van het daaropvolgende jaar, een trede verhoging zal worden toegekend van het schaalsalaris op grond van functie jaren.
3. De functies waarin de werknemers zijn ingedeeld zijn functie groepen die zijn opgenomen in bijlage I. Bij elke functie groep hoort een salarisschaal, bestaande uit een ontwikkelschaal en een functieschaal, De salarissen die bij deze schalen horen zijn opgenomen in bijlage II.
4. Eventuele algemene herzieningen van de salarisschalen vinden eenmaal per jaar op 1 januari plaats voor die werknemer die op 1 juli daaraan voorafgaande in dienst van de werkgever was, totdat het maximum van de schaal waarin de werknemer is ingedeeld is bereikt.
5. Ontwikkelschaal.
 - a. 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.
 - b. Tijdens het opleiding- c.q. ontwikkeltraject vindt toetsing plaats om vast te kunnen stellen of aan de eisen voor de volgende stap wordt voldaan.

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.

	Ontwikschaal			Funcieschaal
	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
Zelfstandigheid	Werkt onder direct toezicht	Werkt onder frequent toezicht	Werkt redelijk zelfstandig	Werkt in hoge mate tot geheel zelfstandig

6. Funcieschaal.

- a. De werknemer die voldoet aan de voor de functie noodzakelijk geldende eisen wordt beloond volgens het aanvangsniveau (0) van het voor de functie geldende schaalsalaris.
 - b. Als een werknemer die wordt aangesteld in een functie elders zoveel (meer) toegevoegde en bruikbare kennis en ervaring heeft opgedaan dan nodig voor indeling op het aanvangsniveau, wordt in overleg in een hoger schaalsalaris ingedeeld.
7. Elke werknemer ontvangt een schriftelijke mededeling over de functiegroep waarin de hem toegewezen functie is ingedeeld, over de salarisschaal, zijn toegewezen schaalsalaris en zijn maandinkomen.

Artikel 9A: Loonontwikkeling

1. Partijen zijn voor de duur van deze cao op de navolgende data een loonsverhoging van de feitelijke lonen en de cao-salarisschalen overeengekomen:

Datum	Loonsverhoging
1 januari 2024	3%
1 januari 2025	3%

2. De variabele beloning wordt gehandhaafd op 1,5% per jaar. De eventuele uitkering vindt, als het budget van Refresco Benelux BV op de locatie Bodegraven voor het betreffende jaar wordt gehaald, in maart van het daaropvolgende jaar plaats. De huidige winstafhankelijke beloning wordt gekoppeld aan een 4-tal KPI's. Deze worden jaarlijks met de ondernemingsraad besproken en vastgesteld. Over de ontwikkeling van de verschillende KPI's wordt door werkgever gecommuniceerd.

Voor de vaststelling van de hoogte van de KPI's is de budgetdoelstelling van toepassing. De hoogte van de jaarlijkse doelstelling zal besproken worden met de ondernemingsraad.

Door de koppeling met de KPI's is het mogelijk dat werknemers invloed uit kunnen oefenen op het uiteindelijk te behalen resultaat per KPI. Elke KPI telt voor ¼ deel mee, dus bij het halen van 3 KPI's wordt 75% van de 1,5% uitbetaald.

Artikel 10: 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 11: BHV-toeslag

1. Een werknemer die binnen de onderneming een taak vervult als bedrijfshulpverlener en in het bezit is van het daarvoor vereiste en geldige certificaat respectievelijk diploma ontvangt een bedrag ter grootte van 1% van het schaalsalaris van functiegroep 6 bij 8 functie jaren per betalingsperiode.
2. De werknemer ontvangt daarenboven een vergoeding voor de werkelijk gemaakte extra reis- en studiekosten nodig voor het behalen van het BHV-certificaat. Cursussen, verbonden aan het verkrijgen en het in standhouden van het BHV-certificaat, worden zo mogelijk in werktijd, met doorbetaling van het tijdloon, gehouden. Indien en voor zover een werknemer daarvoor zijn vrije tijd moet bestemmen, ontvangt hij per cursus-uur het basisuurloon.

Artikel 12: Betaling van de beloning

1. De werkgever stelt de beloning van de werknemer vast per maand.
2. De werkgever is verplicht de beloning uiterlijk op de laatste dag van het bepaalde tijdvak aan iedere werknemer uit te betalen vergezeld van een 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 lid 2 is de werkgever bevoegd de wisselende bestanddelen van de beloning te specificeren en uit te betalen uiterlijk in de eerstvolgende betalingsperiode.

HOOFDSTUK IV: ARBEID WELKE RECHT GEEFT OP EEN TOESLAGArtikel 13: Arbeid op onaangename uren

1. Onder arbeid op onaangename uren wordt verstaan arbeid buiten de in artikel 7 bedoelde normale dagelijkse arbeidstijd.
2. De werknemer met een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week, ontvangt voor arbeid op onaangename uren, per uur een toeslag van 35% van het uurloon, tenzij deze arbeid wordt verricht in het weekeinde of de werknemer in aanmerking komt voor een toeslag als bedoeld in artikel 19 lid 4.

% van het functie-salaris per week	% van het functie-salaris per maand	% van het uurloon
0,926 %	0,213 %	35 %

Artikel 14: Arbeid in het weekeinde

1. Onder arbeid in het weekeinde wordt verstaan arbeid op zaterdag, op zondag, dan wel op maandag vóór 06.30 uur voor niet administratief personeel en vóór 07.00 uur voor het administratief personeel.
2. Voor arbeid in het weekeinde ontvangt de werknemer de navolgende toeslagen voor elk uur:

Arbeid op	Tijdstip	% van het functie-salaris per week	% van het functie-salaris per maand	% van het uurloon
Maandag tot en met Vrijdag	na 18.30 uur	0,926%	0,213%	35%
Zaterdag	vóór 18.00 uur	1,316%	0,303%	50%
Zaterdag	na 18.00 uur	2,632%	0,605%	100%
Zondag	n.v.t.	3,158%	0,726%	120%
Maandag	vóór 06.30 uur voor NIET- administratief personeel en vóór 07.00 uur voor administratief personeel	1,316%	0,303%	50%

