



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST 2024-2025



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST 2024-2025

voor PLIXXENT B.V. te Foxhol, voor de periode van
1 april 2024 t/m 31 maart 2025

PLIXXENT B.V. - gevestigd te Foxhol

ter ene zijde

en

FNV - gevestigd te Utrecht

ter andere zijde

zijn de hiernavolgende arbeidsovereenkomst aangegaan:

Plixent B.V.

FNV

Collectieve arbeidsovereenkomst 2024 - 2025

INHOUD

HOOFDSTUK I	ALGEMENE BEPALINGEN	2
ARTIKEL 1	DEFINITIES	2
ARTIKEL 1A	DEELTIJDARBEID	2
ARTIKEL 2	VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN	3
ARTIKEL 3	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	3
ARTIKEL 4	VERPLICHTINGEN VAN DE MEDEWERKER	3
ARTIKEL 5	INTERNE REGELINGEN	4
ARTIKEL 6	WERKGELEGENHEID, SOCIAAL BELEID, ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN EN MILIEU	4
ARTIKEL 7	VAKBONDSWERK	5
ARTIKEL 8	TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	6
ARTIKEL 9	DUUR, OPZEGGING EN VERLENGING	6
HOOFDSTUK II	DIENSTVERBAND	7
ARTIKEL 10	TOTSTANDKOMING DIENSTVERBAND	7
ARTIKEL 11	EINDE DIENSTVERBAND	7
ARTIKEL 12	UITSLUITING WETTELIJKE BEPALINGEN	7
HOOFDSTUK III	ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN	8
ARTIKEL 13	ARBEIDSDUURVERKORTING	8
ARTIKEL 14	ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN	8
ARTIKEL 15	CONSIGNATIE	9
ARTIKEL 16	OVERWERK	10
ARTIKEL 17	VERGOEDINGEN	10
HOOFDSTUK IV	SALARIS EN VERGOEDINGEN	11
ARTIKEL 18	SALARISGROEPEN EN FUNCTIEWAARDERING	11
ARTIKEL 19	SALARISSCHALEN EN UITKERINGEN	11
ARTIKEL 20	TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN	12
ARTIKEL 21	OVERPLAATSING NAAR EEN ANDERE SALARISGROEP	12
ARTIKEL 22	PLOEGENTOESLAG	13
ARTIKEL 23	TERUGPLAATSING UIT DE PLOEGDIENST	13
ARTIKEL 24	BELONING VAN OVERWERK	14
ARTIKEL 25	OVERPLAATSING	15
ARTIKEL 26	VAKANTIETOESLAG	16
ARTIKEL 27	FEESTDAGENTOESLAG	16
ARTIKEL 28	PREMIESPAARREGELINGEN PRIVATE AANVULLING WW EN WGA (PAWW)	16
ARTIKEL 29	BETALING VAN HET SALARIS	16
ARTIKEL 30	PENSIOENREGELINGEN	16
ARTIKEL 31	BIJDRAGE VAKBONDSACTIVITEITEN	17
HOOFDSTUK V	VRIJE DAGEN	18
ARTIKEL 32	ZON- EN FEESTDAGEN	18
ARTIKEL 33	VERZUIM	18
ARTIKEL 34	VAKANTIE	19
HOOFDSTUK VI	ZIEKTE, ONGEVAL EN OVERLIJDEN	22
ARTIKEL 35	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	22
ARTIKEL 36	OVERLIJDEN	23
ARTIKEL 37	ZORGVERZEKERING	23
BIJLAGEN	24	
A.	SALARISSCHALEN PER 1 APRIL 2024	24
B.	INTERNE REGELINGEN	25
C.	Protocol	26

Collectieve arbeidsovereenkomst 2024 - 2025

HOOFDSTUK I ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever:

PLIXXENT B.V. te Foxhol, partij ter ene zijde.

Vakvereniging:

FNV te Utrecht, partij ter andere zijde.

Medewerker:

iedere werkn(e)mer(st)er die in dienst van de werkgever een individuele arbeidsovereenkomst is aangegaan en tenminste 14 uur per week arbeid verricht en ingedeeld is in één van de salarisgroepen 1 t/m 14. Hierop zijn o.a. uitgezonderd vakantiewerker/ster en stagiaire.

Deeltijdwerker:

iedere medewerker/ster die in dienst van de werkgever op grond van zijn/haar arbeidsovereenkomst niet een volledige dagtaak en/of minder dan het gebruikelijke aantal uren en/of dagen per week arbeid verricht. (Zie artikel 1A).

Personeelsvertegenwoordiging:

de medezeggenschap als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden en zoals die in het bedrijf aanwezig is.

Maandsalaris:

het de medewerker toekomende salaris volgens de salarisschaal, opgenomen in artikel 19, inclusief ploegentoeslag en/of persoonlijke toeslag.

Maandinkomen:

het maandsalaris, inclusief eventuele oververdiensten, zoals overwerktoeslag, extra gang, etc.

Dienstrooster:

een door de werkgever vastgestelde werktijdregeling voor een week of langer, geldende voor de medewerkers die werkzaam zijn in een bepaalde dienst als bedoeld in art. 14 lid 2.

Kalenderweek:

een periode van 7 etmalen, waarvan het eerste etmaal aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend.

Kalendermaand:

een volle maand, die geacht wordt aan te vangen op de eerste van de maand om 0.00 uur. Bij ploegendienst: een volle maand, die geacht wordt aan te vangen aan het begin van de eerste in die maand aanvangende dienst.

Schaalsalaris:

het salaris als genoemd in bijlage A.

Artikel 1A Deeltijdarbeid

1. Medewerkers die in deeltijd willen gaan werken, kunnen de wens daartoe schriftelijk bij de werkgever kenbaar maken. Tenzij de werkgever gewichtige redenen heeft om anders te besluiten, wordt het verzoek ingewilligd. De argumentatie om af te zien van een verzoek tot deeltijdarbeid wordt schriftelijk aan de medewerker bekend gemaakt.
Of het voltijd dienstverband kan worden omgezet (al dan niet tijdelijk) hangt af van de vraag of:
 - de huidige functie van de medewerker in deeltijd kan worden verricht (al dan niet in combinatie met andere medewerkers), dan wel er een andere functie beschikbaar is die in deeltijd kan worden verricht.
2. Wanneer een medewerker in een voltijd functie zijn dienstverband tijdelijk wil omzetten naar een deeltijd dienstverband, dan kan dit met een minimum van een jaar. Een uitzondering op deze regel wordt gevormd door deeltijd werken in het kader van ouderschapsverlof: als hier sprake van is dan bedraagt het minimum voor deeltijdwerk een halfjaar.
3. Het salaris, *alsmede alle andere arbeidsvoorwaarden in deze cao*, worden vastgesteld naar rato van de voor de deeltijdmedewerker vastgestelde wekelijkse arbeidsduur, tenzij bij een artikel dit expliciet anders wordt

Collectieve arbeidsovereenkomst 2024 - 2025

vermeld. Hiervoor wordt als basis genomen een arbeidsduur van 40 uur per week bij niet volcontinue diensten en 33,6 uur per week bij volcontinue diensten (5 ploegendienst). Uitzondering in deze zijn de bijzondere verlofdagen zoals genoemd in de cao, artikel 33, met dien verstande dat de aanspraak op een bijzondere verlofdag alleen van toepassing is indien deze dag valt op een werkdag conform werkrooster.

4. Wanneer een medewerker met een deeltijd arbeidsovereenkomst in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar binnen het dienstrooster op basis van artikel 13.1 van een medewerker met een voltijd arbeidsovereenkomst, wordt over deze meeruren vakantie- en roostervrije dagen, vakantietoeslag en pensioen opgebouwd. Ook tellen de meeruren mee voor de berekening van de eindejaarsuitkering. De meeruren worden maandelijks vastgesteld en uitbetaald in de maand volgend op de maand waarin deze gewerkt zijn.

Artikel 2 **Verplichtingen van partijen**

1. Partijen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst te zullen bevorderen, geen actie te zullen voeren of te bevorderen, bedoeld om wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan die omschreven in artikel 8, en deze overeenkomst te goeder trouw na te komen.
2. Bij een geschil, in verband met de uitleg, toepassing of nakoming van deze overeenkomst, beweerde niet-nakoming van de bij deze overeenkomst opgelegde verplichtingen daaronder begrepen, zullen partijen alles in het werk stellen om geen staking of uitsluiting toe te passen of te bevorderen.
3. Partijen bij deze cao wijzen discriminatie bij tewerkstelling af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. Vrouwelijke medewerkers zullen worden aangemoedigd om deel te nemen aan opleidingsmogelijkheden zowel intern als extern. In het periodiek overleg tussen de cao-partijen zal de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken.

Artikel 3 **Verplichtingen van de werkgever**

1. De werkgever is gehouden deze overeenkomst te goeder trouw na te komen.
2. De werkgever is gehouden aan de medewerker geen arbeid op te dragen welke niet met het bedrijf van de werkgever in verband staat.
3. De werkgever is gehouden met iedere medewerker een individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.
4. De werkgever is gehouden nieuw personeel te wijzen op de verplichtingen van de medewerker volgens deze overeenkomst.
5. De werkgever is gehouden de medewerker bij zijn indiensttreding een aanstellingsbrief te verstrekken, waarin functie, functiejaar en salaris van de medewerker zijn vermeld.
6. De werkgever stelt aan de medewerker een digitaal exemplaar van de cao ter beschikking en verschaft voor de wijzigingen in de cao overeenkomstig vernieuwde bladen.
7. De werkgever is gehouden tot geheimhouding conform de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), omtrent alle hem bekend zijnde gegevens van de medewerker, behoudens in geval van een wettelijke verplichting of in opdracht of op verzoek van een instantie, waarmee de werkgever in verband met het dienstverband van de medewerker een functionele relatie onderhoudt. (o.a. verzekeraars, arbodienst).

Artikel 4 **Verplichtingen van de medewerker**

1. De medewerker is gehouden alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.
2. De medewerker is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als goed medewerker te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
3. De medewerker is gehouden om alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze binnen de grenzen van het sociaal beleid redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

Collectieve arbeidsovereenkomst 2024 - 2025

4. De medewerker is zowel tijdens het dienstverband als na beëindiging daarvan gehouden tot geheimhouding omtrent alle bedrijfsaangelegenheden waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat kennisneming daarvan door derden de belangen van werkgever kan schaden.
5. De medewerker is gehouden ook buiten de op de arbeidslijst aangegeven uren arbeid te verrichten voor zover het bepaalde in de artikelen 14, 16 en 25 van deze overeenkomst van toepassing is, en voor zover de werkgever de door of krachtens de Arbeidstijdenwet vastgestelde bepalingen in acht neemt.
6. De medewerker zal de werkgever op de hoogte stellen wanneer enigerlei werkzaamheden in loondienst of daarmee gelijk te stellen werkzaamheden worden verricht voor een ander dan de werkgever.
7. De medewerker, die voornemens is een verbintenis als genoemd in artikel 670, lid 3 van het Burgerlijk Wetboek jegens de overheid aan te gaan, is verplicht daarvan vooraf schriftelijk mededeling te doen aan de werkgever. Medewerkers die reeds voor de datum van het van kracht worden van deze collectieve arbeidsovereenkomst een verbintenis als hierboven bedoeld zijn aangegaan, zijn verplicht daarvan binnen twee weken na deze datum aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.

