

Maarheeze, 30 juni 2025

PRINCIPE AKKOORD CAO REFRESCO BENELUX B.V.

De werkgeversdelegatie van Refresco Benelux BV heeft op 30 juni 2025 samen met de bestuurders van de vakorganisaties FNV, CNV en De Unie en hun kaderleden een onderhandelingsresultaat afgesloten voor de eerste ondernemings-cao Refresco Benelux B.V. Deze cao is van toepassing op alle cao-werknemers op de locaties Maarheeze, Sittard, Hoensbroek en Zoetermeer (voorheen vallende onder de cao voor de Drankindustrie en de Groothandel in Dranken) en de cao-werknemers op de locatie Bodegraven (voorheen vallende onder de eigen cao Refresco Bodegraven).

De afgelopen maanden heeft er tussen partijen veelvuldig en intensief overleg plaatsgevonden. De ambitie van partijen was en is om met concullega bedrijven een zogenaamde bottelaars-cao tot stand te laten komen om daarmee werkgelegenheid binnen de sector te behouden en te werken vanuit een gelijkwaardige concurrentiepositie. Omdat het uitzicht op een dergelijke cao op dit moment ontbreekt is door partijen het harmonisatie traject opgestart om te komen tot één set aan arbeidsvoorwaarden voor de Nederlandse werknemers van Refresco Benelux B.V.

Het opgestarte cao-onderhandelingstraject verschilde nogal ten opzichte van een regulier cao-onderhandelingsproces. Het harmoniseren van twee cao's en de verschillende bedrijfsregelingen vroeg van beide parten veel inzet en creativiteit. Desondanks is er constructief onderhandeld, met respect naar elkaars standpunten.

Als er zich in de nabije toekomst alsnog ontwikkelingen voordoen die zouden kunnen leiden tot een bottelaars-cao, dan is door partijen afgesproken hierover met elkaar dan in gesprek te gaan.

De volgende afspraken zijn gemaakt.

1. Looptijd. De eerste Refresco Benelux B.V. cao heeft een looptijd van 21 maanden die aanvangt op 1 juli 2025 en eindigt op 31 maart 2027.
2. Loonontwikkeling. Tijdens de looptijd van deze cao worden de lonen in totaal met 5%, in drie stappen, structureel verhoogd.

Per	Procentuele verhoging
1 juli 2025	1%
1 januari 2026	2%
1 juli 2026	2%

Deze loonontwikkeling dient voor de volledigheid in verband gezien worden met punt 4 van dit onderhandelingsresultaat.

3. Functiehuis. De huidige functies van de cao-werknemers per locatie waarop de cao Refresco van toepassing is worden als bijlage II in de cao opgenomen.

Door cao-partijen is afgesproken om zo spoedig mogelijk in 2025 een gezamenlijke werkgroep van werkgever en vakorganisaties het Refresco functiehuis en loongebouw op te zetten. In deze bilaterale werkgroep wordt ook de harmonisatie van functienamen en –titels meegenomen. Partijen maken op korte termijn afspraken over de bemensing van de werkgroep en de te gebruiken functiewaarderingssystematiek. Deze afspraak is ook opgenomen in punt 18 van dit onderhandelingsresultaat.

Doel is om het nieuwe Refresco functiehuis en loongebouw per 1 januari 2027 in te voeren.