Artikel 15: Toeslag bij overplaatsing naar een andere werktijden regeling

1. De werknemer die, na gedurende een aaneengesloten periode van ten minste zes maanden werkzaam te zijn geweest in een werktijdenregeling, waarbij regelmatig per week op onaangename uren als bedoeld in artikel 13 moest worden gewerkt dan wel regelmatig arbeid in het weekeinde als bedoeld in artikel 14 is verricht, wordt overgeplaatst anders dan door eigen toedoen - behoudens het bepaalde in lid 2 - in een werktijdenregeling, die tenminste gemiddeld 5 onaangename uren per week minder telt dan het voorgaande voor hem geldende werktijdenregeling en/of waarin geen of lager beloonde weekendarbeid als bedoeld in artikel 14 lid 2 voorkomt, ontvangt nog gedurende de navolgende tijd het gehele of een deel van het bedrag ter hoogte van de oude verdiende toeslagen als bedoeld in artikel 13 lid 2 en/of artikel 14 lid 2:
 - 1.a. als langer dan zes maanden ononderbroken in een zelfde 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 een zelfde 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 lid 1 sub 1 onder d is op hen van toepassing.

Artikel 16: Ploegendienst en ploegentoeslag

1. Onder arbeid in ploegendienst wordt verstaan arbeid welke door een werknemer in regelmatig wederkerende volgorde in twee of meer ploegen afwisselend wordt verricht, terwijl tussen het einde van de arbeidstijd van de ene ploeg en de aanvang van de arbeidstijd van de daarop aansluitende ploeg geen grotere tijdsduur dan 1½ uur mag liggen.
2. Als de werknemer arbeid verricht buiten de in artikel 7 bedoelde arbeidstijden, en hiervoor geen vaste ploegentoeslag ontvangt zullen deze gewerkte uren in overeenstemming met artikel 13 (arbeid op onaangename uren) worden gecompenseerd.

De navolgende ploegentoeslagen gelden:

Ploegendienst	Vaste ploegentoeslag % van het functiesalaris
Tweeploegendienst	12%
Drieploegendienst	21,5%
Vierploegendienst	26%
Vijfploegendienst	31%

4. Voor de vierploegendienst zijn de volgende ploegendienstrooster opties mogelijk;

Optie A:

	1						2						3						4															
	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo						
1	O	O	M	M	N	N				O	O	M	M		N	N			O	O		M	M	N	N									
2			O	O	M	M		N	N			O	O		M	M	N	N				O	O	M	M	N	N							
3	N	N			O	O		M	M	N	N				O	O	M	M	N	N				O	O	M	M							
4	M	M	N	N				O	O	M	M	N	N				O	O	M	M				N	N									

Optie B:

	1						2						3						4														
	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo					
A		O	O	M	M		N	N				O	O	M	M	N	N					O					O	M	M	N	N		
B	N			O	O			M	M	N	N			O	O	M	M	N	N									O	O	M	M		N
C	M	N	N				O	O	M	M	N	N				O	O	M	M			N	N			O	O					M	
D	O	M	M	N	N				O	O	M	M	N	N				O	O			M	M	N	N								O

Het definitieve rooster wordt in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.

Artikel 17: Overwerk

1. a. Onder overwerk wordt verstaan door of namens de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de in het voor de betrokken werknemer geldende rooster - met inachtneming van het bepaalde in artikel 4 - vastgelegde arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week wordt overschreden. In de arbeidsduur per week zijn ook begrepen de in betreffende week verzuimde uren, waarover op grond van bepalingen in deze cao het tijdloon is doorbetaald dan wel op grond van het bepaalde in artikel 28 en in lid 4 van dit artikel is verzuimd.
 - b. Van overwerk is voor een deeltijdwerknemer sprake, als deze werknemer meer uren arbeid verricht dan het voor hem geldende dienstrooster per week aangeeft en de werktijd valt buiten de grenzen van het in de betreffende afdeling of ploeg normaal geldende rooster per week.
2. Het uitgangspunt van werkgever is overwerk zoveel mogelijk te voorkomen en alleen tot overwerk over te gaan als zich onvoorzienbare omstandigheden voordoen. De werknemer in volledige dienst is verplicht overwerk te verrichten, als de werkgever overwerk in verband met de werkzaamheden in het bedrijf noodzakelijk acht.

De werkgever dient, als de werknemer overwerk dient te verrichten, hem dit zo mogelijk tenminste 5 uur van tevoren mede te delen. De verplichting tot het verrichten van overwerk geldt niet voor werknemers van 55 jaar of ouder. Moet overwerk worden verricht over een tijdvak van enige duur, dan dient de werkgever vooraf overleg te plegen met de ondernemingsraad, met inachtneming van het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden voor zover van toepassing. Voorts is de werkgever verplicht periodiek aan de ondernemingsraad, en ook desgevraagd aan de betrokken werknemersorganisaties, verslag uit te brengen van het aantal gewerkte overuren.

3. Voor ieder uur overwerk dat de werknemer met een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week verricht geldt een vergoeding van 40% van het uurloon.

	% van het functie-salaris per week	% van het functie-salaris per maand	% van het uurloon
Normale uurloon	2,632%	0,605%	100%
Uurvergoeding (toeslag) overwerk	1,063%	0,245%	40%
Totale vergoeding overuur	3,695%	0,850%	140%

4. Als de werknemer zulks uitdrukkelijk wenst, zullen de overuren worden gecompenseerd met vrije tijd. Voor werknemers geldt, dat overuren gewerkt boven een totaal van 20 uur per vier weken en voor werknemers in drieploegendienst boven een totaal van 15 uur per drie weken in alle gevallen dienen te worden gecompenseerd met vrije tijd.
5. Indien compenserende vrije tijd wordt opgenomen volgens de daartoe in lid 4 gegeven mogelijkheid, ontvangt de betrokkene voor ieder uur overwerk alleen de overwerktoeslag van 40% van het uurloon.

% van het functie-salaris per week	% van het functie-salaris per maand	% van het uurloon
1,063%	0,245%	40%

6. De werknemer die buiten zijn normale arbeidsrooster werkt op uren die vallen tussen 23.00 en 07.00 uur de volgende ochtend en die dat werk heeft aangevangen vóór 07.00 uur, behoeft niet eerder met zijn normale arbeid te beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal tenminste 8 uren heeft gerust, waartoe hij maximaal 8 uur kan verzuimen. Als de tussen genoemde uren gewerkte tijd minder dan een uur belooft, wordt niettemin één verzuim uur gerekend.

Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen vanaf de aanvang van de dagdienst volgend op de hier bedoelde nachturen en worden normaal doorbetaald. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

Artikel 18: 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 19: Arbeid op feestdagen

- Onder arbeid op feestdagen wordt verstaan arbeid op één der volgende dagen: Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag en de door de overheid aan te wijzen dag te vieren van Koningsdag, alsmede om de vijf jaar, te rekenen vanaf 1980, vijf mei ter viering van de Nationale Bevrijdingsdag.
- In beginsel wordt op een feestdag niet gewerkt. 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 tijdloon doorbetaald. Ten minste eenmaal per jaar zal de werkgever met zijn ondernemingsraad overleg plegen over de arbeid op feestdagen.
- Als de werknemer op een feestdag als bedoeld in lid 1 arbeid verricht, worden de gewerkte uren in vrije tijd gecompenseerd.

4. Voor arbeid die eindigt of begint op een feestdag ontvangt de werknemer de navolgende toeslagen voor elk uur:

Feestdag	Toeslag van het functiesalaris
Op de dag voor feestdag na 18.00 uur	50%
Op de feestdag zelf	120%
Op de dag na de feestdag vóór 06.30 uur voor NIET- administratief personeel en vóór 07.00 uur voor administratief personeel	50%

Valt de feestdag in het weekeinde, dan ontvangt de werknemer uitsluitend de toeslag als bedoeld in dit lid. Indien arbeid wordt verricht op de dag voor en na een feestdag en deze dag valt in het weekeinde, dan geldt uitsluitend de toeslag als bedoeld in artikel 14.

5. Op bid- en dankdagen worden, in overleg met de ondernemingsraad, de werknemers die daarom verzoeken in de gelegenheid gesteld hun kerkdiensten of bijeenkomsten bij te wonen. Indien op deze dagen vrijaf genomen of gegeven wordt, worden deze dagen als snipperdagen beschouwd.
6. Voor werknemers in een vier- en een vijfploegendienst die arbeid verrichten op feestdagen zijn de in dit artikel gestelde voorwaarden van toepassing.
7. Het toekennen van feestdagen wordt op jaarbasis naar rato toegepast. Elk jaar wordt daarom achteraf berekend op hoeveel uren op een feestdag een vergelijkende fulltime medewerker doorbetaald vrijaf krijgt. De parttime medewerker krijgt het parttimepercentage hiervan aan doorbetaalde feestdag-uren toegekend. Dit aantal uren wordt elkaar jaar vergeleken met het werkelijk aantal uren waarop doorbetaald vrij wordt gegeven in het rooster van de parttime medewerker. Het meerdere of mindere wordt in uren verrekend.
8. Diversiteitsdag. De werknemer kan op basis van een levensovertuiging de keuze maken voor 2022 en 2023 één standaard feestdag genoemd in lid 1 van dit artikel te ruilen voor een andere bij de levensovertuiging van de werknemer passende feestdag.

Voorwaarde is wel dat de werknemer die hiervan gebruik wil maken, dit vóór 1 januari van het kalenderjaar aangeeft en dat op die feestdag waarop de werknemer dan wil gaan werken, geen sprake is van een collectieve sluiting van de afdeling of het bedrijf.

Als de werknemer deze dag heeft geruild, dan heeft de nieuwe aangewezen feestdag voor die werknemer de status van feestdag. De in dit artikel genoemde leden zijn dan van toepassing.

Artikel 20: Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer.

1. De werknemer ontvangt op basis van de ANWB-routeplanner kortste afstand, een fiscaal vaste reiskostenvergoeding voor de woon-werkafstand. Voor het bepalen van deze afstand wordt uitgegaan van adres en huisnummer en postcode van zowel de woonplaats als de (hoofd)werklocatie van de werknemer. De hoogte van de vergoeding is afhankelijk van de reisafstand (heen en terugreis) tussen woonadres en werklocatie en het aantal dagen per week waarop feitelijk wordt gewerkt. Dit wordt geregistreerd via het inklokken met de badge van de werknemer.
2. De maximale afstand (enkele reis) waarvoor een reiskostenvergoeding wordt verstrekt bedraagt 40 kilometer.
3. De onbelaste reiskostenvergoeding bedraagt vanaf 1 januari 2024 tot 1 juli 2024 € 0,21 per kilometer. Per 1 juli 2024 wordt de reiskostenvergoeding voor het woon-werkverkeer vastgesteld op het huidige wettelijk fiscaal maximum van € 0,23 per kilometer.

Artikel 21: Inconveniëntoeslag (Vervallen).

HOOFDSTUK V: ENIGE SPECIALE CATEGORIEËN WERKNEMERS

Artikel 22: Deeltijdwerknemer

1. Een deeltijdwerknemer is een werknemer, met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan, waarin de arbeidsduur is gesteld op minder uren per week dan de normale arbeidsduur, onverminderd het bepaalde in artikel 6 lid 5.
2. Voor de deeltijdwerknemer als bedoeld in lid 1 zijn de bepalingen van deze cao - tenzij anders vermeld - naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing.
3. Als een deeltijdwerknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende rooster per week aangeeft, doch de werktijd binnen de grenzen van het in de betreffende afdeling of ploeg normaal geldende rooster blijft, is sprake van meerwerk.
4. Over meerwerk vindt betaling plaats ter grootte van het voor de deeltijdwerknemer geldende uurloon. Het meerwerk wordt zowel voor de berekening van het vakantierecht als voor de bepaling van de eindejaarsuitkering en de vakantietoeslag volledig in aanmerking genomen. Deze uren tellen ook mee voor het bepalen van de berekeningsbasis bij doorbetaling van en aanvulling op het loon tijdens arbeidsongeschiktheid alsmede voor de hoogte van de VUT- uitkering.

Artikel 23: Leerlingen

1. a. 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 33, door het eindigen of niet op de normale tijd aangaan van de leerovereenkomst.
b. 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 van hoofdstuk 8 onverminderd van toepassing.
2. a. 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 8 lid 1, 2 en 3 ontvangen deze werknemers:
 - 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;
 - 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.
b. 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.
3. Op de werknemer bedoeld in dit artikel is artikel 11 niet van toepassing.
4. 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.
5. De werkgever zal, als een vakopleiding wordt gevolgd, de reiskosten en de kosten voor noodzakelijke leermiddelen vergoeden.

