Onderhandelingsresultaat cao Plantion

Datum : 11 april 2019

Looptijd
De looptijd is van 1-1-2019 t/m 30-9-2021 (33 maanden).

Loon

Per 1-1-2019	2,5% structurele verhoging
Per 1-1-2020	2,5% structurele verhoging
Per 1-1-2021	2,5% structurele verhoging
Jeugdschaal 20 jaar	wordt 80% van de vakvolwassen schaal (schaal 0)
Jeugdschaal 21 jaar	vervalt

Generatiepact
In het kader van duurzame inzetbaarheid stellen cao-partijen een werkgroep in die de mogelijkheden van een generatiepact gaat onderzoeken. Hierbij is de intentie uitgesproken om een regeling in te voeren tijdens de looptijd van de cao. De werkgroep start met het vaststellen van gezamenlijke uitgangspunten. Indien wenselijk wordt ter ondersteuning gezamenlijk gekozen voor een externe partij.

Pensioen
Het eindbod van 28-11-2018 over de pensioenregeling wordt verwerkt in de cao-tekst.

Vakbondscontributie
De jaaropgave van de vakbondscontributie kan via de werkkostenregeling (wkr) fiscaal worden verrekend, mits deze mogelijkheid fiscaal blijft bestaan. Als de totale nettobijdrage van de vakbondscontributie groter wordt dan 20% van de totale vrije ruimte binnen de wkr zal werkgever het lopende jaar conform afspraak afhandelen. Daarna vindt overleg plaats om te komen tot een aanpassing van de cao-afspraak voor het volgende boekjaar.

Scholing
Partijen vinden scholing belangrijk, echter het verplichte karakter van Plantion+ bij de niet-voorgeschreven trainingen wijzigt in een dringend advies om de trainingen te volgen. Dit zal worden aangemoedigd in de functioneringsgesprekken, maar heeft geen negatieve gevolgen voor de beoordeling.

Overwerk
Artikel 9.4: De bloktijd wordt vanaf 1-4-2019 verlaagd van 4,5 uur naar 2,5 uur per week.
Op verzoek van werknemer kan, bij een tijd voor tijd saldo van minimaal 65 uur, het meerdere worden uitbetaald.

WW-WGA reparatie
Artikel 40.2 wijzigen in: Plantion is bereid afspraken te maken over het mogelijke nadeel van het wegvallen van de collectieve regeling van het 3e ww en wga-jaar in geval van gedwongen (individueel of collectief) ontslag. Als de regeling SPAWW op termijn een succes blijkt te zijn zullen cao-partijen een gezamenlijk draagvlakonderzoek ondernemen.

Functiegebouw
De vakbonden en directie bevelen aan dat de directie de actualiteit van het functiegebouw regelmatig afstemt met de ondernemingsraad.

Taakstellende functie
De definitie van een taakstellende functie wordt opgenomen.

Tekstuele aanpassingen

Artikel 23.c:	wijzigt in: Bij bevalling van de echtgenote 5 dagen; toekomstige wetswijzigingen worden opgevolgd.
Artikel 31.5:	SNA vervalt
Artikel 38.5:	De AWVN-regeling wordt gecontinueerd. Bij cao-trajecten informeren de vakbonden alle medewerkers via Mijn Plantion.
Artikel 40.1:	De afspraak over garantiebanen wordt voortgezet. De zin 'mits de no-riskpolis door de overheid wordt geregeld' vervalt.

Voor akkoord:

FNV Agrarisch Groen	CNV Vakmensen	Plantion
Marjolein Dubbelaar	Roel van Riezen	Peter Bakker

Collectieve Arbeids Overeenkomst

Voor medewerkers in dienst van Plantion Holding B.V. en haar dochters

1 januari 2019 tot en met 30 september 2021

Plantion

Inhoudsopgave

HOOFDSTUK 1, ALGEMEEN ..... - 5 -

ALGEMENE BEPALINGEN ..... - 5 -
Artikel 1 ..... - 5 -
BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN ..... - 5 -
Artikel 2 ..... - 5 -

HOOFDSTUK 2, DE ARBEIDSOVEREENKOMST ..... - 6 -

DIENSTVERBAND ..... - 6 -
Artikel 3 ..... - 6 -
FUNCTIE-INDELING ..... - 6 -
Artikel 4 ..... - 6 -
BEËINDIGING DIENSTVERBAND ..... - 6 -
Artikel 5 ..... - 6 -

HOOFDSTUK 3, VERPLICHTINGEN ..... - 8 -

WEDERZIJDSE VERPLICHTINGEN ..... - 8 -
Artikel 6 ..... - 8 -

HOOFDSTUK 4, ARBEIDSTIJDEN ..... - 9 -

NORMALE ARBEIDSTIJD ..... - 9 -
Artikel 7 ..... - 9 -
ARBEIDSTIJD OUDERE WERKNEMERS (LEEFTIJDSBEWUST PERSONEELSBELEID) ..... - 9 -
Artikel 8 ..... - 9 -
OVERWERK ..... - 10 -
Artikel 9 ..... - 10 -
VAST WERKROOSTER ..... - 10 -
Artikel 10 ..... - 10 -
AANPASSING ARBEIDSDUUR ..... - 10 -
Artikel 11 ..... - 10 -

HOOFDSTUK 5, BELONING ..... - 11 -

SALARISINDELING ..... - 11 -
Artikel 12 ..... - 11 -
CAO-VERHOGINGEN ..... - 11 -
Artikel 13 ..... - 11 -
TOESLAG VAKANTIE ..... - 12 -
Artikel 14 ..... - 12 -
VERGOEDING OVERWERK/TOESLAG ..... - 12 -
Artikel 15 ..... - 12 -
VERGOEDING VAST WERKROOSTER ..... - 13 -
Artikel 16 ..... - 13 -
DOORBETALING SALARIS OP FEESTDAGEN ..... - 13 -
Artikel 17 ..... - 13 -
UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID ..... - 13 -
Artikel 18 ..... - 13 -
UITKERING BIJ OVERLIJDEN ..... - 13 -
Artikel 19 ..... - 13 -
VERGOEDING WOON-WERKVERKEER ..... - 14 -
Artikel 20 ..... - 14 -

HOOFDSTUK 6, VERLOF EN BUITENGEWOON VERLOF ..... - 15 -

VERLOF ..... - 15 -
Artikel 21 ..... - 15 -
FEESTDAGEN ..... - 15 -
Artikel 22 ..... - 15 -

BUITENGEWOON VERLOF ..... - 16 -
Artikel 23 ..... - 16 -
CALAMITEITENVERLOF (ART. 4 WAZ) ..... - 16 -
Artikel 24 ..... - 16 -
KORTDUREND ZORGVERLOF (ART. 5 WAZ) ..... - 17 -
Artikel 25 ..... - 17 -
LANGDURIG ZORGVERLOF (ART. 5 WAZ) ..... - 17 -
Artikel 26 ..... - 17 -
ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF (ART. 3 WAZ) ..... - 17 -
Artikel 27 ..... - 17 -
OUDERSCHAPSVERLOF (ART. 6 WAZ) ..... - 18 -
Artikel 28 ..... - 18 -

HOOFDSTUK 7, PENSIOEN ..... - 19 -

Artikel 29 ..... - 19 -

HOOFDSTUK 8, BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD ..... - 20 -

WERVING ..... - 20 -
Artikel 30 ..... - 20 -
WERKGELEGENHEID ..... - 20 -
Artikel 31 ..... - 20 -
REORGANISATIE, FUSIE EN INKRIMPING PERSONEEL ..... - 21 -
Artikel 32 ..... - 21 -
BESPREKING SOCIAAL BELEID ..... - 21 -
Artikel 33 ..... - 21 -
ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN ..... - 21 -
Artikel 34 ..... - 21 -
BELEID ARBEIDSONGESCHIKTEN ..... - 21 -
Artikel 35 ..... - 21 -
POSITIE VROUWEN IN DE BEDRIJFSTAK ..... - 21 -
Artikel 36 ..... - 21 -
ONGEWENSTE INTIMITEITEN ..... - 22 -
Artikel 37 ..... - 22 -
VAKBONDSFACILITEITEN ..... - 23 -
Artikel 38 ..... - 23 -
EMPLOYABILITY ..... - 23 -
Artikel 39 ..... - 23 -
WETTELIJKE BEPALINGEN ..... - 25 -
Artikel 40 ..... - 25 -

BIJLAGEN ..... - 26 -

BIJLAGE 1, FACILITEITEN TEN BEHOEVE VAN VAKBONDSWERK ..... - 26 -
BIJLAGE 2, SALARISSCHALEN ..... - 28 -
BIJLAGE 3, FUNCTIERASTER PLANTION ..... - 34 -
BIJLAGE 4, REGELING WOON-WERKVERKEER ..... - 35 -

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Voor medewerkers van Plantion Holding B.V. en haar dochters

1 januari 2019 tot en met 30 september 2021

Plantion Holding B.V. en haar dochters gevestigd te Ede, hierna genoemd partij ter ene zijde
en
CNV Vakmensen, gevestigd te Hoofddorp en FNV, gevestigd te Utrecht; hierna genoemd als partijen ter andere zijde, zijn de navolgende overeenkomst aangegaan.