Artikel 5 **Interne regelingen**

1. De werkgever kan interne regelingen voorstellen en licht deze voorgenomen besluiten toe in de personeelsvergadering.
2. De regelingen mogen geen bepalingen bevatten die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.
3. Voor de inhoud van de regelingen zie bijlage 2.

Artikel 6 **Werkgelegenheid, sociaal beleid, arbeidsomstandigheden en milieu**

1. Plannen m.b.t. eventuele fusie, sluiting van het bedrijf, inkrimping van de werkgelegenheid en/of de personeelsbezetting, investeringen/desinvesteringen, invoering van nieuwe technologieën – waaronder automatisering en personeelsinformatiesystemen – zullen ter kennis worden gebracht van de vakverenigingen en het personeel in een personeelsvergadering, wanneer dit minimaal 25% van het personeel betreft. Dit geschiedt op een zodanig tijdstip dat zij hierop en op de eventuele voorgenomen maatregelen hun invloed kunnen uitoefenen.
2. De Werkgever zal de zienswijze van de vakverenigingen betrekken in zijn uiteindelijke besluitvorming. Indien er gevolgen voor het personeel zijn, zal tussen cao-partijen een sociaal plan worden opgesteld, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de medewerkers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee zullen worden getroffen.
M.b.t. de kwaliteit en de kwantiteit van de arbeid zullen daarbij de volgende uitgangspunten gelden:
 - voorkomen van gedwongen ontslag
 - vormen van arbeidsduurverkorting
 - her-, bij- en omscholingsprogramma's
 - herplaatsing in gelijkwaardige andere functie.
3. De werkgever verplicht zich desgewenst tweemaal per jaar met de vakverenigingen overleg te voeren over de werkgelegenheid. Relevante informatie zal hiertoe schriftelijk, tijdig tevoren aan de vakverenigingen worden verstrekt.
4. a. Bij het vervullen van vacatures zullen de medewerkers van werkgever worden geïnformeerd. Medewerkers van werkgever zullen, hetzij door middel van interne sollicitatie, hetzij op grond van het loopbaanbeleid, in aanmerking komen voor de betrokken vacatures.
b. Indien de in lid a genoemde interne sollicitatie niet resulteert in het vervullen van de desbetreffende vacature, zal met de betrokken belangstellenden worden nagegaan of het mogelijk is deze vacature te vervullen met de verplichting tot het volgen van een gerichte opleiding.
c. De werkgever is gehouden tijdens de looptijd van deze overeenkomst met de vakverenigingen na te gaan welke mogelijkheden er zijn om de zogenaamde kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt in het arbeidsproces op te nemen.
5. Het scholingsplan biedt iedere categorie medewerkers scholingsmogelijkheden. Aan het scholingsplan wordt tenminste 1% van de loonsom besteed. Het scholingsplan wordt één keer per jaar geëvalueerd in de personeelsvergadering.

Collectieve arbeidsovereenkomst 2024 - 2025

6. De werkgever zal jaarlijks een sociaal jaarverslag opstellen en digitaal aan ieder personeelslid ter beschikking stellen. Tegelijkertijd zal dit verslag aan de vakverenigingen worden toegezonden. Het sociaal jaarverslag zal informatie bevatten over het gevoerde sociaal beleid, waaronder ten minste de ontwikkeling van de personeelsbezetting en een paragraaf over het scholingsbeleid bevatten. Maatregelen ter bescherming van de gezondheid en/of ter verbetering van de veiligheid zullen ook in het sociaal jaarverslag worden opgenomen en waar nodig toegelicht worden in de personeelsvergadering.
7. De werkgever besteedt voortdurend aandacht aan de arbeidsomstandigheden en treft alle nodige maatregelen om de arbeidsplaatsen veilig en gezond te houden en de kwaliteit van de arbeidsplaatsen te verbeteren. De werkgever is verplicht de medewerker te informeren over mogelijke risico's voor de gezondheid op de werkplek en over maatregelen ter beteugeling daarvan. Daartoe wordt in overleg met de arbodienst een risicoprofiel opgesteld. De arbodienst doet aan de hand van het risicoprofiel aanbevelingen om gezondheidsrisico's te verminderen. Voor beleid inzake Seksuele Intimidatie is een dienstverleningscontract afgesloten met de arbodienst t.b.v. een vertrouwenspersoon. Voor een afspraak met de vertrouwenspersoon kan de arbodienst (tel 088-2726026) gebeld worden, waarbij gevraagd moet worden naar de vertrouwenspersoon voor werkgever.
8. Alle schade, toegebracht aan het leven of de gezondheid van de medewerker, zal door de werkgever worden vergoed, behoudens overmacht voor de werkgever of grove schuld van de medewerker (ex. 658 B.W.). Hieronder dienen o.m. te worden begrepen alle, niet anders gedekte kosten, die voortvloeien uit verleende medische hulp, revalidatie van betrokkene, onverlet latende het recht tot het bedingen van smartengeld door betrokkene.
9. Werkgever en de vakvereniging zullen indien gewenst overleg voeren over zaken aangaande het milieu en de arbeidsomstandigheden.
10. Werkgever zal gedurende de looptijd van de cao verdere invulling geven aan een jeugdwerk-/werkervaringsplaats. Hierbij wordt ook meegenomen of het aanbod in lijn is met de behoefte van werkgever en de effecten van de begeleiding op de werkdruk.
11. Er zal worden gestreefd om waar mogelijk door het projectmatig inzetten van arbeidskrachten de werkgelegenheid te bevorderen.
Het beleid om stageplaatsen beschikbaar te stellen zal worden voortgezet.
Ook de herplaatsing van gedeeltelijk arbeidsongeschikten zal worden bevorderd. Voorts wordt gewezen op de bestaande deeltijdregeling (zie art. 1A).
12. Indien werkgever gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds, loopt de aanvraag via de Stichting Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP). Werkgever verstrekt een vrijwillige bijdrage aan de OVP, teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke co-financiering.
13. De werkgever zal voor het inhuren van flexkrachten enkel gebruik maken van NEN gecertificeerde uitzendbureaus die opgenomen zijn in het SNA-register.

Artikel 7 Vakbondswerk

1. Werkgever verleent de volgende faciliteiten t.b.v. het vakbondswerk binnen het bedrijf:
 - gebruik van een bedrijfsruimte t.b.v. vergaderingen van de bedrijfsledengroepen.
 - gebruik van telefoon door de voorzitter van een bedrijfsledengroep voor overleg met bezoldigde vakbondsfunctionarissen.
 - gebruik van het publicatiebord voor convocaties en korte mededelingen.
 - de mogelijkheid informatie onder de vakbondsleden in het bedrijf te verspreiden.
2. Bestuursleden van een bedrijfsledengroep worden niet benadeeld in hun positie als medewerker en worden dus o.m. in geval van ontslag, beloning en promotie behandeld overeenkomstig de normen die voor alle overige medewerkers gelden.
3. Ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming hebben de vakverenigingen aanspraak op maximaal 2,5 uur per lid per jaar. De wijze waarop deze uren worden besteed, worden vastgesteld door het bestuur van de bedrijfsledengroep na overleg met werkgever.
4. In voorkomende gevallen kan de voorzitter van de bedrijfsledengroep overleg plegen met de directie over toepassing/naleving van de cao en/of individuele klachten van leden.

Collectieve arbeidsovereenkomst 2024 - 2025

Artikel 8 *Tussentijdse wijzigingen*

In geval van bijzondere omstandigheden van sociale en/of economische aard kan op verzoek van één der partijen tussentijds herziening van de overeenkomst aan de orde worden gesteld. Indien het rechtstreekse overleg hieromtrent tussen partijen niet binnen vier weken tot overeenstemming leidt, zal de Stichting van de Arbeid, na partijen op de gebruikelijke wijze te hebben gehoord, een bindende uitspraak doen. De ingevolge deze uitspraak geldende regeling treedt een week na haar totstandkoming in de plaats van de voorheen geldende.

Artikel 9 *Duur, opzegging en verlenging*

Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode aanvangende op 1 april 2024 en eindigende op 31 maart 2025 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Collectieve arbeidsovereenkomst 2024 - 2025

HOOFDSTUK II DIENSTVERBAND

Artikel 10 Totstandkoming dienstverband

1. De werkgever kan het dienstverband met de medewerker aangaan voor:
 - a. onbepaalde tijd
 - b. bepaalde tijd.Tenzij anders overeengekomen geldt conform artikel 652 B.W, bij het aangaan van een dienstverband de wettelijke proeftijd, met een maximum van 2 maanden. Het dienstverband kan door beide partijen tijdens de proeftijd onmiddellijk worden beëindigd.
2. De werkgever kan met medewerkers die de functie van verkoper (accountmanager) vervullen of die een technische functie met directe klantgebondenheid vervullen, een individuele arbeidsovereenkomst overeenkomen, die afwijkt van de bepalingen in deze cao. Voor zover deze afwijkende bepalingen niet schriftelijk overeengekomen worden, zijn de bepalingen van deze cao van toepassing. Voor wat betreft het beloningsbeleid geeft de werkgever inzage in dat deel van de totale personeelskosten dat gemoeid is met het cao personeel en dat van de totale personeelskosten dat gemoeid is met het personeel waarop de cao niet of niet geheel van toepassing is.

Artikel 11 Einde dienstverband

Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden, als bedoeld in artikel 678 B.W., en behoudens beëindiging van het dienstverband gedurende of bij het eind van de proeftijd neemt het dienstverband als volgt een einde:

- A. Voor medewerkers voor onbepaalde tijd in dienst: door schriftelijke opzegging met inachtneming van de onderstaande termijnen op een zodanig tijdstip dat het dienstverband eindigt aan het eind van een kalendermaand.
 1. De opzegtermijn door de werkgever in acht te nemen bedraagt:
 - a. Indien de medewerker na het bereiken van de meerderjarigheid vijf jaar of minder onafgebroken in dienst is: 1 maand. Voor iedere verdere vier jaar (of gedeelte daarvan) onafgebroken dienstverband: 1 maand meer.
 - b. Voor de medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt, voor iedere periode van vier jaar (of deel daarvan) onafgebroken dienstverband na het bereiken van de leeftijd van 45 jaar en voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd: 1 maand meer. De krachtens sub. a. en b. berekende opzegtermijn bedraagt ten hoogste zes maanden.
 - c. De dienstbetrekking eindigt op de dag dat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, zonder dat opzegging nodig is.
 2. De opzegtermijn door de medewerker in acht te nemen bedraagt:
Indien hij na het bereiken van de meerderjarigheid vijf jaar of minder onafgebroken in dienst is geweest: 1 maand. Voor iedere verdere vier jaar (of deel daarvan) onafgebroken dienstverband: een halve maand meer tot een maximum van drie maanden.
- B. Voor medewerkers voor een bepaalde tijdsduur in dienst: op de laatste dag van het tijdvak - genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst -, dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 668 B.W. In dit geval is geen opzegtermijn nodig.

Artikel 12 Uitsluiting wettelijke bepalingen

Indien een voor bepaalde tijd aangegaan dienstverband is voortgezet volgens de bepaling van artikel 668a B.W. zal de werkgever de medewerker één week voor het tijdstip waarop het aldus voortgezette dienstverband van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen.