6. 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.
7. 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.
8. Het in de voorgaande leden bepaalde is, voor zover relevant, van overeenkomstige toepassing ten aanzien van leerlingen voor functies in de administratieve sector.
9. Het hiervoor in de leden 1 t/m 8 bepaalde heeft niet betrekking op partieel leerplichtige werknemers.

Artikel 24: 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.

HOOFDSTUK VI: VAKANTIE

Artikel 25: Vakantie

1. De werknemer heeft recht op:
 - a. 16,67 uur vakantie per maand dienstverband, als hij de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt tot het bereiken van de 60-jarige leeftijd.
 - b. 18 uur vakantie per maand dienstverband, als hij de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt.
Van de tijd, die de werknemer beneden de leeftijd van 18 jaar besteedt aan het deelnemen aan een kamp (een zgn. werkweek) dat georganiseerd wordt binnen het cursusprogramma van een vormingsinstituut, mag ten hoogste 24 uren als vakantie worden aangemerkt.
 - c. 18 uur vakantie per maand dienstverband, als hij de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt.
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. Als de werknemer in het lopende contractjaar arbeid verricht in een rooster, dat gepaard gaat met ten minste 44 nachtdiensten per jaar, waarbij tussen 23.00 uur en 04.00 uur wordt gewerkt, heeft hij onverminderd het bepaalde in lid 3 recht op 24 uren extra vakantie per jaar.
5. De werkgever is verplicht ten behoeve van iedere werknemer een vakantieregistratie bij te houden, waaruit het tegoeed 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.
6. Over de vakantie-uren wordt aan de werknemer het tijdloon doorbetaald.
7. Van de vakantie dient een tijdvak van tenminste twee weken dan wel als de werknemer dit verzoekt, drie weken aaneengesloten te worden genoten tussen 15 mei en 15 september, resp. - indien het bedrijfsbelang zulks vereist, in overleg met de ondernemingsraad met inachtneming van het bepaalde in artikel 24 van de Wet op de Ondernemingsraden, voor zover van toepassing - tussen 30 april en 1 oktober.

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 gewenste aaneengesloten vakantie dient op te geven en de werkgever hem vóór 1 januari daaropvolgend dient mede te delen in hoeverre aan zijn wensen met betrekking tot de aaneengesloten vakantie kan worden voldaan. De werkgever is bevoegd ten hoogste drie dagen aan te wijzen als algemene snipperdagen.
8. 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.

9. Vakantie-uren dienen in beginsel opgenomen te worden in het vakantiejaar waarin zij zijn opgebouwd.
 - Wettelijke vakantie-uren vervallen 6 maanden na het jaar waarin ze zijn opgebouwd, tenzij deze vakantiedagen reeds zijn aangevraagd en afgewezen voor de vervaldatum.
 - Bovenwettelijke vakantie-uren verjaren 5 jaar na het jaar waarin ze zijn opgebouwd.
10. Ten aanzien van de vakantie van werknemers uit niet-EU-landen dient de werkgever met inachtneming van de Wet op de Ondernemingsraden, voor zover van toepassing, een voor zijn onderneming geldende regeling te treffen, waarin mede een regeling voor twee vrije dagen voor Islamitische werknemers ter vervulling van hun godsdienstplichten kan worden opgenomen.

Artikel 26: Toeslagen

A. Eindejaarsuitkering

1. De werkgever zal aan het einde van het kalenderjaar aan de werknemer een eindejaarsuitkering toekennen van 3% van het in dat jaar genoten inkomen.
2. Aan de werknemer die in de loop van het kalenderjaar de dienstbetrekking verlaat, zal de in lid 1 bedoelde eindejaarsuitkering worden uitbetaald naar rato van het aantal maanden dienstverband in het betreffende kalenderjaar.
3. Onder inkomen wordt verstaan alle uit deze cao en de sociale verzekeringswetten voortvloeiende inkomensbestanddelen, met uitzondering van de eindejaarsuitkering, de vakantietoeslag en de vergoeding van kosten die door de werknemer in verband met zijn dienstverband zijn gemaakt.

B. Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft per maand dienstverband recht op een vakantietoeslag van 8% van zijn inkomen over die maand.
2. Onder inkomen wordt verstaan alle uit deze cao en de sociale verzekeringswetten voortvloeiende inkomensbestanddelen, met uitzondering van de eindejaarsuitkering, de vakantietoeslag en de vergoeding van kosten die door de werknemer in verband met zijn dienstverband zijn gemaakt.
3. 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.

HOOFDSTUK VII: VERZUIM

Artikel 27: Kort verzuim

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 geregistreeerde 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 geregistreeerde 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. bij 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 28: 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:

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

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 rata 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.

Artikel 29: Verzuim voor het bijwonen van vergaderingen, congressen en cursussen

- 1.a. Voor het bijwonen van vergaderingen en congressen van de werknemersorganisaties en de daaraan gelieerde jeugdorganisaties zal de werknemer die deel uitmaakt van één van de besturende organen dan wel afgevaardigde is van een afdeling, vrijaf worden gegeven en het voor hem geldende tijdloon worden doorbetaald gedurende de werkelijk benodigde tijd, mits het verzuim naar het oordeel van de werkgever in verband met de te verrichten werkzaamheden toelaatbaar is. Onder besturende organen als bedoeld in de eerste volzin worden verstaan:
 1. de in de statuten en reglementen van de werknemersorganisaties vastgelegde besturende organen op lokaal, regionaal en landelijk niveau;
 2. de door de werknemersorganisaties bij de werkgevers schriftelijk aangemelde andere dan onder punt 1 genoemde besturende organen op lokaal, regionaal en landelijk niveau, zoals kadergroepen en concerngroepen.
- 1.b. Tussen de werkgever en de werknemersorganisaties zal overleg worden gepleegd over een regeling van betaald vrijaf voor werkgroepen op lokaal, regionaal en landelijk niveau, die bij bijzondere omstandigheden zoals

reorganisaties en fusies - door de werknemersorganisaties incidenteel kunnen worden opgericht, mits schriftelijk aangemeld bij de werkgevers(organisaties).