HOOFDSTUK 1, algemeen

Algemene bepalingen

Artikel 1

1. Partijen verbinden zich deze CAO na te komen.

2. Partij ter ene zijde verbindt zich gedurende de tijd, dat deze overeenkomst van kracht is, voor de bij Plantion werkzaam zijnde werknemers, onderstaande arbeidsvoorwaarden in acht te nemen.

Begripsomschrijvingen

Artikel 2

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. Werkgever: Plantion B.V.

2. Werknemer/medewerker: iedere natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst door hem zelf uitgevoerde werkzaamheden verricht in opdracht van Plantion tegen betaling van loon. Daar waar hij staat wordt ook zij bedoeld.

3. Volledig dienstverband: een volledig dienstverband bedraagt 38 uur per week.

4. Echtgenoot: daar waar in deze CAO sprake is van echtgenoot of huwelijk wordt eveneens de geregistreerde partner, resp. het geregistreerde partnerschap bedoeld, evenals de persoon met wie de werknemer duurzaam samenwoont, niet zijnde een bloedverwant in opgaande of neergaande lijn, en een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit het op verzoek van werkgever overleggen van een notarieel vastgelegde samenlevingsovereenkomst, resp. samenlevingsovereenkomst.

5. Salaris: het bruto maandsalaris plus eventuele vaste persoonlijke toeslag.

6. Jaarsalaris: 12 x het salaris plus vakantietoeslag.

7. Uurloon: 12 x het salaris gedeeld door 52 weken gedeeld door het aantal overeengekomen wekelijkse arbeidsuren.

8. Taakstellende functie: Een taakstellende functie is een functie met een aanzienlijke mate van zelfstandigheid en handelingsvrijheid (zoals een leidinggevende functie of de functie van aanbodmanager). Een medewerker met een taakstellende functie is zelf verantwoordelijk voor de indeling van zijn tijd. De doelmatigheid wordt bepaald op basis van output.

HOOFDSTUK 2, de arbeidsovereenkomst

Dienstverband

Artikel 3

1. Het dienstverband kan worden aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd. Zoals geregeld in art. 7:668a BW kunnen maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aaneensluitend worden afgesloten. Een daarop aansluitende arbeidsovereenkomst is voor onbepaalde tijd. De gezamenlijke duur van aaneensluitende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bedraagt per 1 juli 2015 maximaal 24 maanden. Arbeidsovereenkomsten zijn aaneensluitend als de tussenliggende periode zes maanden of minder bedraagt. Deze ketenbepaling geldt niet voor medewerkers die werken in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg.

2. Conform artikel 7:652 BW kan een proeftijd voor maximaal 2 maanden worden overeengekomen als de arbeidsovereenkomst 2 jaar of langer duurt. Bij een arbeidsovereenkomst die minder dan 2 jaar duurt wordt een proeftijd overeengekomen van maximaal 1 maand. Bij contracten korter dan een half jaar wordt geen proeftijd overeengekomen. Bij het einde van een tijdelijk contract geldt een aanzegtermijn van een maand.

3. Aanstelling van medewerkers kan slecht plaatsvinden op basis van een van de volgende overeenkomsten:
   a. Overeenkomst voor de volledige normale arbeidstijd (fulltime).
   b. Overeenkomst voor een gedeelte van de volledige normale arbeidstijd (parttime).

4. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk door werkgever vastgelegd, waarna werkgever zorgdraagt voor wederzijdse ondertekening daarvan, met afgifte van een door beide partijen ondertekend exemplaar aan medewerker.
   Een wijziging op de arbeidsovereenkomst wordt eveneens schriftelijk aangegaan, door zowel werkgever als werknemer ondertekend en als bijlage bij de arbeidsovereenkomst aangemerkt.

5. In geval van uitzendkrachten dient de hele uitzendperiode voor de toepassing van de ketenperiode te worden aangemerkt als één contract voor bepaalde tijd.

Functie-indeling

Artikel 4

De werknemer wordt ingedeeld in een functiegroep zoals beschreven met behulp van het ORBA-systeem, waarbij de ORBA-methode integraal wordt toegepast.

Beëindiging dienstverband

Artikel 5

1. De arbeidsovereenkomst eindigt door:
   - opzegging door werknemer;
   - opzegging door werkgever, na vooraf verkregen toestemming daartoe van de directeur van het UWV Werkbedrijf;
   - het bereiken van de aow-gerechtigde leeftijd van medewerker;
   - het verstrijken van de termijn of door beëindiging van de werkzaamheden, waarvoor de overeenkomst is aangegaan;
   - beëindiging wegens een dringende reden als bedoeld in het Burgerlijk Wetboek;

- het overlijden van de medewerker;
- beëindiging tijdens de proeftijd;
- ontbinding door de bevoegde rechter;
- beëindiging met wederzijds goedvinden;

2. Opzegging en opzeggingstermijn voor zowel werknemer als werkgever geschieden volgens artikel 7:672 lid 1 BW en moet in beginsel gebeuren tegen het einde van de maand. De werknemer moet een opzegtermijn van één maand in acht nemen. De opzegtermijn gaat in op de eerste van de maand volgend op die waarin is opgezegd. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een dienstbetrekking die op de dag van opzegging:
a. korter dan vijf jaar heeft geduurd; één maand.
b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd; twee maanden.
c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd; drie maanden.
d. Vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

HOOFDSTUK 3, verplichtingen

Wederzijdse verplichtingen

Artikel 6

1. Werkgever zowel als werknemer zijn in het algemeen verplicht om al datgene te doen en na te laten wat in gelijke omstandigheden een goed werkgever respectievelijk een goed werknemer behoort te doen en na te laten.

2. De werknemer is verplicht indien – in bijzondere gevallen – zijn werkgever daartoe opdracht geeft, hem vergelijkbare, andere dan zijn gewone dagelijkse werkzaamheden te verrichten voor zover deze werkzaamheden verband houden met het bedrijf van de werkgever en de werknemer geacht kan worden daartoe in staat te zijn.

3. De tijdelijk opgedragen werkzaamheden zoals bedoeld in het vorige lid van dit artikel, kunnen geen aanleiding zijn tot verlaging van het salaris van de medewerker, terwijl de werkgever een toeslag zal geven aan de medewerker die langer dan 3 maanden werkzaamheden moet verrichten welke een hogere beloning vergen dan deze ontvangt.

4. Het is de medewerker in fulltime dienst verboden loondienst voor derden te verrichten zonder schriftelijke toestemming van de werkgever. De medewerker in parttime dienst wordt, bij het aanvaarden van loondienst bij derden, verzocht de werkgever hiervan vooraf in kennis te stellen.

5. Werkgever en werknemer zijn verplicht zich te houden aan het bedrijfsreglement van Plantion.

HOOFDSTUK 4, arbeidstijden

Normale arbeidstijd

Artikel 7

1. De normale arbeidstijd bij een volledige dagtaak bedraagt 38 uur per week. De gemiddelde arbeidstijd per dag is derhalve 7,6 uur per dag. Genoemde uren worden als regel verdeeld over de dagen maandag t/m vrijdag en eventueel zaterdag tot 18.00 uur. Verdeling van de uren van parttimers worden bij de aanstelling bepaald.

2. Werknemers met een taakstellende functie dienen hun werkzaamheden in 40 uur per week uit te voeren. De gemiddelde arbeidstijd is derhalve 8 uur per dag. Zij zijn zelf verantwoordelijk voor de planning van de werkzaamheden. Betreffende medewerkers ontvangen een salaris behorende bij een werkweek van 38 uur. Het verschil wordt gecompenseerd in 13 atv-dagen per jaar. Elke 4 weken dient 1 atv-dag opgenomen te worden. Uiterlijk 31 december van elk jaar dient een planning te worden gemaakt voor het nieuwe jaar. Niet geplande dagen worden niet toegekend en niet opgenomen dagen vervallen aan het einde van de periode van 4 weken.

3. Van de in lid 1 genoemde arbeidsuren worden dienstroosters vastgesteld waarbij kan worden afgeweken van de in lid 1 genoemde arbeidstijd. Bij het vaststellen van het dienstrooster wordt in acht genomen dat:
   a. de arbeidstijd per werkdag maximaal 10 uur bedraagt, per week maximaal 45 uur bedraagt, per 13 weken maximaal 520 uur bedraagt;
   b. de maximum arbeidstijd per dienst die is aangevangen voor 06.00 uur onder normale omstandigheden 8 uur bedraagt;
   c. het maximum aantal diensten dat wordt aangevangen voor 06.00 uur 60 per 13 weken bedraagt en 200 per jaar;
   d. in een periode van 2 weken maximaal 38 uur arbeid verricht wordt tussen 0.00 en 6.00 uur;
   e. er maximaal 1 keer per 4 weken diensten op zaterdag en/of zondag zullen worden ingeroosterd. Als het bedrijfsbelang dit noodzakelijk maakt kunnen meer weekend-diensten worden ingeroosterd;
   f. de dagelijkse rusttijd minimaal 11 uur per 24 uur bedraagt, welke 1x per periode van 7 x 24 uur is in te korten tot 8 uur;
   g. de wekelijkse rusttijd minimaal 36 uur per periode van 7 x 24 bedraagt;
   h. de dagelijkse pauze bij een dienst van meer dan 5,5 uur minimaal een half uur bedraagt (mag gesplitst worden in 2 x een kwartier) en bij een dienst van meer dan 10 uur, drie kwartier, waarvan een half uur aaneengesloten.
   i. Werknemers hebben per dag, na een minimale werktijd van 2,5 uur, recht op 1 keer 10 minuten doorbetaalde koffiepauze. De werkgever bepaalt het tijdstip van de koffiepauze.