Collectieve arbeidsovereenkomst 2024 - 2025

HOOFDSTUK III ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Artikel 13 *Arbeidsduurverkorting*

1. De arbeidsduur volgens dienstrooster van de medewerkers werkzaam in dagdienst bedraagt 40 uur per week, die van medewerkers in de twee- en drieploegendienst gemiddeld 40 uur per week. Op jaarbasis bedraagt de arbeidsduur voor deze diensten gemiddeld 36 uur per week door toekenning van 184 ADV-uren (23 ADV-diensten).

Met medewerkers werkzaam in een technische en direct klant-ondersteunende functie kan een arbeidsduur overeengekomen worden tot een maximum van gemiddeld 40 uur per week. De medewerker heeft hierbij de keuze tussen gemiddeld 40 uur per week of een kortere gemiddelde werkweek door de toekenning van maximaal 184 ADV-uren (23 diensten van 8 uur). Indien een gemiddelde werkweek wordt overeengekomen die de 36 uur per week te boven gaat, zal het betreffende inkomen naar rato worden aangepast.

Voor zover de keuze voor een gemiddelde werkweek van meer dan 36 uur per week zou leiden tot boventalligheid van andere functionarissen in dezelfde of vergelijkbare functies wordt afgezien van een werkweek die het gemiddelde van 36 uur per week te boven gaat. Voor bovengenoemde medewerkers die meer uren werken dan gemiddeld 36 uur per week geldt dat de collectieve ADV-dagen in mindering worden gebracht op het vakantiesaldo voor zover het saldo ADV-dagen ontbreekt dan wel onvoldoende is.

2. In de 4-ploegendienst en in de 5-ploegendienst worden geen ADV-dagen genoten (zie art. 14 1d resp. art. 14 1e).
3. ADV-dagen zijn vrij opneembaar in uren, indien het bedrijfsbelang dit toelaat.
4. In overleg met afdeling of ploeg wordt door de leiding het rooster vastgesteld.
5. De werkgever kan jaarlijks in overleg met de personeelsvergadering maximaal 6 collectieve ADV-dagen vaststellen (zie art. 34, lid 8).
6. Zowel bij indiensttreding als bij uitdiensttreding ontvangt de desbetreffende medewerker een evenredig deel van de ADV-dagen. Voor de berekening van de ADV-dagen wordt de maand waarin de medewerker in dienst is getreden of uit dienst treedt met een volle maand gelijkgesteld, indien de diensttijd in die maand 15 dagen of langer heeft geduurd. Het aldus berekende aantal ADV-dagen wordt op hele dagen afgerond, waarbij een halve dag of meer voor een hele dag wordt gerekend en minder dan een halve niet wordt geteld. Bij einde dienstverband vindt verrekening van de niet-bestede ADV-dagen plaats in de vorm van vrije tijd.
7. De werkgever houdt de administratie van ADV-dagen bij. Ieder jaar zal de balans worden opgemaakt. ADV-dagen dienen in het jaar waarin zij ter beschikking komen een bestemming te krijgen. ADV-dagen die nog reesteren aan het einde van het betreffende jaar, komen te vervallen. Bij voortijdige beëindiging van het dienstverband c.q. overlijden wordt het opgebouwde tegoed verrekend.

Artikel 14 *Arbeidsduur en Werktijden*

1. Arbeidsduur:
Iedere medewerker werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. Een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week op jaarbasis.
 - b. Een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week op jaarbasis.
 - c. Een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week op jaarbasis.
 - d. Een 4-ploegendienstrooster, dat een periode van 4 aaneengesloten weken omvat, hetgeen een arbeidsduur aangeeft van 34 uur.
Daarnaast zijn in dit rooster 13 x 8 arbeidsuren beschikbaar voor scholing en operationele taken bij geplande onderhouds- en nieuwbouwwerkzaamheden. Hiermee geeft dit rooster een normale arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week op jaarbasis.

Collectieve arbeidsovereenkomst 2024 - 2025

- e. Een 5-ploegendienstrooster waarin gemiddeld 33,6 uren per week gewerkt wordt en maximaal 5 extra opkomstdiensten per jaar worden ingeroosterd ten behoeve van scholing, zoals VAPRO-, BHV- en Brandweeroefeningen.
2. Werktijden:
- a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 18.00 uur.
 - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter gewerkt op maandag t/m vrijdag, waarbij de medewerkers beurtelings in een ochtend- of middagdienst zijn ingedeeld.
 - c. In 3-ploegendienst wordt normaliter gewerkt op maandag t/m vrijdag, waarbij de medewerkers beurtelings in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld.
 - d. In 4-ploegendienst wordt normaliter gewerkt tussen zondag 22.30 uur en zaterdag 14.30 uur.
 - e. In 5-ploegendienst wordt normaliter gewerkt van maandag t/m zondag waarbij de medewerkers een zogenaamd 6 – 4 rooster volgen (bio-ritmisch).
3. Medewerkers van 55 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht in ploegendienst te werken.
4. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werktijden.
5. Iedere medewerker ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan op de eerste werkdag van het nieuwe rooster.
6. Over dienstroosterwijzigingen, zoals vermeld in lid 1 van dit artikel zal de werkgever overleg plegen met de vakverenigingen. Deze behoeven de goedkeuring van contractanten die tevens de beloningsregeling vaststellen.
7. Gedurende de looptijd van deze cao kunnen medewerkers van 60 jaar en ouder kiezen om 80% van de reguliere arbeidsduur per week te gaan werken. Wordt hiervoor gekozen dan bestaat er geen aanspraak meer op ADV. Op collectieve ADV-dagen behoudt men wel het recht op doorbetaald verzuim indien dit valt op een werkdag. De daadwerkelijke arbeidsduur wordt in overleg tussen medewerker en direct leidinggevende ingeroosterd.

Medewerkers die niet kiezen om 80% van de reguliere arbeidsduur per week te gaan werken, behouden aanspraak op ADV en hebben tevens recht op 10 extra vakantiedagen. Zie artikel 34, lid 6.
De daadwerkelijke arbeidsduur bepalen het parttime percentage van de medewerker voor de overige emolumenten.

Artikel 15 **Consignatie**

- 1. De werkgever kan voor bepaalde medewerkers een consignatieregeling instellen, krachtens welke deze medewerkers zich op bepaalde tijden buiten hun dienstrooster beschikbaar moeten houden om, indien de bedrijfsomstandigheden dit nodig maken, onmiddellijk voor het verrichten van overwerk naar het bedrijf te komen.
- 2. De geconsigneerde medewerker die binnen het rooster van de fabriekswacht zijn taak verricht, om bij onverwachte gebeurtenissen het bedrijfspersoneel bij te staan en verder voor contacten naar Avebe, overheid en omgeving bij dit soort omstandigheden, wordt geacht deze uit te voeren op verzoek van de werkgever.
- 3. Zulk een regeling zal inhouden dat de medewerker voor een etmaal of een deel daarvan dat hij overeenkomstig het in het vorige lid bepaalde geconsigneerd is een vergoeding ontvangt van 0,72% van zijn maandsalaris met een max. van salarischgroep 10 met max. aantal functie jaren, wanneer dit etmaal valt op maandag t/m vrijdag en van 2,16% van zijn maandsalaris met een max. van salarischgroep 10 met max. aantal functie jaren, wanneer dit etmaal een zaterdag of een zondag is, dan wel een feestdag vallende op maandag t/m vrijdag. Medewerkers ingedeeld in salarischgroep 14 ontvangen geen vergoeding. Indien de medewerker wordt opgeroepen op een verplichte vrije dag, dan zal er naast een beloning ook een extra vakantiedag worden toegekend.
- 4. Voor de toepassing van dit artikel wordt een etmaal geacht te lopen van 0.00 uur tot 24.00 uur behalve voor een nationale feestdag, die geacht wordt te lopen van 23.00 uur tot de volgende dag 23.00 uur.

Collectieve arbeidsovereenkomst 2024 - 2025

Artikel 16 **Overwerk**

1. Onder overwerk wordt verstaan arbeid, door de medewerker op verzoek of in opdracht van de werkgever verricht boven de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het rooster van de dienst waarin de medewerker is ingedeeld. Voor de toepassing zijn twee werktijden bepalend, nl. van 06.00 - 18.00 uur en van 18.00 - 06.00 uur. Zodra er meer dan 8 uur binnen voornoemde werktijden of zodra buiten deze werktijden arbeid wordt verricht, is er sprake van overwerk.
2. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt, maar het is voor de medewerker verplicht indien de eisen van het bedrijf het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken, mits het niet in strijd is met het bij of krachtens de wet bepaalde en voor zover het in dit artikel bepaalde in acht wordt genomen.
3. Pauzetijden buiten het dienstrooster, nodig geworden door overwerk, worden gedurende max. een half uur per keer als overwerk aangemerkt.
4. De zon- en feestdagen worden voor de toepassing van dit artikel geacht te lopen van 0.00 uur tot 24.00 uur, met uitzondering van nationale feestdagen, die geacht worden te lopen van 23.00 uur tot de volgende dag 23.00 uur.
5. Medewerkers van 55 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.

Artikel 17 **Vergoedingen**

De vergoedingen voor overuren en plaatsing in een andere dienst worden geregeld in de artikelen 24 en 25.

Collectieve arbeidsovereenkomst 2024 - 2025

HOOFDSTUK IV SALARIS EN VERGOEDINGEN

Artikel 18 Salarisgroepen en functiewaardering

1. Indeling in salarisgroepen

De medewerkers worden op basis van de voor de onderneming geldende functiewaardering ingedeeld in de navolgende salarisgroepen, overeenkomende met het daarachter vermelde aantal functiewaarderingspunten volgens de ORBA- methode.

Groep 1	0	-	24,5	Punten
Groep 2	25	-	47	Punten
Groep 3	47,5	-	67	Punten
Groep 4	67,5	-	87	Punten
Groep 5	87,5	-	107	Punten
Groep 6	107,5	-	127	Punten
Groep 7	127,5	-	147	Punten
Groep 8	147,5	-	167	Punten
Groep 9	167,5	-	187	Punten
Groep 10	187,5	-	207	Punten
Groep 11	207,5	-	232	Punten
Groep 12	232,5	-	260	Punten
Groep 13	260,5	-	290	Punten
Groep 14	290,5	-	320	Punten

2. Beroepsprocedure

- Aan iedere medewerker wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functie die hij vervult en van de functiegroep waarin de functie is ingedeeld.
- Indien een medewerker bezwaar heeft tegen zijn (verkorte) functieomschrijving en/of indeling in een functiegroep dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen het bedrijf (directe chef of een andere aan te geven weg).
- Indien langs de in punt b. aangegeven weg niet binnen twee maanden een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de medewerker zijn bezwaar aan de districtsbestuurder van zijn vakvereniging voorleggen. In overleg met de betrokken medewerker kan de districtsbestuurder het bezwaar aan de deskundige van de vakvereniging doorzenden.
- De deskundige(n) van de vakvereniging(en) nemen de klacht in behandeling en stellen een onderzoek ter plaatse in, waarbij deskundigen namens het bedrijf aanwezig zijn.
- De uitspraak van de deskundige(n) van de vakvereniging(en) zal na overeenstemming met de deskundigen van het bedrijf bindend zijn. Mochten de deskundigen niet tot overeenstemming komen, dan zal de groepsindeling van de desbetreffende functionaris aan de betrokken beleidsinstanties voorgelegd worden.
- Een medewerker wiens functie als gevolg van herwaardering in een hogere functiegroep wordt ingedeeld, wordt met terugwerkende kracht tot de datum van interne aanvraag ingedeeld.