- 1.c. Voor het bijwonen van cursussen van werknemersorganisaties zal vrijaf worden gegeven en het voor hem geldende tijdloon worden doorbetaald voor wie door de werknemersorganisaties daartoe een verzoek wordt ingediend mits het verzuim naar het oordeel van de werkgever in verband met de te verrichten werkzaamheden toelaatbaar is. Het maximumaantal, op basis van de eerste volzin toe te kennen, cursusdagen bedraagt op jaarbasis drie dagen vermenigvuldigd met het aantal vooraf bij de werkgever aangemelde kaderleden, vastgesteld per werknemersorganisatie.
- 1.d. Afwijzingen op verzoeken uit hoofde van dit artikel zullen door de werkgever gemotiveerd ter kennis worden gebracht aan de betrokken werknemersorganisatie(s).
2. Voor zover een ploegendienstwerknemer 8 uur of langer afwezig is in verband met in dit artikel bedoeld verzuim, dient werkgever in overleg met betrokkene hem in de gelegenheid te stellen tenminste 8 uur nachtrust te genieten.

Artikel 30: Uitkering bij arbeidsongeschiktheid, loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet (ZW), hoofdstuk 3 van de Wet Arbeid en Zorg (WAZ), de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)/Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) bestaande uit onder meer de IVA (Inkomen bij volledige Arbeidsongeschiktheid) en de WGA (Wet Gedeeltelijke Arbeidsgeschikten), voor zover hierna uitdrukkelijk niet anders is bepaald.
2. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer, waarvan de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid op of na 1 januari 2004 ligt gedurende de eerste 52 weken (het eerste ziektejaar) 70% van het maandinkomen tot maximaal het voor de werknemer geldende dagloon inzake de Wet Financiering Sociale Verzekeringen (WFSV) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het netto maandinkomen.
3. Gedurende de daaropvolgende 52 weken (het tweede ziektejaar vanaf week 53 tot en met week 104) zal aan deze werknemer ingeval van arbeidsongeschiktheid 70% van het maandinkomen worden doorbetaald. Werknemers die zich in deze periode intensieve medewerking verlenen aan de inspanningen voor re-integratie en voldoen aan de hieromtrent gestelde eisen in de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) en de afspraken zoals opgenomen in het verzuimprotocol, ontvangen gedurende het tweede ziektejaar een aanvulling van 20% (tot 90% van het netto tijdloon). De voornoemde aanvulling vindt plaats vanuit de pensioenverzekeraar volgens het gestelde in het pensioenreglement onder die voorwaarden dat er eerst een keuring door het UWV heeft plaatsgevonden en er op basis van die keuring en de mate van arbeidsongeschiktheid (opnieuw) is vastgesteld. Deze aanvulling vindt plaats na 104 weken verzuim.

Als niet aan de voornoemde inspanningen wordt voldaan vindt geen aanvulling plaats en kan tot korting van de loondoorbetaling worden overgegaan.

4. 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 arbeidsongeschiktheid². De duur van de hiervoor bedoelde aanvullingen zal tezamen in totaliteit nooit meer bedragen dan 104 weken.

² Met ingang van 1 januari 1989 is een invaliditeitspensioen voor werknemers van 25 jaar en ouder ingevoerd (zie bijlage VI).

5. 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.

6. 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.
7. De werkgever zal voor de gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemer met een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen de 35 en 80% (WGA gerelateerd) een maximale inspanning leveren de (resterende) verdien capaciteit van deze werknemer te behouden.
8. De intentie is de werknemer bedoeld in 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.
9. 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 verdien capaciteit. 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.
10. Indien voor de werknemer als bedoeld in lid 7 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.
11. 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.
12. 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.

13. 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 bijlage 5 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 31: Zorgverzekering

Door werkgever zijn per 1 januari 2006 collectieve voorwaarden voor de zorgverzekering afgesproken, zijnde een basispakket en een aanvullend toppakket.

Werkgever geeft een tegemoetkoming van € 30,88 bruto per maand voor de werknemer ongeacht deelname aan een collectieve verzekering.

Artikel 31A: WGA-verzekering

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

HOOFDSTUK VIII: AANVANG EN EINDE DIENSTBETREKKING

Artikel 32: Indiensttreding en ontslag

1. Het dienstverband wordt geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
2. Indien schriftelijk een proeftijd is bedongen, is gedurende de proeftijd het bepaalde in artikel 670, lid 1 (opzegverbod gedurende ziekte) en 3 (opzegverbod gedurende dienstplicht), BW niet van toepassing.

Als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt overeengekomen geldt ten hoogste een proeftijd van 2 maanden.

Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan 6 maanden kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste 1 maand. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor 2 jaar of langer kan de proeftijd ten hoogste 2 maanden bedragen. Bij een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of korter wordt geen proeftijd overeengekomen.

- a) De opzegging van een dienstverband geschiedt met inachtneming van de opzegtermijnen als genoemd in artikel 672, lid 1 tot en met 4, BW, met uitzondering van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikel 678 BW (dringende reden voor werkgever) en artikel 679 BW (dringende reden voor werknemer) en in geval van beëindiging gedurende de proeftijd als bedoeld in lid 2 van dit artikel in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd.
 - b) Een dienstverband voor een bepaalde tijdsduur, eindigt, zonder dat daartoe voorafgaande opzegging is vereist, op het tijdstip genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt: over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst; en bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten. In geval er een arbeidsovereenkomst is overeengekomen voor een periode korter dan 6 maanden, dan wel een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarbij het einde niet op een kalenderdatum is gesteld, geldt deze aanzegverplichting niet.
5. De dienstbetrekking tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand, waarin de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt dan wel in het kader van vervroegde uittreding eerder vanaf de 62-jarige leeftijd, als de werknemer op grond van het voor deze werknemer van kracht zijnde pensioenreglement van Menken Drinks BV, behorend bij deze cao, een pensioenuitkering ontvangt.

Artikel 33: 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 tijdsloon:
 - 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.

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 tijdsloon en de uitkering krachtens de Werkloosheidswet, waarop geen korting is toegepast vanwege verwijtbare werkloosheid.

2. 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.
3. 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.
4. 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.

Artikel 33A: Pensioenregeling

De voor de medewerker vallende onder deze cao geldende pensioenregeling is opgenomen in bijlage VI-B. Deze pensioenregeling en het daarbij horende pensioenreglement kan alleen gewijzigd worden na overeenstemming tussen partijen waarmee deze cao is overeengekomen.