4. Stagevergoeding. De stagevergoeding voor MBO, HBO en WO bedraagt €500 bruto per maand o.b.v. een 40-urige werkweek.
5. Eindejaarsuitkering in fasen naar 8%. Partijen zijn overeengekomen de huidige eindejaarsuitkering in een drietal stappen te verhogen naar 8%, onder het gelijktijdig afschaffen van de variabele bonus regeling die momenteel geldt in Bodegraven. De grondslag voor de eindejaarsuitkering is op basis van het in dat jaar genoten vaste maandinkomen, dus exclusief vakantietoeslag en overwerk.
- Als eerste stap wordt per 1 juli 2025 de eindejaarsuitkering voor alle cao-werknemers vastgesteld op 4% op basis van het in dat jaar genoten vaste basisinkomen minus de vakantietoeslag en minus het overwerk.
Dit betekent voor de volledigheid dat de huidige afspraken voor het eerste halfjaar van 2025 voor de cao-werknemers op de locatie Maarheeze, Sittard, Hoensbroek en Zoetermeer het huidige percentage van 2% nog van toepassing en voor de cao-werknemers op de locatie Bodegraven geldt het huidige percentage van 3%. Voor het tweede halfjaar van 2025 is dus voor alle cao-medewerker een eindejaarsuitkering van 4% van toepassing.

Voor de cao-medewerkers op de locatie Bodegraven, die op 30 juni 2025, een arbeidsovereenkomst met Refresco hebben, worden de huidige afspraken van de eindejaarsuitkering (dus inclusief overwerk) in 2025 voortgezet.
De variabele bonusregeling in Bodegraven blijft in 2025 gelden en vervalt daarna. Hiervoor in de plaats komt de hogere eindejaarsuitkering.
 - Per 1 januari 2026 komt de eindejaarsuitkering in de huidige vorm te vervallen en wordt een tweede stap gezet door het percentage vast te stellen op 6%.
 - Per 1 januari 2027 wordt de derde en laatste stap gezet en het percentage voor de eindejaarsuitkering vastgesteld op 8%.

Samengevat

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

6. Overwerkvergoedingen en compensatie. De overwerkvergoeding wordt per 1 jul 2025 voor alle cao-medewerkers als volgt aangepast.

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

Het uitgangspunt is om overwerk zoveel als mogelijk te voorkomen. Als er toch overgewerkt dient te worden dan kan dat enkel en alleen in opdracht van de werkgever plaatsvinden. De leidinggevende keurt het in opdracht gegeven overwerk goed in het systeem.

Partijen zijn overeengekomen dat een werknemer per maand maximaal 20 uren mag overwerken. De werkgever kan de werknemer hiertoe verplichten.

Werknemers die 10 jaar voor het bereiken van de AOW-leeftijd zitten zijn niet verplicht overwerk te verrichten.

Voor de cao-werknemers op de locatie Bodegraven die op 30 juni 2025 in dienst van werkgever zijn, is aangezien de onaangename urenvergoeding en de extra vergoeding op feestdagen niet langer van toepassing is, overeengekomen een aanvulling op de overwerkvergoeding toe te kennen. Voor deze groep cao-werknemers gelden vanaf 1 juli 2025 de onderstaande percentages waarbij opgemerkt dat de toeslagen altijd worden uitbetaald en niet worden omgezet in tijd.

Met deze afspraken komen voor de volledigheid eerdere afspraken over onder meer feestdagtoeslag, onaangename uren vergoeding en opkomstvergoeding te vervallen.

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

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

Cao-partijen hebben afspraken gemaakt wat onder een werkdag voor het werken in dag -D of ploegdiensten (afwisselend van een ochtend -O, Avond -A en Nacht -N) wordt verstaan.

In onderstaande tabel zijn enkele voorbeelden van diensten genoemd met een verschillende aanvangstijd. Partijen zijn overeengekomen dat voor de wisseling van zomer- naar wintertijd en omgekeerd het zogenaamde geluk versus pech principe wordt gehanteerd.

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

Voorts zijn door cao-partijen de volgende afspraken v.w.b. compensatie van overwerk, in tijd of geld, overeengekomen. Deze afspraken gaan in op 1-1-2026, tenzij de gesprekken omtrent de ouderenregelingen in de tweede helft van 2025 aanleiding geven tot aanpassing.

Indien er geen overeenstemming wordt bereikt in de tweede helft van 2025 omtrent de ouderenregelingen, zullen in ieder geval partijen in overleg treden hoe om te gaan met de reeds opgebouwde TVT-uren boven de 170uur voor 1-1-2026.