Artikel 19 Salarisschalen en uitkeringen

1. Salarisschalen

De salarissen worden op 1 april 2024 verhoogd met 4%. De betreffende schalen staan vermeld in bijlage A.

2. Eindejaarsuitkering

In de maand december zal een eindejaarsuitkering van 2,5% van 12 maal het maandsalaris worden uitgekeerd. Deze uitkering maakt geen deel uit van de pensioengrondslag van de in art. 30 vermelde pensioenverzekeringen.

3. Bonusregeling

- Jaarlijks zal de werkgever een bonus uitkeren, conform PLIXXENT B.V. targetregeling. De targets voor de componenten worden jaarlijks vastgesteld. Er wordt alleen uitgekeerd als de targets geheel of gedeeltelijk zijn gehaald. Zodra de doelen bekend zijn, worden deze door de werkgever bekend gemaakt. In de interne regeling zal de bonusregeling van PLIXXENT B.V. nader uitgewerkt worden.
- Per jaar (eind maart-begin april) wordt bekend gemaakt welk uitbetalingspercentage van toepassing is op de bonusregeling voor medewerkers van PLIXXENT B.V., die vallen onder deze cao.
- Dit bonus target percentage is variabel en bedraagt bij gemiddelde prestaties minimaal 3% van 12,96 * het salaris van de maand december en geldt alleen voor personeel dat op het moment van uitkering nog in dienst is van de werkgever en waarmee een arbeidsovereenkomst onder deze cao is afgesloten. Bij het behalen van afwijkende targets door Covestro (meer of minder dan de jaarlijks vastgestelde targets) bedraagt het bonuspercentage meer respectievelijk minder dan 3%.

Collectieve arbeidsovereenkomst 2024 - 2025

- d. De medewerker ontvangt de bonus wanneer hij in het betreffende boekjaar tenminste een halfjaar in dienst is geweest.
- e. Indien sprake is van beëindiging van het dienstverband i.v.m. pensionering, wordt een (pro rata) bonus uitbetaald. Afrekening van de bonus zal plaatsvinden met de salariseindafrekening op basis van (indien mogelijk) een tussentijdse evaluatie van de behaalde doelstellingen en op basis van het aantal gewerkte maanden in het kalenderjaar.
- f. De bonus maakt geen deel uit van het vaste jaarsalaris; dit betekent dat de bonus buiten beschouwing wordt gelaten bij de bepaling van o.a. de pensioengrondslag en evt. andere voorzieningen.

Artikel 20 **Toepassing van de salarisschalen**

1. Aanstelling

De medewerker die in dienst treedt van de werkgever ontvangt wanneer hij 22 jaar of ouder is het salaris bij 0-functiejaren van de schaal, waarin zijn functie is ingedeeld. De werkgever is echter bevoegd te bepalen dat de medewerker in deze gevallen gedurende de eerste maand van zijn dienstverband een salarisgroep lager wordt betaald dan met zijn functie overeenkomt; voor bepaalde functies kan een langere termijn dan een maand, hiervoor genoemd, worden vastgesteld.

De bestaande jeugdschalen zijn per 1 juni 2003 vervangen door aanloopschalen. Indien een nieuwe medewerker niet beschikt over een voor de functie relevante opleiding en/of ervaring vindt inschaling in de –1 of –2 periodiek plaats. Na 1 jaar werkervaring volgt automatisch een periodieke verhoging.

Voor zover het ontbreken van een voor de functie relevante opleiding reden is om de medewerker in de –1 of –2 periodiek te plaatsen, zal de medewerker in de gelegenheid gesteld worden om een voor de functie relevante en benodigde opleiding te volgen. Deze opleiding wordt in dit geval volledig door de werkgever gefinancierd. Medewerkers die menen ten onrechte te zijn ingedeeld in de –1 of –2 periodiek kunnen hiertegen in beroep gaan bij de cao-partijen. Deze zullen de indeling op basis van redelijkheid en billijkheid beoordelen. Komen zij er niet uit, dan zal de indeling ter arbitrage worden voorgelegd aan een door de cao-partijen aan te wijzen onafhankelijk deskundige.

2. Periodieke herziening van het salaris

- a. Iedere medewerker heeft per 1 januari van elk jaar recht op toekenning van een functiejaar (voor de groepen 10 t/m 14 van tenminste een functiejaar) en het daarbij behorende hogere salaris, totdat het maximum van de schaal is bereikt, tenzij hij dan nog niet een half jaar in dienst van de werkgever is of indien hij na 30 juni van het voorafgaande jaar de aanloopsschaal heeft verlaten.
- b. Verwijderd

Artikel 21 **Overplaatsing naar een andere salarisgroep**

1. Overplaatsing naar een hogere salarisgroep (promotie)

- a. Een medewerker die wordt overgeplaatst naar een hogere salarisgroep ontvangt het in de nieuwe salarisschaal voorkomende maandsalaris dat onmiddellijk ligt boven het bedrag dat wordt gevonden door het hem vóór de overplaatsing toekomende maandsalaris te vermeerderen met de helft van het verschil van het schaalalaris bij 0 functiejaren van zijn oude en nieuwe salarisgroep.
- b. Het nieuwe salaris wordt toegekend met ingang van de dag van overplaatsing.

2. Overplaatsing naar een lagere salarisgroep

- a. Wanneer een medewerker op grond van eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar een lagere salarisgroep, ontvangt hij in deze nieuwe groep het maandsalaris dat onmiddellijk ligt beneden het bedrag dat wordt gevonden door zijn voor de overplaatsing geldende maandsalaris te verminderen met de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functiejaren van de oude en de nieuwe salarisgroep.
- b. Wanneer de overplaatsing geschiedt op grond van bedrijfsomstandigheden, herclassificering of medisch attest ontvangt de medewerker in de nieuwe salarisgroep het maandsalaris dat gelijk is aan c.q. onmiddellijk ligt beneden het maandsalaris dat hij voor de overplaatsing genoot. Wanneer dit nieuwe maandsalaris niet het max. is van de nieuwe salarisschaal ontvangt de medewerker tot de eerstvolgende periodieke herziening een aanvulling tot het bedrag van zijn maandsalaris voor de overplaatsing; deze toeslag wordt bij iedere volgende initiële verhoging verminderd met de helft van de initiële verhoging met een max. van 1% van het maandsalaris van de medewerker. Wanneer zij minder bedraagt dan het verschil tussen twee opeenvolgende salarissen in de schaal waarin de medewerker is ingedeeld, komt zij bij de eerstvolgende salarisverhoging te vervallen. De aanvulling c.q. persoonlijke toeslag wordt verminderd met de salarisverhoging welke de medewerker t.g.v. plaatsing in een hogere salarisgroep tijdens het bestaan van de aanvulling resp. toeslag ontvangt.
- c. De gewijzigde salarissen, resp. toeslagen gaan in op de dag waarop de oorzaak van de wijziging zich voordoet.
- d. Voor medewerkers van 55 jaar en ouder zal het bestaande maandsalaris niet worden afgebouwd, met uitsluiting van het bepaalde bij lid 2a.
- e. Medewerkers met een vast dienstverband zullen geen nadelige financiële gevolgen ondervinden bij een functieclassificatie danwel herclassificatie.

Collectieve arbeidsovereenkomst 2024 - 2025

- f. Functiebeschrijvingen die in het kader van functieclassificatie of herclassificatie worden opgesteld c.q. bijgesteld, bevatten geen gedragskenmerken.
3. Tijdelijke overplaatsing c.q. waarneming
 - a. Een medewerker die, na uit een lagere naar een hogere salarisgroep te zijn overgeplaatst om welke reden dan ook binnen zes maanden naar zijn oorspronkelijke salarisgroep wordt teruggeplaatst, zal in afwijking van het in het vorig lid bepaalde worden teruggeplaatst op het maandsalaris dat hij voor de overplaatsing genoot, met dien verstande dat rekening wordt gehouden met salarisverhogingen en periodieke herzieningen die hem zouden zijn toegekomen wanneer hij in zijn oude salarisgroep zou zijn gebleven.
 - b. De vergoeding voor de tijdelijke vervanging – ook al betreft dit één dienst – zal steeds na beëindiging van die tijdelijke vervanging, doch uiterlijk na een periode van 3 maanden, worden uitgekeerd. Bij waarneming van een hogere functie buiten de functieomschrijving, zal het verschil in het bij de waargenomen functie behorende salaris en het huidige functiesalaris worden vergoed. De vergoeding vindt plaats op basis van een gelijk aantal functiejaren in de hogere salarisgroep en is begrensd op maximaal twee salarisgroepen. Afspraken over duur en beloning dienen bij aanvang waarneming te worden vastgesteld. Waarnemend betekent tijdelijke vervanging en dus ook verantwoordelijk voor de uitvoering van de bijbehorende taken van degene die wordt vervangen.
4. Diversen
 - a. Overplaatsing naar een andere functie binnen dezelfde salarisgroep brengt geen wijziging in het salaris waarop de medewerker recht heeft. Indeling van de functie van een medewerker in een andere salarisgroep op grond van functieherwaardering wordt voor de toepassing van dit artikel als overplaatsing aangemerkt.
 - b. Tijdelijke overplaatsing naar een hogere functie geeft de medewerker nimmer aanspraak op definitieve plaatsing in die of een dergelijke functie.
 - c. De werkgever zal in de in lid b. bedoelde gevallen de medewerker voor de overplaatsing inlichten over de aard van de overplaatsing en deze mededeling desgewenst schriftelijk bevestigen.
 - d. Wanneer er sprake is van medisch attest als hierboven bedoeld, is daarop artikel 35 lid 3b. van overeenkomstige toepassing.
 - e. Het in lid b bepaalde is niet van toepassing in geval van reorganisatie van het bedrijf op grote schaal; in dit geval zal de werkgever zich verstaan met de vakverenigingen opdat in gezamenlijk overleg een regeling hiervoor kan worden uitgewerkt.

Artikel 22 Ploegentoeslag

1. Hoogte ploegentoeslag
Medewerkers in de ploegendienst ontvangen over de periode waarin zij deze dienst vervullen een toeslag op hun salaris, welke bedraagt voor:

5 ploegendienst:	28%
4 ploegendienst:	25%
3 ploegendienst:	18%
2 ploegendienst:	11,5%
2. Tijdelijk invallen in een andere wacht of dienst
 - a. Medewerkers in ploegendienst die in opdracht van de werkgever invallen in een andere wacht of dienst (doch in hetzelfde ploegendienstrooster) ontvangen daarvoor per overgang een eenmalige toeslag van:
 - 0,58% van het schaalsalaris per maand bij invallen in een ochtend- of dagdienst;
 - 0,86% van het schaalsalaris per maand bij invallen in een middagdienst;
 - 1,16% van het schaalsalaris per maand bij invallen in een nachtdienst.
 Bij terugplaatsing in de eigen wacht of dienst in dezelfde kalenderweek wordt daarvoor geen toeslag toegekend.
 - b. Overplaatsing naar een ander soort dienst
Zijn als gevolg van overplaatsing naar een ander soort dienst aan het einde van de week meer diensten gemaakt dan die behorende bij het dienstrooster dat aan het begin van de week op hem van toepassing was, dan zullen de meerdere diensten als overwerk worden betaald, in welk geval over de desbetreffende uren ook ploegentoeslag wordt toegekend (zie artikel 24 lid 1d); zijn minder diensten gemaakt, dan behoudt de medewerker zijn normale inkomen volgens dienstrooster.