Het pensioenakkoord is met de werknemersorganisaties en de ondernemingsraad van Refresco Benelux op de locatie Bodegraven overeengekomen.

Artikel 33B: Pensioentoeslag

Voor de medewerker die op 31 mei 2022 een arbeidsovereenkomst met Refresco heeft én valt onder de werkingssfeer van de cao Bodegraven wordt de pensioencompensatie van 2,55% van de pensioengrondslag verhoogd naar 3,28% van de pensioengrondslag. Deze toeslag wordt vastgeklikt, structureel gemaakt en omgezet in een vaste persoonlijke toeslag.

Voor de medewerker die op of na 1 juni 2022 in dienst komt bij Refresco geldt deze pensioencompensatie niet.

HOOFDSTUK IX: WERKGELEGENHEID

Artikel 34: Overleg op ondernemingsniveau

1. a. De werkgever zal tenminste tweemaal per jaar de betrokken werknemersorganisaties uitnodigen, teneinde hen te informeren over de economische gang van zaken en de economische vooruitzichten van de ondernemingen, waarbij in het bijzonder aandacht zal worden geschonken aan de werkgelegenheids- en milieuaspecten. Hierbij zullen ook die plannen - waaronder die op het terrein van de automatisering - worden betrokken die in voorbereiding zijn en die bij realisering ingrijpende gevolgen voor de werkgelegenheid van de betrokken onderneming hebben, één en ander onverlet de taak en de bevoegdheden van de ondernemingsraad. Ook zal informatie worden verstrekt over de aanpak van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid en het leeftijdsbewust personeelsbeleid. De hierop betrekking hebbende gegevens - bedoeld om de werknemersorganisaties inzicht te geven in die plannen - zullen tijdig door de werkgever worden verstrekt, en ook één keer per jaar gegevens over het personeelsverloop.
- 1.b. 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.
- 1.c. 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. De werkgever heeft de intentie om alleen gebruik te maken van gecertificeerde uitzendorganisaties. De uitzendkrachten worden conform cao beloond. Werkgever zal zich vergewissen van de correcte arbeidsvoorwaarden. Door particuliere uitzendbureaus bemiddelde ingeleende krachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit noodzakelijk is, zal de OR hierover geïnformeerd worden, met inachtneming van het ter zake in de Wet op de Ondernemingsraden bepaalde, overigens onverminderd de bevoegdheid van de werknemersorganisaties hierover inlichtingen te vragen. Als regel geldt een maximale inleenperiode voor ingeleende krachten van zes maanden. De beloningsbepalingen van deze cao zijn ook van toepassing op ingeleende krachten, met uitzondering van scholieren van 23 jaar of jonger in de periode 1 juni tot 1 september. Voor ingeleende krachten met uitzondering van de hiervoor genoemde scholieren, geldt dat de wettelijke vakantietoeslag wordt genoten over alle in de hoofdstukken III en IV van deze cao genoemde beloningsbepalingen.
6. 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.
7. Her-, bij- en omscholing zal zoveel mogelijk bevorderd worden.
8. 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.

HOOFDSTUK X: SLOTBEPALINGEN

Artikel 35 Personeelsvertegenwoordiging (Vervallen)

Artikel 35A: Bedrijvenwerk

1. Activiteiten van de werknemersorganisaties in het kader van het bedrijvenwerk in de onderneming zijn toegestaan, mits hierdoor de voortgang van de werkzaamheden en het functioneren van de ondernemingsraad niet geschaad worden en mits de voorzitter en andere bestuursleden van de bedrijfsledengroep als zodanig bij werkgever bekend zijn.
2. Tussen de werkgever en de werknemersorganisaties zal overleg gepleegd worden over de aard, omvang en vorm van de eventueel nodige faciliteiten. Hierbij wordt in het bijzonder gedacht aan:
 - a. het toestaan van aankondigingen op publicatieborden van bijeenkomsten van bedrijfsledengroepen van de werknemersorganisaties;
 - b. de mogelijkheid van contact binnen het bedrijf maar buiten de werktijd met leden van de werknemersorganisaties;
 - c. contact van de voorzitter der bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de werknemersorganisaties binnen de werktijd als dit door bijzondere omstandigheden buiten de werktijd niet mogelijk is;
 - d. beschikbaarstelling door de werkgever - als regel buiten de werktijd - van vergaderruimten.
3. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers die een functie in een werknemersorganisatie vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke functie zijn belast.
4. Tenzij een bestuurslid van een bedrijfsledengroep aanleiding geeft tot een dringende reden als bedoeld in artikel 678 BW, zal de werkgever, met inachtneming van het bepaalde artikel 670 BW, geen ontslag toepassen dan na overleg met een bezoldigde vertegenwoordiger van de betrokken werknemersorganisatie en alleen bij wijze van uitzondering schorsing met behoud van loon toepassen.
5. De werkgever die wil overgaan tot ontslag van een bestuurslid van een bedrijfsledengroep 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. Bedoelde toestemming is niet vereist wanneer de beëindiging geschiedt wegens een dringende reden of wegens ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van gewichtige redenen.

Het bepaalde in dit lid geldt voor een maximaal aantal leden van het bestuur van een bedrijfsledengroep volgens onderstaande staffel:

- voor een vestiging met minder dan 100 werknemers: maximaal 3 bestuursleden;
- voor een vestiging van 100 en meer maar minder dan 300 werknemers: maximaal 5 bestuursleden;
- voor een vestiging van 300 en meer werknemers: maximaal 7 bestuursleden.

Artikel 36: Duur van de cao

1. Deze cao is verlengd voor de duur van 18 maanden en treedt in werking per 1 januari 2024 en eindigt van rechtswege, zonder dat enige opzegging vereist is, op 30 juni 2025.
2. Indien gedurende de looptijd van deze cao zich buitengewone en ingrijpende veranderingen voordoen in de algemene sociaaleconomische situatie of in de loon- en prijspolitiek van de regering, is zowel ieder van de

werkgever als ieder van de werknemersorganisaties bevoegd wijziging der overeenkomst, welke met deze verandering in verband staat, aan de orde te stellen. In dit geval zijn de wederpartijen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

3. Als binnen één maand nadat de in het vorige lid bedoelde voorstellen schriftelijk bij de andere partij aanhangig zijn gemaakt, daarover geen overeenstemming is bereikt, zijn de partijen die deze voorstellen aan de orde hebben gesteld, bevoegd de cao met inachtneming van een termijn van één maand op te zeggen.