Arbeidstijd oudere werknemers (leeftijdsbewust personeelsbeleid)

Artikel 8

Voor oudere werknemers, geboren voor 1955 en in dienst voor 31 december 2009, is een *overgangsregeling* voor ATV vastgesteld. In het kader van arbeidstijdverkorting kunnen betreffende werknemers, mits zij in volledige dienst zijn en volledig arbeidsgeschikt, op hun verzoek, met behoud van salaris gebruik maken van de volgende mogelijkheid:

60 jaar:	1 uur per dag arbeidstijdverkorting;
61 jaar:	1,5 uur per dag arbeidstijdverkorting;
62 jaar en ouder:	2 uur per dag arbeidstijdverkorting.

In overleg met afdeling P&O en de direct leidinggevende wordt bepaald hoe deze uren worden opgenomen.

Overwerk

Artikel 9

1. Werknemers, ouder dan 58 jaar, kunnen niet worden verplicht om over te werken.

2. Overwerk is arbeid, in opdracht van de werkgever verricht, in uren buiten het voor de medewerker geldende rooster, voor zover deze uren liggen boven een dagelijkse arbeidstijd van 8,5 uur of boven de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur zoals vastgesteld in artikel 7.

3. Overuren worden geregistreerd als spaaruren en opgenomen in tijd voor tijd, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen. Spaaruren worden uiterlijk opgenomen in het kwartaal volgend op dat waarin ze zijn ontstaan. Als dat vanwege bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is vóór het einde van het lopende kalenderjaar. Op verzoek van werknemer kan, bij een tijd voor tijd saldo van minimaal 65 uur, het meerdere worden uitbetaald.

4. In de individuele arbeidsovereenkomst van medewerkers binnen de afdeling veilbedrijf en logistiek kan een bloktijd van 2,5 uur worden overeengekomen. Bloktijden zijn de maximale afwijking van de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsduur per week. Uren waarin arbeid in opdracht van de werkgever is verricht boven bloktijden zullen worden uitbetaald.

Vast werkrooster

Artikel 10

Plantion werkt met een 24/7 vast werkrooster dat voor bepaalde functies geldt. Binnen dit rooster is de bezetting optimaal afgestemd op het werkaanbod, rekening houdend met de arbeidstijdenwet.

Aanpassing arbeidsduur

Artikel 11

In de wet flexibel werken is geregeld dat werknemers die minimaal een half jaar bij werkgever in dienst zijn een verzoek tot vermindering of vermeerdering van de arbeidsduur kunnen doen. Bij de beoordeling van dit verzoek wordt uitgegaan van de wettelijke kaders.

HOOFDSTUK 5, beloning

Salarisindeling

Artikel 12

1. De beloning van de werknemer geschiedt overeenkomstig een voor zijn/haar functie vastgesteld salaris. De functieomschrijving wordt beschreven met behulp van het ORBA-systeem. Partijen bevelen aan dat de directie de actualiteit van het functiegebouw regelmatig afstemt met de ondernemingsraad.

2. Bij indiensttreding ontvangt de werknemer een salaris behorende bij de eerste trede van de salarisgroep, waarin de functie waarvoor hij is aangesteld is ingedeeld. Als het arbeidsverleden hiertoe aanleiding geeft kan de werkgever bij indiensttreding een hoger aanvangssalaris toekennen.

3. Voor de werknemers met een parttime dienstverband wordt het salaris vastgesteld naar evenredigheid van het aantal overeengekomen arbeidsuren.

4. Op 1 januari van elk jaar dat de medewerker in dienst is (tenzij hij nog geen half jaar in de functie werkzaam is) vindt, na een positieve beoordeling door de leidinggevende, verhoging met 1 periodiek plaats tot het einde van de salarisschaal is bereikt.

5. Bij promotie van een medewerker naar een functie waarvoor een hogere salarisschaal wordt gehanteerd, wordt een salarisbedrag uit de eerstvolgende salarisschaal dan de oude functie toegekend dat direct boven het salaris in de oude functie ligt.

6. Bij verlaging in functie wordt het volgende gehanteerd:

   a. Indien de werknemer niet over de vereiste vaardigheden beschikt, zal in overleg met de werknemer plaatsing in een lagere functie kunnen plaatsvinden.
   De werknemer behoudt zijn salaris met dien verstande, dat initiële verhogingen niet van toepassing zijn tot het moment dat het salaris overeenkomt met het voor de betreffende functiegroep vastgestelde salaris en het aantal voor de werknemer geldende periodieken.
   b. Indien de werknemer op eigen verzoek geplaatst wordt in een functie waaraan een lagere salarisschaal is verbonden, wordt hij in die lagere salarisschaal ingeschaald, rekening houdend met het aantal voor de werknemer geldende periodieken.

7. Jeugdschalen gelden niet voor medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd.

CAO-verhogingen

Artikel 13

Gedurende de looptijd van de CAO zullen de salarissen overeenkomstig de salarisschaal (zie bijlage), gebaseerd op ORBA, worden betaald.

Per 1-1-2019	2,5% structurele verhoging
Per 1-1-2020	2,5% structurele verhoging
Per 1-1-2021	2,5% structurele verhoging

Toeslag vakantie

Artikel 14

1. De vakantietoeslag bedraagt 8% van het salaris.

2. De vakantietoeslag wordt berekend over de periode van juni van het voorgaande jaar tot en met mei van het lopende kalenderjaar en wordt in de maand mei uitgekeerd.

3. Wanneer een werknemer slechts een deel van de periode, waarover de vakantietoeslag wordt berekend, in dienst is geweest, danwel parttime heeft gewerkt, wordt de vakantietoeslag naar evenredigheid berekend.

4. Indien de dienstbetrekking wordt beëindigd, wordt de tijdsevenredige vakantietoeslag bij uitdiensttreding uitbetaald.

Vergoeding overwerk/toeslag

Artikel 15

Tenzij individueel anders afgesproken worden rooster- en overwerktoeslagen uitbetaald. Indien over gewerkte uren zowel een roostertoeslag- als een overwerkvergoeding van toepassing is, vindt geen cumulatie van deze toeslagen plaats en is slechts een van deze toeslagen van toepassing en wel de hoogste.

Klokurenmatrix

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Fe
00.00 uur	35 %					40 %	60 %	100 %
05.00 uur	30 %							
06.00 uur	0 %							
13.00 uur						60 %		
18.00 uur	30 %							
24.00 uur								

Betaling van overwerk gebeurt als volgt:

a. Op maandag t/m vrijdag voor ten hoogste twee uren onmiddellijk voorafgaande aan en volgend op de voor de medewerker vastgestelde werktijden, na 8,5 uur werken: uurloon + 30%; tussen 0:00 en 05:00 uur uurloon + 35%.
b. Voor de overige uren op maandag t/m vrijdag en voor elk uur op zaterdag tot 13:00 uur: uurloon + 40%.
c. Voor arbeid op zaterdag na 13:00 uur, en voor arbeid op zondagen uurloon + 60% en op feestdagen, zoals genoemd in artikel 22: uurloon + 100%.

Betaling van roostertoeslag gebeurt als volgt:

d. Van maandag t/m vrijdag tussen 05:00 en 06:00 uur en tussen 18:00 uur en 24:00 uur: 30%
e. Van maandag t/m vrijdag tussen 0:00 uur en 05:00 uur: 35%
f. Zaterdag tot 13:00 uur: 40%
g. Zaterdag van 13:00 uur tot 24:00 uur: 60%
h. Zondag van 0:00 uur tot 24:00 uur: 60%
i. Feestdagen: 100%

Betaling van overwerk en roostertoeslagen gelden niet voor medewerkers met een taakstellende functie.

Vergoeding vast werkrooster

Artikel 16
Aan medewerkers die in een 24/7 vast werkrooster werken wordt op het bruto salaris een vaste toeslag betaald van 13,5%. Over deze toeslag wordt vakantiegeld betaald en worden pensioenrechten opgebouwd. Bij arbeidsongeschiktheid wordt de vaste toeslag doorbetaald. Bij werken in het vaste werkrooster gelden geen roostertoeslagen zoals bedoeld in de matrix. Indien het vaste werkrooster significant wijzigt, zal opnieuw met partij ter andere zijde worden overlegd over de hoogte van de toeslag.

Doorbetaling salaris op feestdagen

Artikel 17
Tenzij feestdagen, zoals genoemd in artikel 22, op een zondag vallen, wordt het salaris doorbetaald.

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Artikel 18
1. Wanneer een werknemer wegens ziekte niet kan werken gelden de regelingen uit het Burgerlijk Wetboek, met name artikel 7:629 BW en artikel 7:629a BW.
   Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende het eerste jaar van de arbeidsongeschiktheid 100% van zijn salaris worden doorbetaald. Gedurende het tweede jaar van de arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer in beginsel 80% van zijn salaris, vooropgesteld dat de werknemer zich actief betoont in zijn re-integratieproces.

2. De werknemer verliest het recht op (volledige) doorbetaling als de arbeidsongeschiktheid door zijn opzet (vastgesteld door de bedrijfsarts) is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover de werknemer opzettelijk valse informatie heeft verstrekt bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst.