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

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

Per 1 januari 2026 zijn partijen de navolgende toeslagen voor het werken in ploegendienst als percentage van het schaalsalaris van toepassing. Voorts worden 13 ADV dagen op jaarbasis toegekend, onder de voorwaarde dat bij het werken in ploegendiensten deze dagen door werkgever ingepland kunnen worden. Als gewerkt wordt op een feestdag worden de gewerkte uren behandeld als overwerk en is de daarvoor geldende overwerkvergoeding van toepassing.

Het toekennen van het aantal ADV dagen is gebaseerd op een fulltime arbeidscontract van 40 uur.

Dienst	Toeslag	ADV dagen
Dagdienst	-	13
2-ploegendienst	12%	13
3-ploegendienst	21,5%	13
4-ploegendienst	26%	13

5-ploegendienst	28%	13
-----------------	-----	----

De ADV dagen kunnen door Refresco, uiterlijk 4 weken van te voren na overleg met de OR, operationeel worden ingepland om daarmee productie schommeling in de verschillende kwartalen in een jaar op te kunnen vangen. Er mogen maximaal 6 aaneengesloten diensten per persoon worden ingepland.

Als op het eind van het jaar blijkt dat niet alle ADV dagen zijn ingepland dan wordt de helft van deze dagen omgezet naar bovenwettelijk verlof en de andere helft wordt in januari van het jaar daarop uitbetaald. De toeslag wordt altijd uitbetaald – dit is dus niet inwisselbaar door tijd-voor-tijd.

8. Reiskosten. Ter bevestiging van en aanvulling op eerder gemaakte afspraken zijn door cao-partijen de volgende afspraken voor reiskostenvergoedingen voor het woon-werkverkeer gemaakt.

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

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

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

9. BHV vergoeding. De werknemer die een rol vervult als bedrijfshulpverlener (BHV) en in het bezit is van het daarvoor vereiste en geldige certificaat/diploma met of zonder een EHBO-diploma, ontvang hiervoor per 1 januari 2026 een vergoeding in de vorm van een brutobedrag op basis van onderstaande tabel. Partijen zijn overeengekomen deze bedragen op basis van de overeengekomen cao-loonontwikkeling te indexeren en rekenkundig afronden op hele euro's

Diploma of certificaat	Brutobedrag € per maand
BHV	35
BHV met EHBO	50
Hoofd BHV	75

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

Het volgen van de opleiding vindt zo mogelijk plaats in werktijd met behoud van het salaris. Als het niet mogelijk is dat de medewerker de opleiding in werktijd volgt dan worden de hiervoor daadwerkelijke uren aan de medewerker tegen het basis uurloon uitbetaald.

10. Feestdagen, diversiteit dag en aaneengesloten zomerverlof.

Op de feestdagen wordt, met uitzondering van het werken volgens een ploegdienstrooster, als regel niet gewerkt. De werknemer kan op een niet christelijke feest/gedenkdag, zoals Iedul-fitr, Iedul Adha, Holi en Divali, een vakantiedag of ADV-dag opnemen als de werknemer daar nog over beschikt.

In principe werkt Refresco niet op 1^e en 2^e kerstdag. Indien Refresco wel wil werken geschiedt dit op basis van vrijwilligheid. Voor een ingeroosterde dag met kerst wordt geen ADV of Verlofdag afgeschreven.

Indien Refresco besluit om niet te werken op een ingeroosterde feestdag, wordt een ADV-dag ingepland.

Indien Refresco besluit om wel te werken op een ingeroosterde feestdag, kan een werknemer op verzoek een ADV-dag /verlofdag inplannen mits de personeelsplanning dit toelaat.

De verplichting voor werken op feestdagen voor de plant Bodegraven start pas na een overgangsperiode van één jaar. Deze verplichting gaat in op 01-07-2026.