Artikel 23 Terugplaatsing uit de ploegendienst

1. Door eigen toedoen of minder dan 3 maanden ploegendienst:
Medewerkers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, of binnen drie maanden na de aanvang van deze ploegendienst, worden overgeplaatst uit een ploegendienst naar een dienst waaraan geen of een lager percentage ploegentoeslag is verbonden, ontvangen de beloning passend bij de nieuwe dienst met ingang van de dag van de overplaatsing.

Collectieve arbeidsovereenkomst 2024 - 2025

2. Door bedrijfsomstandigheden of medisch attest:

Medewerkers die, na tenminste drie maanden onafgebroken in een dienst met ploegentoeslag werkzaam te zijn geweest, op grond van bedrijfsomstandigheden of medisch attest worden overgeplaatst naar een dienst waaraan geen of een lager percentage ploegentoeslag is verbonden, ontvangen de aan hun oorspronkelijke dienst verbonden toeslag tot aan het einde van de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt. Medewerkers die ten tijde van de overplaatsing meer dan zes maanden onafgebroken in hun oude dienst werkzaam waren, ontvangen nadien gedurende een afbouwperiode een toeslag welke in eerste instantie gelijk is aan de achteruitgang in inkomen die het gevolg van de overplaatsing is, waarbij rekening wordt gehouden met een eventuele vooruitgang in salaris welke het gevolg is van de overplaatsing. Deze toeslag wordt over de afbouwperiode maandelijks lineair afgebouwd.

De afbouwperiode waarover de medewerker een toeslag blijft ontvangen, wordt uitgedrukt in maanden en wordt bepaald door de periode waarin onafgebroken ploegendienst gelopen is, en wel 1 week afbouwperiode per kwartaal gelopen ploegendienst met een maximum van 14 maanden. Na de laatste maand van de afbouwperiode is de toeslag tot nul gereduceerd.

Een niet volledig beëindigd kwartaal onafgebroken ploegendienst wordt als een volledig kwartaal gerekend. De aldus berekende afbouwperiode in weken wordt omgezet in maanden, waarbij voor elke 4 weken afbouwperiode 1 maand gerekend wordt en niet-volle maanden naar boven worden afgerond. Indien medewerkers om medische of organisatorische redenen uit de ploegendienst worden overgeplaatst naar een lager betaalde ploegendienst of dagdienst zal, indien de medewerker 55 jaar of ouder is en op dat moment 10 jaar of langer aaneengesloten in deze ploegendienst werkzaam is geweest, een inkomen gegarandeerd worden dat gelijk is aan het jaarsalaris, vermeerderd met een bedrag van de oorspronkelijke ploegentoeslag vastgesteld aan de hand van de navolgende percentages:

<i>Leeftijd op moment overplaatsing</i>	<i>Percentage van de ploegendiensttoeslag</i>
55 jaar	0%
55 jaar en 1 mnd.	0,85%
55 jaar en 2 mnd.	1,65%
Etc.	
60 jaar en ouder	50%

De eerdergenoemde regeling blijft van toepassing voor die periode dat deze gunstiger voor de medewerker uitvalt.

3. Wanneer de medewerker tijdens de periode van afbouw van de toeslag, bedoeld in het vorige lid, wordt overgeplaatst, wordt het in het vorige lid bedoelde inkomensverschil opnieuw bepaald aan de hand van de nieuwe functie, resp. dienst en wordt, wanneer ten gevolge hiervan de hem toekomende toeslag verminderd wordt, deze verminderde toeslag betaald met ingang van de dag van overplaatsing.
4. De hoogte van de toeslagen zal niet worden beïnvloed door loonsverhogingen welke tijdens de periode van betaling, resp. afbouw van de toeslag van kracht worden.
5. Wanneer er sprake is van een medisch attest als hierboven bedoeld, is daarop artikel 35 lid 3b van overeenkomstige toepassing.

Artikel 24 Beloning van overwerk

1. Overwerk

- a. Alle overuren vallende tussen maandag 6.00 uur en vrijdag 23.00 uur worden beloond met 0,9% van het maandsalaris.
- b. Alle overuren vallende tussen 23.00 uur vrijdag en maandag 06.00 uur of op feestdagen worden beloond met 1,2% van het maandsalaris.
- c. Indien medewerker op 31 december van een kalenderjaar een verlofsaldo heeft welke meer dan 160 uren betreft, zal het volgende jaar het overwerk alleen uitgekeerd kunnen worden en heeft de medewerker geen keuze voor vervangend vrijaf.
- d. Indien het overwerk door vervangend vrijaf wordt ingehaald, wordt de hierboven bedoelde vergoeding telkens verminderd met 0,6% van het maandsalaris.
- e. Indien het overwerk plaatsvindt in het rooster van de ploegendienst wordt hierover ploegentoeslag berekend.
- f. Dit artikel is onverkort van toepassing bij werkzaamheden voortvloeiende uit consignatie.
- g. De medewerkers in de salarisgroepen 10 t/m 14 zullen voor de onder dit lid vallende overuren geen vergoeding ontvangen.

Overwerk zal alleen geschieden in goed overleg met de betrokken medewerker, waarbij vrijwilligheid het uitgangspunt is.

Collectieve arbeidsovereenkomst 2024 - 2025

2. Extra gang

Indien een medewerker van wie de functie is ingeschaald beneden salarisgroep 12 in opdracht of op verzoek van de werkgever voor het verrichten van overwerk een extra gang van huis naar de fabriek moet maken, ontvangt hij een extra vergoeding die gelijk is aan 0,72% van het maandsalaris met een max. van salarisgroep 10 met max. aantal functiejaren. Voor meer dan één oproep binnen een uur wordt de bovenbedoelde vergoeding slechts eenmaal uitbetaald.

3. Slaapuren dagdienst

- De medewerker in dagdienst die overwerk moet verrichten op uren welke vallen tussen 23.00 uur en de aanvang van de dagdienst ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning zoals geregeld in het eerste lid, evenzovele uren verzuim (zijnde slaapuren) zonder korting op zijn salaris, dit echter met een max. van normale duur van de dagdienst en op te nemen terstond na afloop van bovenbedoeld overwerk. *Bijvoorbeeld: iemand die een reguliere dagdienst heeft gewerkt en wordt verzocht om aansluitend tussen 23.00 uur en 03.00 uur 's nachts te werken, ontvangt voor deze overuren niet alleen de overuren-vergoeding maar tevens 4 uren verzuim (zijnde slaapuren), die hij terstond dient op te nemen. Dit betekent dat wanneer zijn normale werktijd de volgende dag zou aanvangen om 08.30 uur, hij niet eerder verwacht wordt dan 12.30 uur.*
- Indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk, hetzij omdat normaliter op deze tijd geen arbeid wordt verricht door de betrokkene, hetzij omdat de betrokkene deze uren niet wil opnemen, worden zij in het geheel niet gegeven.
- Het tijdstip waarop het opnemen van de verzuimuren (slaapuren) begint, ligt tussen het begin en einde van de normale dagdienst, volgende op het overwerk.
- Als het overwerk begint op of na 05.00 uur 's ochtends, ontstaat geen recht op verzuimuren (slaapuren).
- Er dient een rustperiode te worden aangehouden van 8 uur. Deze bepaling is ook van kracht voor art. 15, 25 en 33.

4. Slaapuren ploegendienst

De medewerker in ploegendienst die in aansluiting op zijn dienstrooster overwerk moet verrichten gedurende meer dan 4 uur heeft eveneens recht op doorbetaald verzuim voor de uren waarmee deze 4 overuren worden overschreden. Als het overwerk van een medewerker in ploegendienst 4 uur of korter duurt, dan wel zijn eerstvolgende dienst later dan 12 uur na het beëindigen van deze arbeid aanvangt, bestaat geen recht op verzuimuren.

Artikel 25 Overplaatsing

1. Overplaatsing in een ander dienstrooster (niet volcontinu)

- Voor iedere overplaatsing naar een ander dienstrooster op verzoek of in opdracht van de werkgever die niet het gevolg is van de medewerkers persoonlijk betreffende omstandigheden en niet tenminste een week van tevoren is aangekondigd, ontvangt de medewerker een vergoeding gelijk aan 0,72% van zijn maandsalaris.
- De vergoeding als in sub a. bedoeld, is niet verschuldigd:
 - indien het betreft terugplaatsing in het oorspronkelijke dienstrooster in dezelfde kalenderweek als waarin de betrokkene werd overgeplaatst;
 - indien het betreft een overplaatsing in een functie waarin de betrokkene een hogere beloning ontvangt;
 - indien de overplaatsing het gevolg is van aanvang of einde van de productie;
 - in geval van het vervullen van een semi-continudienst in een 4-ploegen-dienst gedurende de week dat in de dagdienst wordt gewerkt en waarbij in de dagdienst de ploegentoeslag wordt doorbetaald.
- Indien de medewerker ten gevolge van de overplaatsing na de beëindiging van zijn werktijd volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster nog dezelfde kalenderdag een diensttijd moet vervullen volgens zijn nieuwe dienstrooster, of indien hij - bijv. in geval van waarneming van een functie in de 3-ploegen-dienst door twee personen - wordt aangewezen om een dienst van 12 uur te vervullen, wordt de medewerker geacht eerst met ingang van de volgende dag te zijn overgeplaatst, indien hij althans deze volgende dag in het nieuwe rooster blijft werken.

2. Meer of minder gewerkte uren

Indien ten gevolge van een overplaatsing in een andere dienst de medewerker in een roosterperiode meer uren maakt dan het rooster aangeeft van de dienst waarin hij was ingedeeld, en deze meerdere uren niet worden gecompenseerd door minder uren in de voorafgaande of de daaropvolgende roosterperiode ten gevolge van dezelfde overplaatsing, worden de meerdere uren aan de medewerker als overuren vergoed; wanneer de medewerker ten gevolge van de overplaatsing minder uren werkt dan zijn oorspronkelijke rooster aangeeft, wordt te dien zake geen korting op zijn salaris toegepast.

3. Inconveniëntenvergoeding verlengde dagdienst

In geval het bedrijfsbelang een wisselend flexibel rooster (vroegedagdienst van 06.00 tot 14.30 uur afgewisseld met late dagdienst van 09.30 tot 18.00 uur) binnen het per cao geregelde dagdienstvenster van 06.00 tot

Collectieve arbeidsovereenkomst 2024 - 2025

18.00 uur noodzaakt, zal bij ongewenst inflexibele toepassing van dit wisselende werkrooster een inconveniënttoeslag van 25% van toepassing zijn voor de periode van 06.00 tot 07.00 uur.