Uitkering bij overlijden

Artikel 19
1. Bij overlijden van een werknemer ontvangen de nagelaten betrekkingen een uitkering ter hoogte van 2 keer het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam. Het recht op een overlijdensuitkering is geregeld in artikel 7:674 BW.

2. De uitkering als bedoeld in lid 1 wordt verminderd met een eventuele uitkering op grond van de ZW of WIA.

Vergoeding woon-werkverkeer

Artikel 20
Alle medewerkers van Plantion met een vast of tijdelijk contract, die niet de beschikking hebben over een bedrijfsauto of geen gebruik maken van het collectief vervoer hebben recht op een vergoeding woon-werkverkeer. Uitzendkrachten of werknemers die niet in dienst zijn van Plantion hebben dat recht niet.

Kader: De gehanteerde vergoeding valt binnen het maximaal netto te vergoeden bedrag conform de belastingwet. Op het moment dat de fiscale wetgeving verandert, zal bekeken moeten worden of deze regeling nog past binnen de fiscaal vrijgestelde bedragen.
De gehanteerde berekeningswijze:
De vergoeding bedraagt 15 eurocent per kilometer woon-werkverkeer en geldt voor privé gereden kilometers in het kader van woon - werkverkeer. De eerste 10 kilometers enkele reis worden niet vergoed. Voor de bepaling van het aantal woon - werk kilometers zal gebruik gemaakt worden van de kortste route van het internetprogramma www.anwb.nl. Berekend wordt de postcode van het huisadres tot aan de postcode van Plantion.
Deze afstand wordt éénmalig bepaald, bij verhuizingen wordt de afstand opnieuw vastgesteld. De vergoeding mag alleen betaald worden voor werkelijk gereden kilometers. Dit houdt in dat bij vakantie, verlof, ziekte en andere redenen voor afwezigheid er geen netto vergoeding voor woon - werk verkeer gegeven mag worden. Afwijkingen in kilometers per dag worden niet vergoed. De volledige regeling is bijgevoegd in bijlage 4.

HOOFDSTUK 6, verlof en buitengewoon verlof

Verlof

Artikel 21

1. Medewerkers met een volledig dienstverband hebben recht op 26 werkdagen vakantie met behoud van salaris per kalenderjaar. Medewerkers met een parttime dienstverband hebben dat recht naar rato van de omvang van de arbeidsovereenkomst.

2. Vakantiedagen worden uitgedrukt in uren. Bij een volledige werkweek van 38 uur is de gemiddelde arbeidstijd per dag 7,6 uur. Derhalve zijn 26 verlofdagen gelijk aan 197,6 uren verlof per jaar. Bij parttimers wordt het aantal uren naar rato berekend.

3. Wanneer de medewerker slechts een deel van het jaar in dienst is, wordt de vakantieduur naar evenredigheid berekend.

4. De in lid 1 vastgestelde vakantieduur wordt voor medewerkers met een fulltime dienstverband voor onbepaalde tijd verlengd:
   a. met 2 dagen vanaf 15 dienstjaren
   b. met 4 dagen vanaf 25 dienstjaren
   Voor parttimers geldt dit recht naar rato.
   Peildatum is 1 januari van het jaar waarin het aantal dienstjaren wordt bereikt.

5. Voor medewerkers die voor 31 december 2009 recht hadden op seniorendagen, wordt dit recht bevroren totdat het gestelde in lid 4 recht geeft op meer verlofdagen.

6. De werkgever stelt in overleg met de medewerker het tijdstip van de vakantie vast.

7. Indien de werkgever wegens gewichtige redenen, na overleg met de medewerker, het vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigt, dient de werkgever de schade, welke de medewerker ten gevolge van de wijziging van het tijdvak lijdt, te vergoeden.

8. Tenzij het bedrijfsbelang dit naar oordeel van de werkgever niet toelaat, worden de medewerkers in de gelegenheid gesteld 3 vakantieweken aaneengesloten op te nemen. De aaneengesloten vakantie zal in elk geval tenminste twee weken bedragen.

9. Regels met betrekking tot vakantie en verlof zijn met name te vinden in artikel 7: 634 BW t/m artikel 7: 645 BW.

Feestdagen

Artikel 22

1. Op feestdagen wordt geen arbeid verricht, tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken. Feestdagen in de zin van deze CAO zijn:
   - Nieuwjaarsdag
   - 2e Paasdag
   - Hemelvaartsdag
   - 2e Pinksterdag
   - Koningsdag
   - 1e en 2e Kerstdag

2. Feestdagen, genoemd in artikel 22.1 hebben het karakter van een nationale feestdag en zijn door de overheid als zodanig aangewezen. Plantion heeft de intentie deze lijn te blijven volgen.

Buitengewoon verlof

Artikel 23
Bij bepaalde omstandigheden heeft de medewerker recht op buitengewoon verlof met behoud van loon voor de op de betreffende dag in het arbeidsschema vastgestelde arbeidstijd. Het toekennen van buitengewoon verlof gebeurt alleen als de medewerker had moeten werken op het tijdstip dat de gebeurtenis plaatsvindt.

a. bij huwelijk: twee dagen;
b. bij huwelijk van eigen kinderen, stief- of pleegkinderen, broers en zusters voor zover de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond: één dag;
c. bij bevalling van de echtgenote: eenmaal het aantal werkuren per week op te nemen binnen vier weken na de bevalling. Toekomstige wetswijzigingen worden opgevolgd
d. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), eigen kinderen, stief- of pleegkinderen; de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie;
e. bij overlijden van ouders (schoon-, stief- en pleegouders): de dag van overlijden en de dag van de begrafenis, tenzij de werknemer verantwoordelijk is voor de organisatie van de begrafenis/crematie, dan wordt verlof toegekend van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie;
f. bij overlijden van grootouders, broers en zusters, zwagers en schoonzusters: de dag van de begrafenis/crematie;
g. bij verhuizing: per kalenderjaar één dag;
h. Voor het afleggen van vakexamens: de tijd welke hiervoor nodig is met een maximum van één dag;
i. bij 25- of 40-jarig dienst- of huwelijksjubileum: één dag;
j. in geval van bezoek aan een medisch specialist (niet zijnde huisarts of tandarts), voor zover deze verzorging niet buiten de arbeidstijd kan plaatshebben en noodzakelijk is ter voorkoming van arbeidsongeschiktheid: de werkelijk benodigde tijd per consult;
k. voor het bijwonen van vergaderingen bedrijfsledengroep, algemene vergaderingen, vergaderingen van bestuurlijke organen van de vakorganisaties en bijeenkomsten van contactpersonen tot een maximum van in totaal zeven dagen per kalenderjaar;
l. voor het bijwonen van scholings- en vormingscursussen voor zover daartoe door de vakorganisatie uitgenodigd tot een maximum van vijf dagen per kalenderjaar;
m. het uit hoofde van lid k en l genoten verlof mag per kalenderjaar bij elkaar maximaal negen dagen bedragen.

Calamiteitenverlof (art. 4 WAZ)

Artikel 24
Artikel 4:1 WAZ bepaalt dat de werknemer in bepaalde situaties recht heeft op betaald verlof van korte, naar billijkheid te berekenen, tijd wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten als gevolg van acute zorgtaken of calamiteiten.
• Als voorbeeld van een acute zorgtaak geldt het ophalen van een ziek kind van het kinderdagverblijf of school;
• Als voorbeeld van een calamiteit geldt een gesprongen waterleiding thuis.
Bij deze vorm van verlof gaat het uitdrukkelijk om verlof van korte duur, namelijk de tijd die nodig is om aan een verplichting te voldoen of een regeling te treffen om de calamiteit het

hoofd te bieden. Het gaat dus om gebeurtenissen die niet planbaar zijn, die zich plotseling voordoen en waarbij persoonlijke aanwezigheid vereist is. In veel gevallen zal dit slechts om enkele uren gaan. Het loon over deze uren wordt doorbetaald gedurende maximaal 1 werkdag.
De werknemer dient het opnemen van dit verlof vooraf aan de leidinggevende te melden onder opgave van reden. Indien dit niet mogelijk is, meldt hij dit zo spoedig mogelijk achteraf. De werknemer zal achteraf aan de leidinggevende aannemelijk maken dat hij recht had op calamiteitenverlof. Indien dit niet gebeurt, is er geen recht op uitbetaling van de verzuimde uren en worden deze van het verlofsaldo afgeboekt.

Kortdurend zorgverlof (art. 5 WAZ)

Artikel 25

1. Bij ziekte van de echtgeno(o)t(e), kind (stief- of pleegkind) of eigen ouder(s) waarbij de directe zorg van de medewerker is vereist, wordt in eerste instantie calamiteitenverlof voor de duur van maximaal 1 dag toegekend om oppas of verzorging te regelen (zie art. 23).

2. Als de medewerker er niet in slaagt vervangende verzorging te regelen kan gebruik gemaakt worden van kortdurend zorgverlof, welke alleen kan worden opgenomen nadat de werkgever daar vooraf toestemming voor heeft gegeven.

3. De werkgever baseert het oordeel op basis van de noodzaak tot verzorging en zwaarwegend bedrijfsbelang. Is, naar oordeel van de werkgever, de noodzaak tot verzorging niet aanwezig of weegt het bedrijfsbelang zwaarder dan kan toestemming geweigerd worden.