Refresco kent een diversiteitsdag waarbij de werknemer een zelfgekozen feestdag kan inzetten en ruilen voor een andere betaalde feestdag. Voorwaarden zijn dat de werknemer dit voor 1 januari van het jaar waarin deze werknemer gebruik wil maken van deze dag dit aangeeft en op de feestdag waarop de werknemer dan wil gaan werken geen sprake is van collectieve sluiting van de afdeling of het bedrijf.

Als de werknemer deze dag(en) heeft geruild, dan heeft de 'nieuwe' feestdag voor deze werknemer de status van feestdag. In principe wordt er dan, tenzij ingeroosterd in een ploegdienstrooster, niet gewerkt en als dat toch noodzakelijk is, dan geldt de feestdagtoeslagen. De ingeruilde feestdag is dan voor de werknemer geen feestdag meer.

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

Voor	Vakantieperiode
Dagdienst, 2- en 3-ploegdienst	3 <u>weken</u> aaneengesloten, inclusief weekend vooraf. Totaal 23 kalenderdagen
4-ploegdienst	2 <u>cycli</u> (inclusief weekend vooraf. Totaal 24 kalenderdagen
5-ploegdienst	2 <u>cycli</u> (inclusief weekend vooraf. Totaal 24 kalenderdagen)

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

Het is mogelijk dat bovenstaande vakantieperiode opgerekt kan worden naar 4 weken of 3 cycli, mits dit op basis van de personeelsplanning van de desbetreffende ploeg mogelijk is. Hierbij dienen alle posities ingevuld te zijn, zowel kwantitatief als kwalitatief, door middel van Refresco werknemers danwel uitzendkrachten.

De betreffende medewerker zal een constructieve bijdrage leveren aan het vinden van deze vervanging, waarbij deze vervanging niet mag leiden tot tekorten in een andere ploeg.

De werkgever is bevoegd ten hoogste drie dagen aan te wijzen als algemene snipperdag. De invulling van deze algemene snipperdagen geschiedt in overleg met de OR.

11. Werktijden en pauzes inclusief omkleed- en overdrachtstijd. Er wordt onderscheid gemaakt dagdienst en ploegdienst.

Ploegen – standaard dienst

- Werktijd van een dienst is 8 uur
- Opkomst (incl. omkleden en overdracht): 15 minuten vóór of 15 minuten na de dienst, te bepalen door de productiemanager
- Middagpauze in midden van de dienst is 30 minuten, hiervan wordt de helft doorbetaald en de andere helft is onbetaald.
- Afhankelijk van de mogelijkheden, te bepalen door de ploegleiding/direct leidinggevende:
 - Nog tijd voor een korte koffiepauze (15 minuten) tussen start van de dienst en de middagpauze en
 - Tussen korte koffiepauze (15 minuten) tussen middagpauze en einde van de dienst
- In totaal is er sprake van 8 uur en 15 minuten aanwezigheid waarvan 30 minuten pauze; betaling is voor 8 uur

Schematisch als volgt weergegeven.

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

- Als voor het uitvoeren van de functie sprake is van verplicht omkleden dan is de omkleedtijd onderdeel van de werktijd

12. Variabele bonus regeling. De huidige variabele bonus regeling voor de cao-werknemers in Bodegraven komt per 1 januari 2026 te vervallen.

13. Rouwverlof. Partijen zijn overeengekomen, om aan te sluiten bij maatschappelijke ontwikkelingen en invulling te geven aan goed werkgeverschap, per 1 januari 2026 het toekennen van rouwverlof (op verzoek van de werknemer) mogelijk te maken. De werknemer kan, aanvullend op de afspraken over bijzonder verlof, maximaal 5 werkdagen rouwverlof bij een fulltime dienstverband (naar rato voor parttime dienstverband) kan genieten, als sprake is van het overlijden van een 1^e graads-familielid (inclusief pleeg- en stief-).

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

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

De (rand)voorwaarden van de viering van jubilea zijn te vinden in het Refresco attentiebeleid dat met COR en lokale OR'en wordt afgestemd.