Artikel 26 Vakantietoeslag

1. Alle medewerkers ontvangen in mei een vakantietoeslag welke bij een volledig dienstverband over de afgelopen periode van 1 mei t/m 30 april 8% bedraagt over 12x het schaalsalaris van de maand mei van het jaar van uitbetaling. Over de in geld genoten loonbestanddelen over de afgelopen periode 1 mei - 30 april, zoals premie ploegentoeslag, voorliedentoeslag en persoonlijke toeslagen, wordt eveneens 8% vakantietoeslag betaald. (verwijderd deeltijd).
2. Voor de berekening van de vakantietoeslag worden tevens loonbestanddelen meegenomen, indien men een uitkering ontvangt krachtens de sociale verzekeringswetten, voor zover deze in plaats van loon kwam, doch niet meegerekend worden de vakantietoeslag, de gratificatie en de overwerkdiensten, enz.
3. Op de uitkering waarop de medewerker krachtens dit artikel recht heeft, wordt in mindering gebracht de vakantietoeslag welke hij over de periode, waarover de in dit artikel bedoelde uitkering is berekend, heeft ontvangen op grond van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet/Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.
4. De uitbetaling geschiedt jaarlijks in de maand mei met dien verstande dat de medewerkers, die voordien de dienst van de werkgever verlaten, het hun toekomende ontvangen bij het einde van het dienstverband.

Artikel 27 Feestdagtoeslag

- 1a. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt, met behoud van salaris, tenzij het arbeid in volcontinuïdient (lees: 5-ploegendienst) betreft volgens het geldende dienstrooster.
- 1b. De medewerker in volcontinuïdient die op een feestdag arbeid volgens zijn rooster moet verrichten ontvangt, per gewerkt uur, over de maand waarin die feestdag valt een toeslag van 0,58% van het maandsalaris. De toeslag voor het werken op een feestdag kan op verzoek van de medewerker worden omgezet ter vermindering van de opkomstdagen.
- 1c. Op 24 en 31 december zal, met uitzondering van de volcontinuïdient, na 18.00 uur geen arbeid meer in ploegendienst worden verricht met behoud van salaris.
2. Indien op een feestdag, welke niet op een dienstroostervrije dag valt, wel wordt gewerkt, worden deze gewerkte uren uitbetaald als overwerk. Zie hiervoor artikel 24 van deze cao.

Artikel 28 Premiespaarregelingen Private Aanvulling WW en WGA (PAWW)

1. In het kader van het vervallen van de wettelijke basis voor de premiespaarregeling is voor de looptijd van deze cao overeengekomen dat het totale met de werkgeversbijdrage premiespaarregeling gemoeide bedrag op jaarbasis, inclusief de eindheffing hierover van 15%, in de vorm van een bruto maandelijks uitkering (€ 50,40) wordt verstrekt aan het onder de cao vallende personeel.

In het kader van de aanpassing van de duur van de WW en loongerelateerde WGA-uitkeringen, deze is in 2016 teruggebracht van 36 naar 24 maanden, is er een afspraak gemaakt over de reparatie. Deze reparatie is vastgelegd in de PAWW, de Private Aanvulling WW en WGA, waarbij de premie wordt betaald door de medewerker. Het bestuur van de Stichting PAWW stelt jaarlijks in september het bijdragepercentage vast voor het volgende jaar. Voor 2021 is dit 0,4%. De verdere condities zijn vastgelegd in een separate Verzamel-cao.

Artikel 29 Betaling van het salaris

1. De werkgever betaalt het salaris in maandelijks termijnen, en dit salaris wordt betaalbaar gesteld op de 20ste van elke maand.
2. Alle de medewerker toekomende vergoedingen worden, tenzij uit de tekst van desbetreffende bepalingen anders blijkt, tegelijk met het salaris betaald.
3. De werkgever verstrekt de medewerker een specificatie van de salarisberekening.

Artikel 30 Pensioenregelingen

1. Pensioenregeling
 - a. Er bestaat een pensioenregeling die is ondergebracht bij een pensioenfonds (details zijn op te vragen bij de salarisadministratie).
 - b. De verplichtingen van de deelnemende medewerkers omvatten een maandelijks bijdrage in de premiebetaling.

Collectieve arbeidsovereenkomst 2024 - 2025

- c. De vakvereniging ontvangt informatie over de pensioenregeling. Eventuele wijzigingen in de pensioenregeling komen tot stand, in overleg met de vakvereniging.
2. Opbouw pensioenrechten tijdens ouderschaps- / zwangerschapsverlof
De opbouw van de pensioenrechten loopt door tijdens het ouderschaps-/ en/of zwangerschapsverlof.

Artikel 31 Bijdrage vakbondsactiviteiten

1. Voor zover er meerdere vakverenigingen partij zijn bij deze cao zal door de werkgever aan de stichting Fonds Industriële Bonden jaarlijks een bijdrage worden verleend voor vakbondsactiviteiten overeenkomstig de door de AWWN en betrokken vakverenigingen overeengekomen regeling. Voor zover er één vakvereniging – bijvoorbeeld FNV - betrokken is zal door de werkgever aan de bij deze cao betrokken vakvereniging de gehele bijdrage worden verleend voor vakbondsactiviteiten. Deze bijdrage komt overeen met de zogenaamde bijdrage uit de AWWN-regeling.
2. De werkgever stelt vakbondsleden in de gelegenheid om in de maand december de door het lid betaalde vakbondscontributie in mindering te brengen op de door de werkgever uitgekeerde eindejaarsuitkering van 2% van 12 maal het maandsalaris. De werkgever trekt in dat geval het totaal aan contributie betaalde bedrag van de bruto eindejaarsuitkering af. Na verrekening van belasting en premies over de rest van de eindejaarsuitkering krijgt de medewerker het totale bedrag dat eerst van de bruto eindejaarsuitkering was afgetrokken netto weer terug. Wat resteert is een hogere nettobetaling aan de medewerker.
3. Indien vakbondsleden van hetgeen in bovenstaand lid vermeld staat gebruik maken, kan door de werkgever een bewijs van betaling van vakbondscontributie worden gevraagd aan betreffende leden of aan de vakvereniging waar de betreffende leden bij aangesloten zijn.

Collectieve arbeidsovereenkomst 2024 - 2025

HOOFDSTUK V VRIJE DAGEN

Artikel 32 Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze overeenkomst verstaan:
 - de algemeen erkende en christelijke feestdagen t.w.: Nieuwjaarsdag, Pasen, Hemelvaartsdag, Pinksteren, de beide Kerstdagen, Bevrijdingsdag en Koningsdag.
2. Voor binnen een dienstrooster vallende feestdagen wordt geen korting op het salaris toegepast, ook niet bij de berekening van de beloning voor overwerk dat op dergelijke dagen is verricht.
3. In het 4-ploegen dienstrooster zullen de nachtdiensten die aanvangen op christelijke feestdagen vervallen. Voor de overige diensten is het tijdstip van aanvang der werkzaamheden na een feestdag als op maandag. Voor de 5-ploegendienst wordt verwezen naar de feestdagtoeslag, artikel 27 van deze cao.
4. Op werkdagen, direct voorafgaande aan erkende christelijke feestdagen, zullen de werkzaamheden uiterlijk om 18.00 uur worden beëindigd, op Oudejaarsavond echter uiterlijk om 16.00 uur; een nationale feestdag wordt geacht te lopen van 23.00 uur tot 23.00 uur.

Artikel 33 Verzuim

Voor 'echtgenote' kan in daarvoor van toepassing zijnde leden van dit artikel steeds gelezen worden 'echtgenoot'. Als echtgenoot of echtgenote zal ook diegene beschouwd worden met wie medewerker formeel aantoonbaar duurzaam samenwoont.

In afwijking en met uitsluiting van het anders en overigens in art. 1638c B.W. bepaalde, geldt het navolgende:

1. Ingeval van ziekte of ongeval van de medewerker geldt het in art. 35 bepaalde.
2. In de hierna genoemde gevallen heeft de medewerker aanspraak op verzuim zonder korting op zijn salaris gedurende de voor elk geval gestelde tijd, voor zover het verzuim nodig is doordat de betrokken gebeurtenis plaatsvindt, resp. door de medewerker wordt bijgewoond op een dag waarop door de medewerker anders werk had moeten worden verricht conform werkrooster:
 - a. Vanaf de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis of crematie van de echtgenote of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de medewerker of van diens ouders of schoonouders; op hetzelfde verzuim heeft recht het naaste familielid van de overledene dat de noodzakelijke regelingen moet treffen.
 - b. gedurende twee dagen wegens overlijden en/of begrafenis resp. crematie van niet onder a. genoemde eigen kinderen, pleegkinderen, of van schoonzoon, schoondochter, broer of zuster van de medewerker;
 - c. gedurende één dag bij overlijden of begrafenis resp. crematie van een grootvader, grootmoeder, kleinkind, zwager of schoonzuster;
 - d. gedurende een halve dag bij ondertrouw van de medewerker;
 - e. gedurende twee dagen bij huwelijk of bij het aangaan van geregistreerd partnerschap van de medewerker;
 - f. gedurende één dag bij huwelijk van een kind, pleegkind, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster;
 - g. gedurende één dag bij bevalling van de echtgenote;
 - h. gedurende één dag bij 12,5-, 25-, 40- en 50-jarig eigen huwelijk en 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van ouders of schoonouders en 50- en 60-jarig huwelijk van grootouders;
 - i. gedurende één dag bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de medewerker;
 - j. gedurende één dag bij Priesterwijding van een zoon of bij Grote Professie van een kind of pleegkind;
 - k. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, indien de medewerker ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet buiten zijn schuld aan hem opgelegde persoonlijke verplichting voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding welke de medewerker van derden kan ontvangen;
 - l. gedurende een naar billijkheid te bepalen tijdsduur voor noodzakelijke begeleiding van en naar een ziekenhuis voor opname of onderzoeken van de echtgenote of eigen inwonende kinderen of pleegkinderen; eveneens voor noodzakelijk eigen bezoek aan huisarts of tandarts of nadat de huisarts en een erkende zorgverzekeraar hiervoor respectievelijk opdracht en toestemming hebben gegeven, aan ziekenhuis en/of specialist; één en ander voor zover de medewerker zich niet door ruiling bij arbeid in ploegendienst kan vrijmaken en onder aftrek van de vergoeding welke de medewerker van derden zou kunnen ontvangen.
 - m. gedurende éénmaal de arbeidsduur per week in geval van geboorteverlof na de bevalling van de echtgenote, zoals omschreven in artikel 4.2 van de Wet Arbeid en Zorg, op te nemen in de eerste 4 weken na de bevalling.
 - n. gedurende maximaal 5 maal de arbeidsduur per week tegen 70% van het (maximum) dagloon en door werkgever aangevuld tot 80% van het salaris, in geval van aanvullend geboorteverlof na het geboorteverlof, op te nemen in de eerste 6 maanden na de bevalling van de echtgenote.