4. Gerekend over een periode van 12 maanden kan maximaal twee keer het aantal werkdagen in een week, zoals overeengekomen in de individuele arbeids-overeenkomst, worden opgenomen. Het opnemen van parttime zorgverlof is mogelijk.

5. Gedurende het kortdurend zorgverlof betaalt de werkgever de eerste twee dagen 100% van het loon door. De volgende acht dagen betaalt de werkgever 70% van het loon. De werknemer mag deze acht dagen het loon aanvullen tot 100% tegen inlevering van de benodigde verlof- en/of spaaruren.

Langdurig zorgverlof (art. 5 WAZ)

Artikel 26

1. Langdurig zorgverlof is verlof dat opgenomen kan worden als de medewerker voor langere tijd moet zorgen voor een levensbedreigend ziek kind, partner of ouder.

2. Per jaar kan maximaal 12 weken lang de helft van het aantal contracturen worden opgenomen als zorgverlof. Over de niet gewerkte uren wordt geen salaris betaald.

3. Aan het opnemen van het verlof worden de volgende voorwaarden gesteld:
de medewerker meldt het opnemen van dit verlof vooraf aan zijn leidinggevende. Als voldaan is aan de criteria stuurt afdeling P&O een bevestiging van de periode waarin het verlof is toegekend.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof (art. 3 WAZ)

Artikel 27

Bij zwangerschap en bevalling heeft de vrouwelijke medewerker recht op zestien weken zwangerschaps-, c.q. bevallingsverlof. Dit verlof mag flexibel worden opgenomen, met dien verstande dat vier weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum, blijkende uit een erkende zwangerschapsverklaring, met werken gestopt dient te worden. Dit is geregeld in artikel 3 van de WAZ.

Ouderschapsverlof (art. 6 WAZ)

Artikel 28
De medewerker die tenminste één jaar bij de werkgever in dienst is en kinderen onder de acht jaar heeft kan ouderschapsverlof opnemen.
Het gaat om onbetaald verlof voor een maximale periode van een half jaar, waarbij de wekelijkse arbeidstijd tot minimaal de helft van de overeengekomen arbeidsduur per week kan worden teruggebracht. De werknemer bouwt over de uren van dit onbetaalde verlof geen vakantie op. Op verzoek van de medewerker kan de pensioenopbouw worden voortgezet tijdens het ouderschapsverlof. Voorwaarde is dat de medewerker ook blijft bijdragen in de premie. Zowel de werkgever als de medewerker blijven het pensioendeel storten gelijk aan de maand voorafgaand aan het ouderschapsverlof.
De medewerker blijft gedurende de periode van ouderschapsverlof in dezelfde functie (of in een daaraan gelijkwaardige) werkzaam. Na afloop van deze periode wordt de medewerker voor het oorspronkelijke aantal uren in dezelfde functie aangesteld danwel in een gelijke of tenminste gelijkwaardige functie met een tenminste gelijke beloning.
De medewerker kan de werkgever verzoeken het totaal aantal uren ouderschapsverlof over een kortere of langere periode te verdelen. De werkgever kan dit verzoek weigeren als het bedrijfsbelang dit niet toelaat.

HOOFDSTUK 7, pensioen

Artikel 29

1. Plantion is vrijwillig aangesloten bij het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) voor een periode van 5 jaar, van 1 januari 2019 t/m 31 december 2023. Bij onvoorziene omstandigheden is er een uitstapmogelijkheid in overeenstemming met partij ter andere zijde.

2. Alle medewerkers van 21 jaar of ouder worden in de pensioenregeling opgenomen. De pensioengerechtigde leeftijd wordt gelijk gesteld aan de aow-gerechtigde leeftijd. Indien de wet dit toelaat is vervroeging mogelijk in overleg tussen werkgever en werknemer. Eerdere pensionering leidt tot een lagere uitkering. Voor nadere informatie wordt verwezen naar de pensioenregeling (www.bpl.nl).

3. Tot en met 31-12-2022 wordt het jaarsalaris minus de franchise gehanteerd als pensioengrondslag. Vanaf 1-1-2023 geldt de ruimere definitie van BPL.

4. De pensioenopbouw is 1,875% van de pensioengrondslag. De eerste 5 jaar geldt een ingroeimodel van 1,425% in 2019 gelijkmatig oplopend naar 1,875% vanaf 2024:
   2019: 1,425%
   2020: 1,515%
   2021: 1,605%
   2022: 1,695%
   2023: 1,785%
   2024: 1,875%

5. De deelnemersbijdrage is gelijk aan de bijdrage die BPL hanteert (4,61% van de pensioengrondslag). De eerste 5 jaar geldt een ingroeimodel van een bijdrage van 3,5% in 2019 gelijkmatig oplopend naar 4,61% vanaf 2024.
   2019: 3,5%
   2020: 3,72%
   2021: 3,94%
   2022: 4,17%
   2023: 4,39%
   2024: 4,61%

6. Medewerkers in dienst voor 1 januari 1997 bij voormalig BVV, die voor 1 januari 2010 geen eigen bijdrage betaalden, en gekozen hebben voor de mogelijkheid de bestaande pensioenregeling van voormalig BVV tot 2019 te handhaven, betalen 50% van de deelnemersbijdrage. Dit is een gesloten groep.

7. Tot 2024 wordt de volgende premieverdeelsleutel gehanteerd: medewerkers betalen 21,24% van de totale premie en werkgever 78,76%. Werkgever heeft de intentie om vanaf 2024 te groeien naar een premieverdeelsleutel van 25% voor medewerkers en 75% voor werkgever.

8. Wijzigingen in de pensioenafspraken worden vooraf overlegd met en goedgekeurd door partij ter andere zijde.

HOOFDSTUK 8, bepalingen van sociale aard

Werving

Artikel 30

1. De werkgever zal bij het ontstaan van vacatures eerst binnen Plantion de mogelijkheid openen intern naar deze vacatures te solliciteren, tenzij de werkgever dit niet zinvol acht.
   De werkgever zorgt dat bij aanname, waar nodig, passende (bij)scholing wordt geboden.

2. De werkgever zal zich inspannen bij de werving en selectie de kansen van gedeeltelijk arbeidsongeschikten te vergroten.

3. De werkgever zal een beleid voeren dat erop gericht is om deeltijdarbeid mogelijk te maken voor die functies voor welke het bedrijfsbelang dat niet in de weg staat.

Werkgelegenheid

Artikel 31

1. Partijen erkennen het belang van de werkgelegenheidsontwikkeling.

2. Deze werkgelegenheidsontwikkeling is een belangrijk onderdeel van het sociale beleid bij Plantion en heeft zowel kwalitatieve als kwantitatieve aspecten.

3. De werkgelegenheid is een aangelegenheid waaromtrent informatie en beraad binnen Plantion zo goed mogelijk dienen te worden geregeld.

4. Ter zake van het onder 3 gestelde komen partijen bij de CAO het volgende overeen:
   Informatie en overlegprocedures zoals deze bij de wet en de SER-fusiegedragsregels zijn voorgeschreven, blijven bestaan.
   Door de werkgever dan wel door een der partijen beschikbaar gestelde informatie zal - indien daarom wordt verzocht - onder geheimhouding worden behandeld. In dat geval zal informatie naar buiten slechts geschieden met instemming van de werkgever en van partijen.
   Op bedrijfsniveau zal twee keer per jaar overleg plaatsvinden over de economische toestand en de economische vooruitzichten van het bedrijf ten aanzien van in het bijzonder de werkgelegenheid, zowel in kwalitatieve als in kwantitatieve zin. Tussentijds overleg is - bij bijzondere ontwikkelingen - op verzoek van de meest gerede partij mogelijk.
   Dit overleg heeft tot doel partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst informatie te verstrekken met een meer continu en systematisch karakter, teneinde de werkgelegenheidsontwikkeling te kunnen volgen.
   Informatie en overleg binnen de organisatie: Ten aanzien van informatie en beraad omtrent ontwikkelingen met betrekking tot de werkgelegenheid binnen Plantion is de ondernemingsraad gesprekspartner, conform de Wet op de Ondernemingsraden.
5. Vastgesteld is dat Plantion uitsluitend werkt met NEN4400 gecertificeerde uitzendbureaus.
6. Uitzendkrachten worden vanaf dag 1 beloond volgens de CAO van Plantion. Plantion vergewist zich van een correcte uitvoering.
7. Het beleid van werkgever is te werken met 10% uitzendkrachten op jaarbasis, gemeten in FTE.

Reorganisatie, fusie en inkrimping personeel

Artikel 32
In geval van reorganisatie, fusie en/of inkrimping van het aantal personeelsleden zal door de werkgever contact met partij ter andere zijde worden opgenomen voor het plegen van overleg over de te verwachten gevolgen voor de medewerkers in de ruimste zin des woords, evenals in geval van verwachte nadelige gevolgen over de te treffen regelingen voor de betrokken personeelsleden. Bedoeld contact zal worden opgenomen op het tijdstip dat de verwachting gewettigd is dat de in de aanvang van dit artikel genoemde maatregelen zullen doorgaan.

Bespreking Sociaal Beleid

Artikel 33
De werkgever dient ten minste eenmaal per jaar de ondernemingsraad in de gelegenheid te stellen het gevoerde sociale beleid binnen Plantion met hem te bespreken.