In alle situatie geldt een koffiemoment met taart/vlaai en bloemen ter waarde van max € 100.

15. RVU. Zoals ook in de brief van 9 mei 2025 opgenomen worden RVU-afspraken gemaakt tot en met 31 december 2025 en vanaf 1 januari 2026. Deze worden hieronder kort samengevat.

Tot en met 31 december 2025 blijven de huidige RVU-afspraken onder de daarbij gestelde voorwaarden van kracht.

Vanaf 1 januari 2026 wordt de mogelijkheid op individuele basis geboden voor werknemers die werkzaam zijn in zware beroepen en vallen onder de gestelde voorwaarden (waaronder maximaal 3 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd) om gebruik te kunnen maken van de nieuwe structurele RVU-regeling, Gebruik te maken op eigen initiatief en op vrijwillige basis.

Cao-partijen zullen in de tweede helft van 2025 met elkaar in gesprek gaan wat hen betreft onder de definitie zware beroepen valt. Door een door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangewezen externe partij zal de definitie door cao-partijen opgesteld, getoetst en gevalideerd worden.

Als voldaan wordt aan de voorwaarden en de definitie zwaar werk is toekenning van het drempelbedrag (voor 2025 maximaal € 2.273 bruto per maand) aangevuld met € 300 per maand van toepassing.

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

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

17. Werkgeversbijdrage. Partijen zijn overeengekomen dat werkgever een bijdrage doet voor het ontwikkelen van vakbondsactiviteiten aan vakorganisaties waarmee deze cao is afgesloten. Deze bijdrage wordt gelijkgesteld aan de afspraken binnen het Fonds Industriële Bijdrage (FIB).
18. Definities en Verplichtingen. Cao-partijen zijn overeengekomen de in bijlage van dit onderhandelingsresultaat opgenomen overzicht van definities en verplichtingen in de cao Refresco Benelux B.V. op te nemen.
19. Garantieregelingen. Partijen zijn overeengekomen om de nu bestaande garantieregelingen te handhaven op de locaties Zoetermeer en Hoensbroek, tenzij de daarin eerder gemaakte afspraken niet meer van toepassing zijn.
20. Lokale afspraken met OR/COR. Partijen hebben afgesproken dat voor de onderwerpen waarover afspraken in dit onderhandelingsresultaat zijn gemaakt, de eerder hierover op de productielocatie gemaakte afspraken met de ondernemingsraden, komen te vervallen.
21. Hardheidsclausule. Partijen spreken af, indien en voor zover zich gedurende de looptijd van de cao bijzondere doch relevante situaties voordoen die ondanks alle zorgvuldigheid en transparantie, niet eerder zijn besproken of opgemerkt, deze met voorrang op te pakken en met elkaar te bespreken ten einde te komen tot een voor beide partijen billijke en acceptabele oplossing welke in beginsel in het voordeel van de werknemer is.

Bovenstaande geldt ook voor de onderwerpen zoals genoemd in punt 20 van dit onderhandelingsresultaat.

22. Protocolafspraken. De volgende protocolaire afspraken zijn door cao-partijen gemaakt:
- a. In de tweede helft van 2025 zullen partijen in het kader van ouderenbeleid afspraken maken die gericht zijn op duurzame inzetbaarheid van werknemers en de mogelijkheid van eerder kunnen stoppen met werken. Gelet hierop worden de tenminste de volgende relevante zaken besproken:
 - i. Leeftijdsdagen
 - ii. Vrije uren voor oudere werknemers en ouderenuren/verlof
 - iii. 58+ regeling (arbeidsduur oudere werknemer)
 - iv. Inzet en afbouw van bovenwettelijke vakantiedagen



- v. Verlof- en tijdsparen en TVT
- b. In de tweede helft van 2025 gaan partijen ook met elkaar in gesprek voor het vaststellen van de definitie van zware beroepen.
- c. In de tweede helft van 2025 zullen ook nadere afspraken gemaakt worden over WGA-hiaat
- d. In 2025 wordt de harmonisatie van functiehuis en loongebouw door de samengestelde bilaterale werkgroep opgepakt. Daarbij worden ook de functienamen en -titels geharmoniseerd. In de tweede helft van 2025 wordt de bemensing van deze werkgroep besproken en vastgesteld welke functiewaarderingssystematiek gebruikt zal worden.