Collectieve arbeidsovereenkomst 2024 - 2025

- o. gedurende maximaal 26 maal de arbeidsduur per week onbetaald in geval van ouderschapsverlof voor een kind onder de 8 jaar. De eerste 9 weken van dit ouderschapsverlof zijn betaald mits deze 9 weken worden opgenomen in het eerste levensjaar van het kind. De medewerker ontvangt deze 9 weken een UWV-uitkering ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon. De werkgever vult de UWV-uitkering aan tot 80% van het salaris.
3. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakvereniging verzuim zonder korting op het salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde vakbondsactiviteiten. Het verzoek zal als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. De vakbondsactiviteiten waarvoor verzuim kan worden aangevraagd, zijn nader omschreven in een door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.
4. Artikel 628 B.W. is van kracht met dien verstande dat de werkgever niet gehouden is de medewerker salaris te betalen over een periode gedurende welke geen arbeid wordt verricht ten gevolge van:
 - a. schorsing van de medewerker door de werkgever in die gevallen en onder de voorwaarden geregeld in een interne regeling;
 - b. invoering van een verkorte werkweek (een z.g. 0-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat hij met de vakvereniging overleg heeft gepleegd en hij voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen; partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
 - c. de verlenging van een verkorte werkweekregeling (een z.g. 0-urenweek daaronder begrepen), mits, wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen er bij betrokken medewerkers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub b. omschreven procedure zal hebben gevolgd, en wanneer het betreft een verlenging waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tijdig, d.w.z. tenminste een week, voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.

Artikel 34 Vakantie

1. Vakantiejaar
Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. Normale duur
Iedere medewerker heeft in het vakantiejaar recht op 24 vakantiedagen. Hiervan moeten tenminste 10 dagen als aaneengesloten vakantie van tenminste twee weken opgenomen worden. Deze vakantie zal de medewerker in overleg met de werkgever vaststellen. Genoemde 24 vakantiedagen bestaan uit 20 wettelijke en 4 bovenwettelijke vakantiedagen. Bovenwettelijke vakantiedagen blijven, in overeenstemming met de nieuwe wettelijke richtlijnen, 5 jaar gelden. Wettelijke vakantiedagen krijgen een maximale levensduur van 2 jaar in plaats van de wettelijke 1,5 jaar, waarna zij komen te vervallen.
3. Gedurende de looptijd van deze cao krijgen medewerkers 1 extra vakantiedag.
Naast de structurele loonsverhoging krijgen alle medewerkers er met ingang van 1 april 2024, 1 vakantiedag bij. Daarbij is de volgende afspraak overeengekomen: bij het tot stand komen van de volgende cao (na 1 april 2025) heeft Plixxent de mogelijkheid om deze extra vakantiedag terug te halen onder betaling van 1% structurele loonsverhoging. De waarde van 1 % voor deze vakantiedag geldt uitsluitend voor deze extra dag en niet voor overige vakantiedagen.
4. Bovenwettelijke vakantiedagen
Op verzoek van medewerker kunnen bovenwettelijke vakantiedagen aangewend worden t.b.v.:
 - a. Stortingen t.b.v. pensioenverzekeringen.
 - b. Uitbetaling (max. vijf dagen tegen 7,2% van het maandsalaris per gewerkte bovenwettelijke vakantiedag).
 - c. Tijdsparregelingen, zoals:
 - educatief verlof van ten hoogste 3 maanden
 - loopbaanonderbreking van ten hoogste 3 maanden, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen dit onmogelijk maken. Een eventuele loopbaanonderbreking dient tenminste 6 maanden vooraf aangemeld te worden bij de directie.
Bij vijf gespaarde bovenwettelijke vakantiedagen gedurende één jaar zal telkenmale na vijf jaar één dag aan het tegoed worden toegevoegd.
 - d. Financiële aanvulling tot 100% van het loon in geval van kortdurend zorgverlof, waarbij werkgever 70% van het loon uitkeert (de waarde van een bovenwettelijke vakantiedag wordt berekend o.b.v. de betreffende uurwaarde; de waarde van 7,2% van het maandsalaris is in deze niet van toepassing).
 - e. Het kopen van maximaal 1 extra bovenwettelijke vakantiedag is mogelijk tegen 7,2% van het maandsalaris.

Collectieve arbeidsovereenkomst 2024 - 2025

5. Verlofregistratie

Aan het begin van het kalenderjaar wordt middels de salarisspecificatie aan de medewerker meegedeeld op hoeveel vakantieuren hij in het lopende kalenderjaar recht heeft.

Maandelijks wordt de stand van de vakantieuren in het registratiesysteem bijgehouden. Bij beëindiging van het dienstverband zullen nog openstaande rechten op vakantieuren en te veel opgenomen vakantieuren met de laatste salarisafrekening worden verrekend.

6. Extra vakantie voor jeugdige medewerkers

Jeugdige medewerkers tot 18 jaar, met inbegrip van hen die in het betrokken vakantiejaar 18 jaar worden, hebben recht op 4 extra vakantiedagen per jaar.

7. Extra vakantie/vrije tijd voor "oudere" medewerkers

Oudere medewerkers genieten een extra vakantie welke bedraagt bij een leeftijd van:

- 35 t/m 39 jaar: één dag
- 40 t/m 44 jaar: twee dagen
- 45 t/m 49 jaar: drie dagen
- 50 t/m 54 jaar: vier dagen
- 55 tot 60 jaar: vijf dagen
- 60 jaar en ouder: tien dagen (uitsluitend indien niet wordt gekozen voor de 32-urige werkweek, zie artikel 14, lid 7)

De leeftijd die men in het desbetreffende vakantiejaar zal bereiken, is bepalend voor het aantal extra vakantiedagen.

8. Tussentijds in- of uitdiensttreden

De medewerker wiens dienstverband bij de werkgever na de aanvang van het lopende vakantiejaar is begonnen of voor het einde daarvan is geëindigd, heeft recht op een gedeelte van de hierboven genoemde vakantie, overeenkomende met het gedeelte van het vakantiejaar dat hij in dienst van de werkgever is geweest.

9. Onderbreking van de werkzaamheden

- a. De medewerker heeft geen recht op vakantie als hij langer dan 1 maand niet gewerkt heeft in de zin dat hij arbeid heeft verricht waarvoor hij loon ontvangt.
- b. Hierbij gelden de volgende uitzonderingen:
 - wegens ziekte of ongeval, tenzij de ziekte of het ongeval door zijn opzet is veroorzaakt;
 - omdat hij verlof zonder behoud van loon geniet wegens hem uit hoofde van een vorig dienstverband toekomende en aldaar niet opgenomen vakantie, zoals bedoeld in art. 641 B.W.
 - omdat hij met toestemming van de werkgever deelneemt aan een bijeenkomst welke wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
 - omdat hij onvrijwillig werkloos is.Bovendien behoudt de vrouwelijke medewerker haar aanspraak op vakantie over het tijdvak gedurende hetwelk zij de bedongen arbeid niet verricht wegens zwangerschap of bevalling.
- c. De in sub b. bedoelde aanspraken worden verkregen over een tijdvak van ten hoogste één jaar; zij vervallen bij beëindiging van het dienstverband door de medewerker.
- d. De jeugdige medewerker behoudt zijn aanspraak op vakantie over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.

10. Snipperdagen

De snipperdagen gelden in beginsel als dagen die de medewerker kan opnemen op het door hem gewenste tijdstip tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. De werkgever zal als regel vier snipperdagen als vaste dagen aanwijzen; Bij beëindiging van het dienstverband zullen nog openstaande rechten of verlofdagen en te veel opgenomen verlofdagen met de laatste salarisafrekening worden verrekend.

11. Aaneengesloten vakantie

De aaneengesloten vakantiedagen worden als regel gegeven in de maanden juli t/m augustus op het door de medewerker gewenste tijdstip, voor zover de eisen van het bedrijf zich hiertegen niet verzetten.

Uiterlijk eind september zal een besluit worden genomen over een collectieve wintersluiting, zie ook artikel 13, lid 5.

12. Vakantie bij ziekte en ongeval

- a. Indien de medewerker voor de aanvang van de aaneengesloten vakantie of voor een vaste snipperdag ongeschikt tot werken is ten gevolge van ziekte of ongeval, waardoor hij van de vakantie geen gebruik kan maken, ontvangt hij deze vakantie of snipperdagen op een andere tijd, bij voorkeur in het lopende vakantiejaar.

Collectieve arbeidsovereenkomst 2024 - 2025

- b. Indien de medewerker tijdens de aaneengesloten vakantie of tijdens een snipperdag ziek wordt, kan hij geen aanspraak maken op het later alsnog genieten van deze vakantiedag(en), tenzij de medewerker bij ziek worden tijdens de aaneengesloten vakantieperiode een verklaring van een behandelend geneesheer kan overleggen waaruit blijkt dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht heeft kunnen komen.
- c. De werkgever en medewerker stellen in onderling overleg vast op welk tijdstip de aan de medewerker ingevolge de onder a. en b. bepaalde nog toekomstige vakantie- of snipperdagen alsnog zullen worden genoten.
- d. Onverminderd het in de vorige leden van dit artikel bepaalde geldt dat wanneer tijdens een vastgestelde vakantie zich een geval voordoet als bedoeld in lid 7 sub b. van dit artikel, of een geval als bedoeld in art. 33 lid 2a,b,c,g,k, de periode gedurende welke het betrokken geval zich voordoet niet wordt aangemerkt als vakantie, wanneer voor aanvang van of aansluitend op de vakantie door de medewerker is medegedeeld dat dit geval zich zal voordoen c.q. heeft voorgedaan.

13. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het beëindigen van het dienstverband zal de medewerker desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze vakantiedagen niet in de opzegtermijn mogen zijn inbegrepen.
- b. Indien de medewerker de hem toekomstige vakantiedagen nog niet heeft opgenomen, zal hem voor elke vakantiedag een bedrag worden uitgekeerd als bedoeld in lid 13.
- c. Indien de medewerker bij het beëindigen van het dienstverband te veel vakantie- en/of snipperdagen heeft genoten, is hij verplicht het over deze dag(en) doorbetaalde loon aan de werkgever terug te betalen.

14. Aanvragen vakantiedagen

De werkgever kan bepalen dat de medewerker bij het aanvragen van de vakantie- of snipperdagen een bepaalde termijn in acht moet nemen, vanzelfsprekend behoudens overmacht.

15. Doorbetaling van loon

Met betrekking tot het bedrag als bedoeld in lid 11 sub b. geldt dat voor elke vakantiedag wordt betaald een bedrag gelijk aan het te verdienen salaris over de betreffende dag. Voor de berekening van dit salaris wordt het eventuele oververdienstepercentage genomen.

16. Vakantierechten bij arbeidsongeschiktheid

De medewerker kan gedurende arbeidsongeschiktheid vakantie opnemen, indien hiervoor geen belemmeringen zijn vastgesteld door de bedrijfsarts. In deze periode is de medewerker vrijgesteld van re-integratieverplichtingen en zal voor die periode volledige vakantiedagen opnemen. Na twee jaar arbeidsongeschiktheid of zoveel later overeenkomstig art. 35 lid 5a, zullen de verworven vakantierechten worden verrekend.

Collectieve arbeidsovereenkomst 2024 - 2025

HOOFDSTUK VI ZIEKTE, ONGEVAL EN OVERLIJDEN

Artikel 35 *Arbeidsongeschiktheid*

1. Toepasselijkheid wettelijke bepalingen

Behoudens het hierna bedoelde gelden in geval van arbeidsongeschiktheid de bepalingen van de Ziektewet, de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, en de wet- en regelgeving rondom IVA (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten) en WGA (Wet Gedeeltelijk Arbeidsongeschiktheid).