Arbeidsomstandigheden

Artikel 34
1. De werkgever is verplicht op een zodanige wijze gestalte te geven aan ARBO (veiligheid, gezondheid en welzijn) dat deze gewaarborgd is voor haar medewerkers, door het stellen van de juiste voorwaarden en het treffen van passende maatregelen die nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake ARBO (veiligheid, gezondheid en welzijn).

2. Bij ARBO-beleid zal er sprake zijn van een individuele en gemeenschappelijke verantwoordelijkheid, waarbij de betrokkenheid dient te resulteren in gedrag gericht op preventie en het beperken van de risico's inzake veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu.

Beleid arbeidsongeschikten

Artikel 35
De werkgever zal een beleid voeren dat erop is gericht medewerkers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt worden, binnen de mogelijkheden van de restcapaciteit van de betrokkene, binnen Plantion een passende functie aan te bieden.

Positie vrouwen in de bedrijfstak

Artikel 36
Op grond van en naar aanleiding van een door partijen verrichte kwalitatieve en kwantitatieve analyse van de positie van de vrouwelijke medewerker in de bedrijfstak zal de werkgever ter verbetering van die positie een beleid voeren conform de volgende afspraken:

1. Plantion verklaart zich bereid aandacht te besteden aan het aantal vrouwen dat in dienst is en de positie die zij innemen.

2. Om zicht te houden op de ontwikkelingen van vrouwen in het bedrijf, wordt van Plantion gevraagd jaarlijks te rapporteren op basis van cijfermatige gegevens. Gerapporteerd dient te worden over bijvoorbeeld: M/V in dienst, instroom - uitstroom M/V, verdeling M/V over salarisschalen, leeftijdsopbouw M/V, aard dienstverbanden M/V (fulltime, parttime, vast, tijdelijk, uurloner). Gegevens m.b.t. sollicitatieprocedures

zoals (per procedure) aantal M/V die hebben gesolliciteerd, aantal M/V dat is uitgenodigd voor een gesprek, aantal M/V dat is aangesteld, gegevens m.b.t. opleidingen M/V, reden uitstroom M/V, gebruik ouderschapsverlof.

3. Teneinde het beleid van positieve actie voor vrouwen in een kader te plaatsen zal gewerkt gaan worden aan professionalisering van de personeelsfunctie o.m. door (meer) samenwerking tussen medewerk(st)ers die reeds deze functie bekleden en/of medewerk(st)ers van wie het een onderdeel van de functie is.

4. Bij ondervertegenwoordiging van vrouwen in bepaalde functies wordt het volgende beleid gevoerd: per vacature zal, voor zover van toepassing, een vrouwvriendelijke zin wordt opgenomen in de advertentie, zoals "vrouwen die aan de functie-eisen voldoen worden met nadruk uitgenodigd om te solliciteren". vrouwen worden zo mogelijk opgenomen in de sollicitatiecommissie.

5. In het kader van doorgroeimogelijkheden zullen medewerk(st)ers, vooral vrouwen, worden gestimuleerd om opleidingen te volgen door gebruik te maken van een studiekostenregeling.

6. In het kader van loopbaanbeleid zullen zaken waarvan is vastgesteld dat ze een belemmering vormen voor vrouwen, zoals bijv. aard van het dienstverband en werktijden, zo mogelijk worden weggenomen.

7. Per vacature zal worden bekeken in hoeverre taken kunnen worden herverdeeld, zodat parttimers eventueel hun aantal uren kunnen uitbreiden.

8. Om zicht te krijgen op redenen van vertrek van medewerk(st)ers zal hiervan een registratie worden bijgehouden wat mogelijk middels exitinterviews kan geschieden.

9. Bij de toepassing van arbeidsvoorwaarden zal, voor zover dat uit wettelijke bepalingen c.q. richtlijnen voortvloeit, geen onderscheid worden gemaakt tussen mannen en vrouwen.

Ongewenste intimiteiten

Artikel 37

1. De werkgever is door het aangaan van deze overeenkomst verplicht tot het voeren van een beleid dat ongewenste intimiteiten in de werkorganisatie bestrijdt.

2. De medewerker is verplicht zich te onthouden van ongewenste intimiteiten jegens een of meerdere collega's en/of personen waarmee men in verband met de dienstbetrekking in contact komt.

3. Aan alle medewerkers zal door de werkgever te kennen worden gegeven dat ongewenste intimiteiten niet getolereerd worden en tot sancties kunnen leiden voor de persoon die zich schuldig maakt aan ongewenste intimiteiten.

4. Een vertrouwenspersoon binnen de organisatie wordt (in principe) belast met de opvang van medewerkers die ongewenst intiem gedrag hebben ondergaan en daarover willen praten. Keuze van een mannelijk of vrouwelijke vertrouwenspersoon staat betrokkene vrij.

5. Maatregelen die als gevolg van ongewenste intimiteiten door de werkgever worden genomen, mogen nimmer in het nadeel zijn van degene die ongewenste intimiteiten heeft ondergaan.

Vakbondsfaciliteiten

Artikel 38

1. De partij ter andere zijde, kan bij werkgever werkzame leden aanwijzen als contactpersonen bij werkgever. Werkgever verleent op verzoek van de partij ter andere zijde medewerking bij het aan de overige personeelsleden bekendmaken van de namen van deze contactpersonen.

2. De werkgever draagt er zorg voor dat contactpersonen van de partij ter andere zijde niet op grond van die hoedanigheid of in verband met daarmede verbonden activiteiten worden geschaad in hun positie of promotiemogelijkheden binnen de organisatie.

3. De werkgever geeft aan leden van de partij ter andere zijde faciliteiten ten behoeve van vakbondswerk in de onderneming. De regeling van deze faciliteiten is opgenomen in bijlage 1.

4. Bestuurders van de partij ter andere zijde hebben na overleg met werkgever toegang tot de locatie van werkgever voor het onderhouden van contacten met hun leden.

5. De werkgever faciliteert het vakbondswerk door een jaarlijkse bijdrage per FTE aan de partij ter andere zijde te betalen middels een factuur van partij der andere zijde. Vanaf 2016 wordt de AWVN-norm toegepast. Deze bijdrage wordt voor de looptijd van de cao gecontinueerd. Bij cao-trajecten worden alle medewerkers via Mijn Plantion geïnformeerd door partij ter andere zijde.

6. De jaaropgave van de vakbondscontributie kan via de werkkostenregeling (wkr) fiscaal worden verrekend, mits deze mogelijkheid fiscaal blijft bestaan. Als de totale netto bijdrage van de vakbondscontributie groter wordt dan 20% van de totale vrije ruimte binnen de wkr zal werkgever het lopende jaar conform afspraak afhandelen. Daarna vindt overleg plaats om te komen tot een aanpassing van de cao-afspraak voor het volgende boekjaar.

Employability

Artikel 39

Het huidig en toekomstig functioneren van de medewerker en de organisatie zijn nauw met elkaar verbonden. De werkgever voert een beleid dat er op gericht is de inzetbaarheid van de medewerker intern en extern nu en in de toekomst te bevorderen, waardoor zijn werkzekerheid toeneemt. Medewerker is zich bewust van zijn verantwoordelijkheid voor het vergroten van zijn inzetbaarheid en is bereid zich daartoe inspanningen te getroosten.

1. Opleiden is een belangrijk instrument om het huidig en toekomstig functioneren van zowel de organisatie als de individuele medewerker te waarborgen en om de werkzekerheid op de lange termijn te waarborgen.

2. Werkgever is verantwoordelijk voor het scheppen van zodanige condities dat de medewerker daadwerkelijk de noodzakelijke opleidingen kan volgen.

3. Ten behoeve van opleidingen zal jaarlijks een budget van 1% van de totale loonsom worden gehanteerd.

4. Werknemers zijn verplicht deel te nemen aan door de werkgever georganiseerde danwel door de werkgever aangewezen opleidingen, bedoeld om de vaardigheden van (groepen) werknemers te verbeteren of te vergroten. De kosten voor deze opleidingen komen voor rekening van de werkgever. Daarnaast zijn werknemers in belangrijke mate verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling. Er wordt van werknemers verwacht, dat zij ook zelf initiatieven nemen m.b.t. scholing om inzetbaar te blijven.

5. Opleiden is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker. Dat brengt met zich mee dat beide bijdragen leveren in termen van tijd, inspanning en kosten. Jaarlijks zal de werkgever een opleidingsplan formuleren. In samenspraak met de medewerker zal jaarlijks een persoonlijk opleidingsplan worden opgesteld. Cao-partijen vinden scholing belangrijk, echter het verplichte karakter van Plantion+ bij de niet-voorgeschreven trainingen wijzigt in een dringend advies om de trainingen te volgen. Dit zal worden aangemoedigd in de functioneringsgesprekken, maar heeft geen negatieve gevolgen voor de beoordeling.

6. Om op gestructureerde wijze inhoud te geven aan de inzetbaarheid van de medewerker zal met de medewerker jaarlijks in het functioneringsgesprek de resultaten van zijn werk, zijn inzetbaarheid nu en in de toekomst, benodigde faciliteiten ten behoeve van zijn functioneren en opleidingsbehoefte worden besproken. In het bijzonder zal daarbij aandacht zijn voor oudere medewerkers.

7. Omdat functionele mobiliteit een voorwaarde is voor de medewerker om zijn inzetbaarheid op pijl te houden, zal de werkgever een beleid voeren dat gericht is op functie- en taakroulatie met behoud van voldoende deskundigheid voor een optimale bedrijfsvoering.