Overeengekomen en ondertekend door de volledige cao-delegatie:

Refresco Benelux B.V.

Jurgen Story

HR Director Refresco Benelux

Thomas van Gestel

Manufacturing Director Benelux

FNV

CNV

De Unie

Ralph Smeets

Bestuurder FNV

Ruud Hövelings

Bestuurder collectieve
Belangenbehartiging

Gerard van der Lit

Belangenbehartiger

Bijlage

Behorende het onderhandelingsresultaat dat Refresco Benelux B.V. en de vakorganisaties FNV, CNV en De Unie op 30 juni 2025 overeen zijn gekomen.

Partijen spreken af, indien tijdens de opmaak van de cao-tekst blijkt dat definities uit onderstaande lijst onvoldoende, onvolledig of onverhoopt verschillend tussen de artikelen van de oude cao's zijn, gezamenlijk in overleg te treden om tot een voor beide partijen billijke en acceptabele oplossing te komen.

Definities

Werkgever	Refresco Benelux B.V.
Werknemer	Degene die krachtens een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is van werkgever en een functie vervult die is ingedeeld in een van de functie per productielocatie zoals opgenomen in bijlage I Onder werknemer wordt niet verstaan een BOL-stagiaire of uitzendkracht
Vakvereniging	De werknemersorganisatie die betrokken is bij het afsluiten van deze cao
Centrale Ondernemingsraad	De centrale ondernemingsraad (cor) als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden
Ondernemingsraad	De Ondernemingsraad (or) als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden
Cao	Deze collectieve arbeidsovereenkomst
BW	Burgerlijk Wetboek, boek 7 titel 10
Schaalsalaris	Het bruto bedrag per maand dat is vermeld in de loontabel
Functiesalaris	Het schaalsalaris plus een eventuele persoonlijke toeslag
Toeslag	Extra beloning aanvullend op het functiesalaris, waarbij een persoonlijke toeslag niet dubbel kan tellen
Basisuurloon	Het mathematische gemiddelde deel van het schaalsalaris bij bedraagt 0,5769% bij een 40-urige werkweek.
Maandinkomen	Maandsalaris inclusief ploegentoeslag
Jaarinkomen	Twaalf keer het maandinkomen plus de vaste bestanddelen vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

Partner	Onder partner wordt verstaan: ○ De gehuwde echtgeno(o)t(e) ○ De geregistreerde partner ○ De ongehuwde man of vrouw met wie de werknemer duurzaam samenleeft en een gemeenschappelijke huishouding voert, indien de betreffende partner geen familie van werknemer in de rechte lijn is.
Feestdag	Hieronder wordt verstaan: ○ Nieuwjaarsdag, 1^e en 2^e Paasdag, Hemelvaartsdag, 1^e en 2^e Pinksterdag en 1^e en 2^e Kerstdag. ○ De door de regering voor de viering van de verjaardag van het staatshoofd aangewezen dag ○ In de lustrumjaren (ieder 5^e jaar) 5 mei voor de viering van de Nationale Bevrijdingsdag
Uitzendkracht	Een arbeidskracht die tijdelijk bij werkgever te werk wordt gesteld door een door partijen erkende uitzendonderneming die niet rechtstreeks onder de werkingssfeer van deze cao valt.
Dienst	De aangesloten uren waarin werkzaamheden worden verricht onder vermelding van de begin- en de eindtijd, eventueel onderbroken door pauzes
Ploeg	Een groep werknemers die gezamenlijk hetzelfde collectieve rooster doorlopen. Bestaat tenminste uit twee personen.
Rooster	Een schema dat per werknemer aangeeft in welke werktijdenregeling en diensten gedurende een bepaalde kalenderperiode (week/weken of maand) van toepassing zijn
Rooster cyclus	Een aaneengesloten periode waarin een afdeling of een ploeg een reeks van alle voortkomende soorten en opeenvolgende diensten in het betreffende collectieve rooster volledig heeft doorlopen. Daarvan is sprake als de desbetreffende reeks van diensten volgens welke afdeling of ploeg van werknemer(s) werkzaam is/zijn, zich in e werktijdenregeling begint te herhalen
Werktijdenregeling	De afspraken die zijn gemaakt voor de dagdienst en de ploegendienst waar het gaat om werktijd, opkomst duur en pauzes