2. Definities

In dit artikel wordt verstaan onder:

- Ziekte: arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval met uitzondering van bedrijfsongevallen;
- Bedrijfsongeval: een ongeval dat de medewerker is overkomen tijdens de uitvoering van de hem opgedragen werkzaamheden;
- Ziekte-dagen: alle kalenderdagen gerekend vanaf de eerste dag waarop de betrokken medewerker volgens het voor hem geldende dienstrooster zijn werkzaamheden zou moeten verrichten en door ziekte wordt verhinderd om dit te doen;
- Inkomen: het netto-inkomen dat de medewerker volgens dienstrooster ontvangen zou hebben als hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

3. Melding en controle

- a. Van de verhindering door ziekte om de werkzaamheden te verrichten zal tijdig, vóór de aanvang van de werkzaamheden melding moeten worden gemaakt.
- b. De werkgever zal gerechtigd zijn een door hem aan te wijzen geneeskundige controle te laten uitoefenen op de gezondheid van hen die zich ziekmelden.
- c. In de interne regeling 'Ziekteverzuim' zijn de gedragsregels nader omschreven.

4. Uitkering

Werkgever zal gedurende het eerste ziektejaar 100% van het loon doorbetalen. Gedurende het tweede ziektejaar betaalt zij 90% door. Hierbij gelden de randvoorwaarden en de verplichtingen die de Wet Poortwachter aan werkgever en medewerker stelt.

- a. Duur van de uitkering: Werkgever zal medewerkers die na het tweede jaar meer dan 80% arbeidsongeschikt blijven met terugwerkende kracht de 90% loondoorbetaling in het tweede ziektejaar aanvullen tot 100%. Hierna vervalt de loondoorbetalingsverplichting. Werkgever zal medewerkers die na het tweede jaar een arbeidsongeschiktheid tussen 35% en 80% hebben onder bepaalde condities de inkomstenderving compenseren tot max. 85% van het laatstverdiende loon. Hierbij zal sprake zijn van een aanvulling op de verzekering (privaat of UWV) en de duur is max. 1 jaar. Als voorwaarde bedoelt de werkgever dat de maximale loonwaarde gegeven de arbeidverdiencapaciteit ook ingezet wordt.

Voor medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn zal werkgever het komende cao jaar geen aanvullende maatregelen treffen ter compensatie van gederfde inkomsten. Wel zal zij zich verplichten om alles in het werk te stellen om alternatieven te zoeken hoe voor deze groep een passende oplossing kan worden gevonden.

- b. Bij de toepassing van het in sub a. gestelde geldt dat aan de medewerker die voor bepaalde tijd of voor bepaalde werkzaamheden is aangenomen en wiens dienstverband zonder het optreden van de ziekte wegens beëindiging der werkzaamheden door het enkel verstrijken van de termijn of door ontslag zou zijn geëindigd, de aanvullende uitkering niet langer wordt verstrekt dan het dienstverband zonder ziekte zou hebben geduurd.

5. Passend werk

- a. Indien de geneeskundige van de arbodienst de medewerker minder dan 100% arbeidsongeschikt acht, dient de medewerker zich te melden bij de werkgever om zijn gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid productief te maken.
- b. Indien interne re-integratie een inschaling met zich meebrengt van 1 functiegroep lager, ontvangt de betreffende medewerker een welvaarts vaste PT (persoonlijke toeslag) ter grootte van het verschil tussen de oorspronkelijke functiegroep en de nieuwe functiegroep. Indien als gevolg van interne re-integratie een lagere inschaling zal plaatsvinden ter grootte van twee of meer functiegroepen dan ontvangt de medewerker een PT ter grootte van het verschil tussen het oorspronkelijke salaris en het salaris in de nieuwe functiegroep, dit met dien verstande dat het verschil tussen het oorspronkelijke salaris en het nieuwe salaris niet groter zal zijn dan twee functiegroepen. De

Collectieve arbeidsovereenkomst 2024 - 2025

- PT wordt afgebouwd in 4 jaar (te beginnen in de maand waarin de PT voor de tweede maal wordt ontvangen en zo verder tot het vierde jaar).
- c. Wanneer dit gezien de aard van de werkzaamheden in de onderneming niet mogelijk is, dient dit schriftelijk aan de betrokken medewerker te worden medegedeeld. Werkgever dient daarbij, ondersteund door het stappenplan en/of het re-integratieverslag, aan te geven waarom dit niet mogelijk is en welke mogelijkheden zijn onderzocht om dit te voorkomen. Salaris wordt bij passende arbeid elders tot 100% aangevuld.
Zowel werkgever als medewerker kunnen een 'second opinion' aanvragen bij de UWV t.a.v. mogelijkheden omtrent passende arbeid binnen het bedrijf.
- d. De werkgever is verplicht ook buiten het bedrijf naar re-integratiemogelijkheden te zoeken. In het najaarsoverleg worden de criteria nader vastgesteld voor de inzet van reïntegratiebedrijven.
6. Gedeeltelijke uitkering
Indien de door de bedrijfsvereniging aangewezen geneeskundige de medewerker minder dan 100% arbeidsongeschikt acht, dient de medewerker zich te melden bij de werkgever om zijn gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid productief te maken; in bijzondere gevallen kan van de hieruit voortvloeiende arbeid vrijstelling worden verleend.
7. Uitsluiting
Wanneer de medewerker geen medewerking verleent aan door de werkgever getroffen re-integratiemogelijkheden en/of niet actief meewerkt bij het maken/nakomen van afspraken (zowel met werkgever als een door de werkgever aangewezen deskundige, zoals de Arbodienst), is ontslag mogelijk.
8. De werkgever zal de WGA-premie niet (gedeeltelijk) verhalen op de medewerker gedurende de looptijd van deze cao.

Artikel 36 Overlijden

Ingeval van overlijden van de medewerker geldt artikel 674 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 37 Zorgverzekering

1. De werkgever biedt de medewerker de mogelijkheid om zich aan te sluiten bij de zorgverzekeraar waarmee de werkgever een collectief contract heeft afgesloten. Naast de nominale premie die de medewerker aan de zorgverzekeraar betaalt, is de medewerker ook verplicht een inkomensafhankelijke bijdrage te betalen. De hoogte van deze bijdrage wordt door de overheid vastgesteld en wordt door de werkgever vergoed.
2. Er geldt een maandelijkse werkgeversbijdrage aan iedere medewerker van bruto € 25,= voor de aanvullende ziektekostenverzekering, ongeacht parttime/fulltime arbeid. Deze bijdrage geldt niet indien de medewerker alleen een basisverzekering heeft afgesloten. Deze bijdrage geldt alleen voor de medewerker en derhalve niet voor meeverzekerde partners of kinderen. Uitbetaling geschiedt op basis van aantoning door de medewerker dat hij een aanvullende verzekering heeft afgesloten, middels het aanleveren van een kopie van de desbetreffende polis bij de salarisadministratie.
3. Eventuele wijzigingen in de ziektekostenverzekering komen tot stand, in overleg met de vakverenigingen.

BIJLAGEN**A. Salarisschalen per 1 april 2024**
SALARISSCHALEN PLIXXENT B.V.
PER 1 APRIL 2024 (verhoging4%)

Salarisgr.:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
aanloop 1	2983	3039	3108	3179	3270	3384	3502	3652	3804	4072	4547	5086	5677	6523
aanloop 2	3023	3080	3151	3227	3322	3439	3561	3716	3890	4155	4652	5236	5872	6721
0	3059	3119	3195	3278	3376	3498	3619	3784	3969	4246	4759	5382	6064	6918
1	3100	3159	3235	3324	3432	3554	3682	3846	4047	4332	4863	5530	6254	7114
2	3141	3200	3280	3374	3490	3609	3735	3914	4126	4415	4971	5675	6446	7306
3	3180	3244	3324	3424	3548	3659	3797	3977	4201	4504	5072	5818	6640	7503
4	3222	3285	3372	3471	3603	3719	3855	4040	4282	4590	5176	5963	6833	7701
5	3261	3325	3420	3521	3658	3779	3917	4103	4360	4674	5281	6110	7022	7895
6	3285	3371	3462	3572	3719	3837	3978	4171	4439	4760	5384	6251	7217	8095
7	3344	3390	3510	3621	3780	3895	4037	4233	4519	4850	5492	6395	7412	8290
8		3452	3575	3689	3850	3952	4103	4298	4600	4933	5604	6538	7606	8490
9						4026	4179	4364	4676	5018	5709	6683	7802	8687
10								4446	4801	5108	5805	6807	7997	8885
11									4892	5195	5902	6933	8139	9081
12										5333	6052	7122	8281	9377
13										5432	6168	7258	8506	9574
14													8669	9759

B. Interne regelingen

<u>Nr.</u>	<u>Omschrijving</u>	<u>Ingangsdatum</u>
A	Vervallen	
B	Reis- en representatiekosten bij dienstreizen	April 2012
C	Reiskostenregeling woon-werkverkeer	Januari 2021
D	Autoregeling	Januari 2021
F	Sociaal Reglement	November 2008
G	Studiekostenregeling	Juni 2019
H	Ideeënbusregeling	Maart 2009
I	Sociale Reglement (vh attentie)	Maart 2021
J	Brandweer- en EHBO-regelingen	Maart 2009
K	Collectieve Ongevallenverzekering	Juli 2020
L	Telefoonkostenregeling	Maart 2009
M	Verhuiskostenregeling	Maart 2009
N	Werkkleding en PBM	Maart 2009
O	Reistijdvergoedingsregeling	Maart 2009
P	Ziekteverzuimregeling	Januari 2021
Q	Fietsenplan	Januari 2018

C. Protocol

Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Het maximum van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer blijft met ingang van 1 april 2024 ongewijzigd op € 225 per maand. Eventueel resterende kilometers boven dit maximum kunnen aan het einde van het jaar worden ingezet om de bruto eindejaarsuitkering netto uit te keren.

Tijdsparregeling

In art. 34 lid 3 sub c is het sparen om eerder met pensioen te gaan verwijderd. Dit verloopt bij voorkeur niet meer via de tijdsparregeling, maar via het storten van de bovenwettelijke verlofdagen in de pensioenregeling.

Werkkostenregeling

PLIXXENT is akkoord om voor de looptijd van deze cao (1-4-2024 tot 1-4-2025) de vrije ruimte in de werkkostenregeling maximaal te benutten. Eventueel resterende vrije ruimte aan het einde van het jaar kan worden ingezet om arbeidsvoorwaarden (gedeeltelijk) netto voor bruto uit te keren (bijv. de vakantietoeslag).

Bereikbaarheid buiten werktijd

Indien een medewerker verplicht wordt om buiten normale werkuren bereikbaar te zijn, gelden daarvoor de afspraken zoals vastgelegd in artikel 15 van de cao (consignatieregeling). Buiten deze consignatieregeling geldt dat een medewerker het recht heeft om buiten werktijd niet bereikbaar te zijn. PLIXXENT is wel gerechtigd om buiten werktijd contact te leggen, maar het staat een medewerker vrij om daar al dan niet gehoor aan te geven. Dit recht zal worden opgenomen in de cao.

Modernisering cao-tekst

PLIXXENT en FNV gaan in een apart overleg met elkaar in overleg om de cao-tekst te moderniseren, zodat deze eenvoudiger, beter leesbaar en voor één uitleg vatbaar is.

Pilot

PLIXXENT en FNV starten een pilot van een jaar om een structuur te ontwikkelen en te evalueren waarin (nieuwe) functies ontwikkeld kunnen worden en na 6 maand via de functiebeschrijving en waardering ingedeeld worden en aanpassing dan met terugwerkende kracht max 3 zal zijn.