8. Afspraken over functie en/of taakroulatie kunnen onderdeel uitmaken van de arbeids-overeenkomst.

9. Op vrijwillige basis kunnen medewerkers 1 keer per 5 jaar deelnemen aan een periodiek medisch onderzoek (PMO), voor medewerkers van 60 jaar en ouder geldt dit recht 1 keer per 3 jaar. Medewerkers worden hiertoe uitgenodigd door de werkgever.

10. Voor een bovenwettelijk individueel hulpmiddel of werkplekaanpassing, wat noodzakelijk is om langer en vitaal door te werken, kan een beroep worden gedaan op de werkgever. Een arbocommissie, waar onder andere 2 OR-leden in zijn vertegenwoordigd, zal de aanvraag bespreken en beoordelen.

11. In het kader van duurzame inzetbaarheid stellen cao-partijen een werkgroep in die de mogelijkheden van een generatiepact gaat onderzoeken. Hierbij is de intentie uitgesproken om een regeling in te voeren tijdens de looptijd van de cao. De werkgroep start met het vaststellen van gezamenlijke uitgangspunten. Indien wenselijk wordt ter ondersteuning gezamenlijk gekozen voor een externe partij.

Wettelijke bepalingen

Artikel 40

1. Werkgever is bereid om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een arbeidsplaats te bieden in het licht van de participatiewetgeving.

2. Werkgever is bereid afspraken te maken over het mogelijke nadeel van het wegvallen van de collectieve regeling van het 3e ww- en wga-jaar in geval van gedwongen (individueel of collectief) ontslag. Als de regeling SPAWW op termijn een succes blijkt te zijn zullen cao-partijen een gezamenlijk draagvlakonderzoek ondernemen.

Aldus vastgesteld en ondertekend op 11 april 2019.

Partij ter ene zijde:

Plantion
P. Bakker
Algemeen directeur

Partij ter andere zijde:

FNV Agrarisch Groen

CNV Vakmensen

BIJLAGEN

Bijlage 1, faciliteiten ten behoeve van vakbondswerk

als bedoeld in artikel 38 van de CAO

Regeling van faciliteiten voor activiteiten van de bedrijfsledengroep

1. De vakbond zal ervoor zorgdragen dat de directie geïnformeerd is over de samenstelling van het bestuur van de bedrijfsledengroep.
2. De vergaderingen van het bestuur van de bedrijfsledengroep worden regelmatig gehouden.
3. Ten behoeve van het houden van vergaderingen van het bestuur van de bedrijfsledengroep stelt de directie vergaderruimte, koffie en thee beschikbaar.
4. De directie stelt tevens vergaderruimte ter beschikking ten behoeve van het houden van ledenvergaderingen met de leden van de vakbond in de onderneming.
5. De aanvragen tot het ter beschikking stellen van vergaderruimte worden gedaan zo mogelijk een week voor de gewenste dag van de vergadering. Bij dit verzoek wordt melding gemaakt van:
   het tijdstip waarop de vergadering is gepland (dag en uur)
   de te verwachten tijdsduur van de vergadering en het aantal personen dat naar verwachting zal deelnemen aan de vergadering
   deze mededelingen zullen zo mogelijk schriftelijk worden gedaan, hetzij door de contactpersoon hetzij door de bezoldigde bestuurder
   deze mededelingen worden gericht aan de directie en/of medewerkers.
6. Op het verzoek om een vergaderruimte zal door de directie of een door hem aangewezen functionaris zo spoedig mogelijk mededeling worden gedaan omtrent de beschikbare ruimte.
7. Schade aan de vergaderruimte of de inventaris, toegebracht door verwijtbaar handelen van de deelnemers aan de vergadering komt voor rekening van betrokken medewerkerorganisaties.
8. Het contact tussen de directie en de vakbond vindt plaats via de bezoldigde bestuurders van de partij ter andere zijde. Dit contact vindt tenminste 2 maal per jaar plaats.
9. De bezoldigde bestuurders van de partij ter andere zijde hebben toegang tot de onderneming voor overleg met de directie en/of met medewerkers.
10. De bezoldigde bestuurders van de partij ter andere zijde hebben tevens toegang voor het bijwonen van vergaderingen van de bedrijfsledengroep.
11. Ten behoeve van de communicatie met leden en niet-leden over zaken die de verantwoordelijkheden van de directie en de partij ter andere zijde betreffen, kan het bestuur van de bedrijfsledengroep beschikken over de in de onderneming beschikbare publicatieborden en verspreiding in de personeelskantine.
12. De publicaties aan de leden kunnen omvatten:
    het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard ten aanzien van de eigen onderneming of de eigen bedrijfstak
    het bekend maken van namen van contactpersonen of vertegenwoordigers van vakbond
    het aankondigen van vergaderingen van vakbond
    het publiceren van beknopte verslagen van deze vergaderingen
    de kandidaatstelling van leden van de ondernemingsraad.
13. Het bestuur van de bedrijfsledengroep heeft de mogelijkheid om voor het verspreiden van publicaties gebruik te maken van de reguliere routes van de interne post.
14. Voor zover de gebruikmaking van de toegekende faciliteiten aanleiding voor problemen blijkt te vormen, zal de directie terzake in overleg met de begeleidende bezoldigd bestuurder van de partij ter andere zijde.

15. De ondernemingsleiding draagt er zorg voor dat de vertegenwoordiger van vakbond uit hoofde van zijn verenigingswerk in de onderneming niet in zijn positie als medewerker wordt geschaad. De wederzijdse naleving van de rechten en verplichtingen, voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst, zal niet worden beïnvloed door het functioneren als vertegenwoordiger van vakbond.

Bijlage 2, salarisschalen

Plantion

Salarisschaal per 1 januari 2019

Functiegroepen	A		B		C		D		E		F		G	
Jeugdschaal	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**
16 jaar (40%)	769,70	*4,67*	775,20	*4,71*	781,12	*4,74*	798,49	*4,85*	828,32	*5,03*	871,78	*5,29*	929,48	*5,64*
17 jaar (50%)	962,13	*5,84*	969,01	*5,88*	976,40	*5,93*	998,11	*6,06*	1035,41	*6,29*	1089,73	*6,62*	1161,85	*7,06*
18 jaar (60%)	1154,55	*7,01*	1162,81	*7,06*	1171,67	*7,12*	1197,73	*7,27*	1242,49	*7,55*	1307,67	*7,94*	1394,21	*8,47*
19 jaar (70%)	1346,98	*8,18*	1356,61	*8,24*	1366,95	*8,30*	1397,35	*8,49*	1449,57	*8,80*	1525,62	*9,26*	1626,58	*9,88*
20 jaar (80%)	1539,40	*9,35*	1550,41	*9,42*	1562,23	*9,49*	1596,98	*9,70*	1656,65	*10,06*	1743,56	*10,59*	1858,95	*11,29*
Periodiekenschaal	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**
0 periodieken	1924,25	*11,69*	1938,01	*11,77*	1952,79	*11,86*	1996,22	*12,12*	2070,81	*12,58*	2179,45	*13,24*	2323,69	*14,11*
1 periodiek	1973,45	*11,98*	1987,30	*12,07*	2004,63	*12,17*	2053,14	*12,47*	2133,98	*12,96*	2249,42	*13,66*	2400,73	*14,58*
2 periodieken	2022,66	*12,28*	2036,63	*12,37*	2056,49	*12,49*	2110,07	*12,81*	2197,15	*13,34*	2319,42	*14,09*	2477,74	*15,05*
3 periodieken	2071,83	*12,58*	2085,93	*12,67*	2108,34	*12,80*	2167,01	*13,16*	2260,29	*13,73*	2389,40	*14,51*	2554,76	*15,51*
4 periodieken	2121,05	*12,88*	2135,24	*12,97*	2160,20	*13,12*	2223,93	*13,51*	2323,46	*14,11*	2459,37	*14,94*	2631,78	*15,98*
5 periodieken	2170,22	*13,18*	2184,55	*13,27*	2212,04	*13,43*	2280,84	*13,85*	2386,63	*14,49*	2529,34	*15,36*	2708,81	*16,45*
6 periodieken	2219,43	*13,48*	2233,87	*13,57*	2263,89	*13,75*	2337,79	*14,20*	2449,79	*14,88*	2599,33	*15,79*	2785,84	*16,92*
7 periodieken			2282,94	*13,86*	2315,73	*14,06*	2394,73	*14,54*	2512,96	*15,26*	2669,33	*16,21*	2862,86	*17,39*
8 periodieken					2367,24	*14,38*	2451,64	*14,89*	2576,12	*15,64*	2739,29	*16,64*	2939,88	*17,85*
9 periodieken							2508,11	*15,23*	2639,29	*16,03*	2809,27	*17,06*	3016,90	*18,32*
10 periodieken									2702,09	*16,41*	2879,24	*17,49*	3093,91	*18,79*
11 periodieken											2949,22	*17,91*	3170,94	*19,26*
12 periodieken													3248,31	*19,73*