Verplichtingen

Cao-partijen	Cao-partijen verplichten zich alle uit deze cao voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen na te komen. Partijen verplichten zich ook gedurende de duur van deze cao geen directe of indirecte actie te voeren of te steunen dan wel werkstaking te zullen toepassen of toepassing daarvan te zullen bevorderen, ook niet van derden, welke ten doel heeft anders dan door middel van overleg wijziging te brengen in het bepaalde in de cao dan wel van de arbeidsvoorwaarden van de werknemer. Cao-partijen verplichten elkaar, met elkaar in overleg te treden wanneer gedurende de looptijd van deze cao wijzigingen van wet- en regelgeving plaatsvinden die direct of indirect effect hebben op de uitvoering en naleving van de cao. Het is streven hierbij is om binnen 2 maanden nadat de wijzigingen van kracht zijn in overleg te treden. Werkgever zal tenminste 1x per jaar de vakorganisaties tijdens een periodiek overleg informeren over ontwikkelingen en eerder gemaakte afspraken. Beide partijen kunnen voor het periodiek overleg bespreekpunten inbrengen.
Werkgever en werknemer	Werkgever én werknemer zijn verplicht het in deze cao bepaalde naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen en zich te allen tijd te gedragen gelijk een goed werkgever en een goed werknemer betaamt.
Werkgever	De werkgever is verplicht de werknemers in voldoende mate werkkleding en indien noodzakelijk schoeisel en andere persoonlijke beschermende middelen, gratis in bruikleen te geven indien, na overleg met de ondernemingsraad, dit voor de uitoefening van de functie noodzakelijk is. De werknemer dient het hem in bruikleen verstrekte met zorg te behandelen.
Werknemer	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 .. wordt overschreden. De werkgever moet een zwaarwegend bedrijfsbelang hebben om deze toestemming te weigeren. De werknemer zal de belangen van de onderneming als goede werknemer behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. De werknemer is verplicht in dienst van zijn werkgever alle werkzaamheden, die hem door of namens de werkgever redelijkerwijze kunnen worden opgedragen en welke met de onderneming in verband staan, naar beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten, ook indien deze

werkzaamheden niet direct tot zijn dagelijkse arbeid behoren en zonder dat dit tot wijziging van het salaris aanleiding geeft.

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

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

Als de werknemer naast het werk bij werkgever ander werk wil gaan doen of dat al doet voor hij bij de werkgever komt werken, dan meldt hij dit vooraf en vraagt daar toestemming voor. De werkgever geeft toestemming, tenzij er een objectieve rechtvaardigingsgrond is om toestemming te weigeren.

De werknemer is gehouden tot absolute geheimhouding omtrent alle hem bekende bijzonderheden over bedrijfsaangelegenheden in de ruimste zin van het woord, zoals bijvoorbeeld over machinerieën inclusief afstellingen,

uitvindingen, recepturen, bereidingswijzen, fabricagemethoden enz. Deze verplichting geldt zowel gedurende het dienstverband als 2 jaar na beëindiging daarvan.

De werknemer dient bij zijn indiensttreding een verklaring te ondertekenen waaruit blijkt dat hij van deze bepaling heeft kennisgenomen.

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