Aldus overeengekomen

namens **FNV**, gevestigd te Utrecht

De heer C. Lacin
Vakbondsbestuurder

namens **CNV Vakmensen.nl**, gevestigd te Utrecht

De heer P.S. Fortuin
Voorzitter

De heer R. Biesmans
Bestuurder

Anderzijds

namens **Refresco Benelux B.V.**

De heer A. van Assouw
Managing Director

De heer J. Story
HR Director

BIJLAGES

BIJLAGE I: Functielijst

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Refresco Benelux B.V. locatie Bodegraven

FUNCTIELIJST MENKEN DRINKS, ALS BEDOELD IN ARTIKEL 9 LID 3

Functielijst 2011	Functiegroep
-	1
Startende 3 en 4 en uitzendkrachten	2
Schoonmaker	3
Assistent kantinemedewerker	
Allround logistiek medewerker	4
Kantinemedewerker	
Operator A	5
Voorraadbeheerder	
Administratief medewerker logistiek	
Operator B	6
Coördinator Goederenontvangst	
Assistent financiële administratie	
Microbiologisch laborant	
Adm. medewerker Salaris Administratie	
Coördinator Technisch Magazijn	
Operator Kwaliteit Fysisch Lab	7
Operator C	
Siroopbereider	
Plantsecretaresse	
Storingsmonteur/onderhoudsmonteur	8
Personeelsfunctionaris	
Medewerker QA	
Medewerker financiële administratie	

BIJLAGE I-A: BEZWAAR EN BEROEPSPROCEDURE FUCNTIEWAARDERING

**behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst
voor Refresco Benelux B.V. locatie Bodegraven**

BEZWAAR EN BEROEPSPROCEDURE FUCNTIEWAARDERING, ALS BEDOELD IN ARTIKEL 8 LID 9

Inleiding

Deze procedure maakt deel uit van de ORBA-methode voor functieonderzoek en waardering.

In deze procedure 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, 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 werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, dan wel via de directie, op een door partijen nader overeen te komen functiewaarderingsdeskundige.

Procedurestappen

Fase A: Bezwaarfase

Een bezwaar dient binnen drie maanden, na datum bekendmaking van het resultaat, 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 resultaat dient ingediend te worden bij de afdeling HR. Na de indiening 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 te worden bij de afdeling HR.

4. De afdeling HR draagt zorg voor een tijdige beschikbaarstelling van alle documentatie omtrent 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 het onderzoek en de gevolgen 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 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.

7. In geval van een externe beroepsprocedure kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, dan wel aan de directie (indien de werknemer geen lid is van een werknemersorganisatie).
8. Het nadere onderzoek wordt uitgevoerd door deskundige(n) van de werknemersorganisatie 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.

BIJLAGE II: LOONGEBOUW REFERSCO BENELUX B.V. Locatie Bodegraven

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst
voor Refresco Benelux B.V. locatie Bodegraven.

Loongebouw CAO Refresco Benelux B.V. locatie Bodegraven incl 3% per 01.01.2024 bruto per maand								
Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8
ontw 1	1.114,58	1.147,52	1.171,98	1.210,00	1.456,08	1.486,06	1.811,77	2.108,59
ontw 2	1.706,33	1.756,75	1.806,87	1.878,67	2.063,87	2.144,95	2.390,96	2.564,97
ontw 3	2.298,08	2.365,96	2.441,72	2.547,33	2.671,67	2.803,81	2.970,10	3.021,31
0	2.355,75	2.426,15	2.503,78	2.612,08	2.739,58	2.875,09	3.045,64	3.227,19
1	2.378,23	2.450,65	2.531,78	2.646,80	2.777,55	2.916,23	3.090,91	3.275,76
2	2.399,79	2.476,01	2.560,68	2.682,81	2.815,50	2.942,79	3.136,01	3.324,15
3	2.421,69	2.501,56	2.590,79	2.718,95	2.853,39	2.998,66	3.181,73	3.372,56
4	2.444,23	2.527,70	2.621,27	2.754,96	2.891,20	3.039,98	3.227,29	3.421,01
5	2.467,57	2.554,07	2.653,73	2.791,13	2.929,02	3.081,35	3.272,98	3.469,42
6	2.491,01	2.581,85	2.686,99	2.827,09	2.967,02	3.122,46	3.318,64	3.517,74
7	2.515,08	2.609,53	2.720,12	2.863,20	3.005,01	3.163,92	3.364,44	3.566,23
8	2.551,00	2.646,80	2.758,98	2.904,10	3.042,91	3.205,64	3.410,04	3.614,68
9	2.586,93	2.684,09	2.797,83	2.945,00	3.086,39	3.251,44	3.455,73	3.663,00
10	2.622,87	2.721,36	2.836,70	2.985,92	3.129,85	3.297,21	3.505,09	3.711,26
11	2.658,79	2.758,65	2.875,56	3.026,82	3.173,32	3.343,02	3.554,45	3.764,29
12	2.694,72	2.795,92	2.914,42	3.067,72	3.216,79	3.388,82	3.603,83	3.817,30
13	2.730,64	2.833,20	2.953,27	3.108,62	3.260,25	3.434,60	3.653,19	3.870,32
14	2.766,59	2.870,48	2.992,14	3.149,54	3.303,74	3.480,40	3.702,56	3.923,34
15	-	-	-	-	3.347,21	3.526,20	3.751,92	3.976,35
16	-	-	-	-	-	-	3.801,29	4.029,37

Loongebouw CAO Refresco Benelux B.V. locatie Bodegraven incl 3% per 01.01.2025 bruto per maand								
Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8
ontw 1	1.148,02	1.181,94	1.207,14	1.246,30	1.499,76	1.530,65	1.866,12	2.171,85
ontw 2	1.757,52	1.809,45	1.861,08	1.935,03	2.125,78	2.209,30	2.462,68	2.641,92
ontw 3	2.367,03	2.436,94	2.514,97	2.623,75	2.751,82	2.887,92	3.059,21	3.111,95
0	2.426,42	2.498,93	2.578,90	2.690,44	2.821,77	2.961,34	3.137,01	3.324,00
1	2.449,58	2.524,17	2.607,74	2.726,20	2.860,87	3.003,72	3.183,64	3.374,04
2	2.471,79	2.550,29	2.637,50	2.763,30	2.899,96	3.031,07	3.230,09	3.423,87
3	2.494,34	2.576,60	2.668,52	2.800,52	2.938,99	3.088,62	3.277,18	3.473,74
4	2.517,56	2.603,54	2.699,91	2.837,60	2.977,93	3.131,18	3.324,11	3.523,64
5	2.541,59	2.630,69	2.733,34	2.874,87	3.016,89	3.173,79	3.371,17	3.573,50
6	2.565,74	2.659,31	2.767,60	2.911,90	3.056,04	3.216,14	3.418,20	3.623,27
7	2.590,53	2.687,82	2.801,72	2.949,10	3.095,16	3.258,84	3.465,38	3.673,22
8	2.627,53	2.726,20	2.841,75	2.991,23	3.134,20	3.301,80	3.512,34	3.723,12
9	2.664,54	2.764,62	2.881,77	3.033,35	3.178,98	3.348,98	3.559,40	3.772,89
10	2.701,55	2.803,00	2.921,80	3.075,50	3.223,74	3.396,13	3.610,24	3.822,60
11	2.738,56	2.841,41	2.961,83	3.117,62	3.268,52	3.443,31	3.661,09	3.877,22
12	2.775,56	2.879,80	3.001,86	3.159,75	3.313,30	3.490,48	3.711,94	3.931,82
13	2.812,56	2.918,20	3.041,87	3.201,88	3.358,06	3.537,63	3.762,78	3.986,43
14	2.849,59	2.956,60	3.081,90	3.244,02	3.402,85	3.584,81	3.813,64	4.041,04
15	-	-	-	-	3.447,63	3.631,99	3.864,48	4.095,64
16	-	-	-	-	-	-	3.915,33	4.150,25

BIJLAGE III: PROTOCOL AFSPRAKEN

**behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst
Refresco Benelux B.V. locatie Bodegraven**

PROTOCOL AFSPRAKEN

De vakorganisaties en Refresco hebben wederom naar elkaar bevestigd dat we blijven streven naar één cao voor alle medewerkers die op dit moment onder de werkingssfeer van de cao Dranken of de cao Bodegraven vallen.

Het eerder overeengekomen traject wordt na de zomer van 2024 voortgezet.

BIJLAGE IV: INVALIDITEITSPENSIOENREGELING

**behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor
Refresco Benelux B.V. locatie Bodegraven**

**INVALIDITEITSPENSIOENREGELING VOOR REFRESCO BENELUX B.V. LOCATIE BODEGRAVEN VOORHEEN MENKEN
DRINKS B.V.**

Artikel 1

Aanspraken bij opname in de invaliditeitspensioenregeling

De werkgever neemt de werknemer in de invaliditeitspensioenregeling op met ingang van de dag waarop hij in dienst treedt conform het pensioenreglement Refresco Benelux B.V. locatie Bodegraven voorheen Menken Drinks BV.

BIJLAGE V: SANCTIEBEPALINGEN ZIEKTE- EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

**van de collectieve arbeidsovereenkomst
voor Refresco Benelux B.V. locatie Bodegraven
voorheen Menken Drinks B.V.**

SANCTIEBEPALINGEN ZIEKTE- EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 1

Controlevoorschriften

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

Artikel 2

Algemene bepalingen

1. Als de werkgever op grond van de wet, artikel 30 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 30 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 30 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 30 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 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 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 lid 1 als in lid 2.

Bijlage VI-A: Collectieve Arbeidsovereenkomst over het PENSIOENREGLEMENT

**behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor
Refresco Benelux B.V. locatie Bodegraven voorheen Menken Drinks B.V.**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST INZAKE PENSIOENREGLEMENT REFRESCO BENELUX B.V. LOCATIE
BODEGRAVEN VOORHEEN MENKEN DRINKS B.V. ZIJNDE HET ZWITSERLEVEN BEDRIJFSPENSIOEN.**

Voor de periode *1 januari 2023 tot en met 31 december 2023*

Tussen Refresco Benelux B.V. locatie Bodegraven voorheen Menken Drinks B.V, gevestigd te Bodegraven enerzijds,

Datum Plaats

en de

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,

Datum Plaats

CNV-vakmensen, gevestigd te Utrecht,

Datum Plaats

anderzijds,

zijn overeengekomen de in hoofde genoemde cao te volgen met de instemming van de ondernemingsraad.

Bijlage VI-B: PENSIOENAFSPRAKEN**behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor
Refresco Benelux B.V. locatie Bodegraven****PENSIOENAFSPRAKEN**

De volgende pensioenafspraken, die integraal deel uit maken van deze cao, zijn tussen partijen overeengekomen.

Vanaf 1 januari 2019 is het Bedrijfstakpensioenfonds (BPF) Dranken ondergebracht bij het Bedrijfstakpensioen Detailhandel Sector Dranken. Omdat de pensioenregeling van de medewerkers waarop de cao Refresco Nederland BV locatie Bodegraven van toepassing is, op punten afwijkt van die in het pensioenfonds Dranken, hebben cao partijen op 18 januari 2019 hierover aanvullende afspraken gemaakt. De cao voor de locatie Bodegraven wordt door Refresco Nederland BV met FNV en CNV Vakmensen overeengekomen.

Partijen zijn overeengekomen in de cao Refresco Benelux BV de juiste percentages, bedragen en premieverdeling tussen werkgever en werknemer op te nemen die geldt voor de deelnemers aan het Pensioenfonds Detailhandel voor de Sector Dranken. Deze afspraken zijn voor de volledigheid samengevat hierna opgenomen.

	2021	2022	2023	2024
Opbouwpercentage Ouderdompensioen	1,41%	1,41%	1,41%	1,41%
Franchise	€ 14.447	€ 14.720	€ 16.265	€ 17.522
Totale pensioenpremie	24,75%	24,75%	24,75%	24,75%
Werkgeversdeel	16,2075%	16,2075%	16,2075%	16,2075%
Werknemersdeel	8,5425%	8,5425%	8,5425%	8,5425%