Plantion

Salarisschaal per 1 januari 2019

Functiegroepen	H		I		J		K		L		M	
Jeugdschaal	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**
16 jaar (40%)												
17 jaar (50%)												
18 jaar (60%)												
19 jaar (70%)												
20 jaar (80%)												
Periodiekenschaal	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**
0 periodieken	2590,09	*15,73*	2817,58	*17,11*	3087,79	*18,75*	3399,57	*20,65*	3858,02	*23,43*	4612,06	*28,01*
1 periodiek	2673,93	*16,24*	2915,52	*17,71*	3200,02	*19,43*	3526,60	*21,42*	4003,17	*24,31*	4781,57	*29,04*
2 periodieken	2757,75	*16,75*	3013,44	*18,30*	3312,29	*20,12*	3653,61	*22,19*	4148,31	*25,19*	4951,09	*30,07*
3 periodieken	2841,60	*17,26*	3111,34	*18,89*	3424,53	*20,80*	3780,65	*22,96*	4293,46	*26,07*	5120,60	*31,10*
4 periodieken	2925,43	*17,77*	3209,26	*19,49*	3536,75	*21,48*	3907,68	*23,73*	4438,61	*26,96*	5290,14	*32,13*
5 periodieken	3009,27	*18,27*	3307,19	*20,08*	3648,99	*22,16*	4034,68	*24,50*	4583,78	*27,84*	5459,64	*33,16*
6 periodieken	3093,10	*18,78*	3405,10	*20,68*	3761,25	*22,84*	4161,71	*25,27*	4728,92	*28,72*	5629,17	*34,19*
7 periodieken	3176,93	*19,29*	3503,06	*21,27*	3873,50	*23,52*	4288,72	*26,04*	4874,08	*29,60*	5798,68	*35,21*
8 periodieken	3260,76	*19,80*	3600,95	*21,87*	3985,73	*24,20*	4415,74	*26,82*	5019,23	*30,48*	5968,20	*36,24*
9 periodieken	3344,61	*20,31*	3698,90	*22,46*	4097,96	*24,89*	4542,77	*27,59*	5164,37	*31,36*	6137,70	*37,27*
10 periodieken	3428,45	*20,82*	3796,82	*23,06*	4210,21	*25,57*	4669,81	*28,36*	5309,53	*32,24*	6307,24	*38,30*
11 periodieken	3512,29	*21,33*	3894,73	*23,65*	4322,45	*26,25*	4796,83	*29,13*	5454,69	*33,13*	6476,75	*39,33*
12 periodieken	3595,86	*21,84*	3991,98	*24,24*	4435,37	*26,94*	4923,84	*29,90*	5600,53	*34,01*	6646,72	*40,36*

Plantion

Salarisschaal per 1 januari 2020

Functiegroepen	A		B		C		D		E		F		G	
Jeugdschaal	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**
16 jaar (40%)	788,94	*4,79*	794,58	*4,83*	800,64	*4,86*	818,45	*4,97*	849,03	*5,16*	893,58	*5,43*	952,71	*5,79*
17 jaar (50%)	986,18	*5,99*	993,23	*6,03*	1000,81	*6,08*	1023,07	*6,21*	1061,29	*6,45*	1116,97	*6,78*	1190,89	*7,23*
18 jaar (60%)	1183,42	*7,19*	1191,88	*7,24*	1200,97	*7,29*	1227,68	*7,46*	1273,55	*7,73*	1340,36	*8,14*	1429,07	*8,68*
19 jaar (70%)	1380,65	*8,38*	1390,52	*8,44*	1401,13	*8,51*	1432,29	*8,70*	1485,81	*9,02*	1563,76	*9,50*	1667,25	*10,12*
20 jaar (80%)	1577,89	*9,58*	1589,17	*9,65*	1601,29	*9,72*	1636,90	*9,94*	1698,06	*10,31*	1787,15	*10,85*	1905,42	*11,57*
Periodiekenschaal	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**
0 periodieken	1972,36	*11,98*	1986,46	*12,06*	2001,61	*12,16*	2046,13	*12,43*	2122,58	*12,89*	2233,94	*13,57*	2381,78	*14,46*
1 periodiek	2022,79	*12,28*	2036,98	*12,37*	2054,75	*12,48*	2104,47	*12,78*	2187,33	*13,28*	2305,66	*14,00*	2460,75	*14,94*
2 periodieken	2073,23	*12,59*	2087,55	*12,68*	2107,90	*12,80*	2162,82	*13,13*	2252,08	*13,68*	2377,41	*14,44*	2539,68	*15,42*
3 periodieken	2123,63	*12,90*	2138,08	*12,98*	2161,05	*13,12*	2221,19	*13,49*	2316,80	*14,07*	2449,14	*14,87*	2618,63	*15,90*
4 periodieken	2174,08	*13,20*	2188,62	*13,29*	2214,21	*13,45*	2279,53	*13,84*	2381,55	*14,46*	2520,85	*15,31*	2697,57	*16,38*
5 periodieken	2224,48	*13,51*	2239,16	*13,60*	2267,34	*13,77*	2337,86	*14,20*	2446,30	*14,86*	2592,57	*15,74*	2776,53	*16,86*
6 periodieken	2274,92	*13,82*	2289,72	*13,91*	2320,49	*14,09*	2396,23	*14,55*	2511,03	*15,25*	2664,31	*16,18*	2855,49	*17,34*
7 periodieken			2340,01	*14,21*	2373,62	*14,41*	2454,60	*14,91*	2575,78	*15,64*	2736,06	*16,62*	2934,43	*17,82*
8 periodieken					2426,42	*14,74*	2512,93	*15,26*	2640,52	*16,04*	2807,77	*17,05*	3013,38	*18,30*
9 periodieken							2570,81	*15,61*	2705,27	*16,43*	2879,50	*17,49*	3092,32	*18,78*
10 periodieken									2769,64	*16,82*	2951,22	*17,92*	3171,26	*19,26*
11 periodieken											3022,95	*18,36*	3250,21	*19,74*
12 periodieken													3329,52	*20,22*

Plantion

Salarisschaal per 1 januari 2020

Functiegroepen	H		I		J		K		L		M	
Jeugdschaal	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**
16 jaar (40%)												
17 jaar (50%)												
18 jaar (60%)												
19 jaar (70%)												
20 jaar (80%)												
Periodiekenschaal	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**
0 periodieken	2654,84	*16,12*	2888,02	*17,54*	3164,98	*19,22*	3484,56	*21,16*	3954,47	*24,02*	4727,36	*28,71*
1 periodiek	2740,78	*16,64*	2988,41	*18,15*	3280,02	*19,92*	3614,77	*21,95*	4103,25	*24,92*	4901,11	*29,76*
2 periodieken	2826,69	*17,17*	3088,78	*18,76*	3395,10	*20,62*	3744,95	*22,74*	4252,02	*25,82*	5074,87	*30,82*
3 periodieken	2912,64	*17,69*	3189,12	*19,37*	3510,14	*21,32*	3875,17	*23,53*	4400,80	*26,73*	5248,62	*31,87*
4 periodieken	2998,57	*18,21*	3289,49	*19,98*	3625,17	*22,02*	4005,37	*24,32*	4549,58	*27,63*	5422,39	*32,93*
5 periodieken	3084,50	*18,73*	3389,87	*20,59*	3740,21	*22,71*	4135,55	*25,11*	4698,37	*28,53*	5596,13	*33,98*
6 periodieken	3170,43	*19,25*	3490,23	*21,20*	3855,28	*23,41*	4265,75	*25,91*	4847,14	*29,44*	5769,90	*35,04*
7 periodieken	3256,35	*19,78*	3590,64	*21,81*	3970,34	*24,11*	4395,94	*26,70*	4995,93	*30,34*	5943,65	*36,10*
8 periodieken	3342,28	*20,30*	3690,97	*22,41*	4085,37	*24,81*	4526,13	*27,49*	5144,71	*31,24*	6117,41	*37,15*
9 periodieken	3428,23	*20,82*	3791,37	*23,02*	4200,41	*25,51*	4656,34	*28,28*	5293,48	*32,15*	6291,14	*38,21*
10 periodieken	3514,16	*21,34*	3891,74	*23,63*	4315,47	*26,21*	4786,56	*29,07*	5442,27	*33,05*	6464,92	*39,26*
11 periodieken	3600,10	*21,86*	3992,10	*24,24*	4430,51	*26,91*	4916,75	*29,86*	5591,06	*33,95*	6638,67	*40,32*
12 periodieken	3685,76	*22,38*	4091,78	*24,85*	4546,25	*27,61*	5046,94	*30,65*	5740,54	*34,86*	6812,89	*41,37*

Plantion

Salarisschaal per 1 januari 2021

Functiegroepen	A		B		C		D		E		F		G	
Jeugdschaal	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**
16 jaar (40%)	808,67	*4,91*	814,45	*4,95*	820,66	*4,98*	838,91	*5,09*	870,26	*5,28*	915,92	*5,56*	976,53	*5,93*
17 jaar (50%)	1010,84	*6,14*	1018,06	*6,18*	1025,83	*6,23*	1048,64	*6,37*	1087,82	*6,61*	1144,90	*6,95*	1220,66	*7,41*
18 jaar (60%)	1213,00	*7,37*	1221,67	*7,42*	1230,99	*7,48*	1258,37	*7,64*	1305,38	*7,93*	1373,87	*8,34*	1464,79	*8,90*
19 jaar (70%)	1415,17	*8,59*	1425,28	*8,66*	1436,16	*8,72*	1468,10	*8,92*	1522,95	*9,25*	1602,85	*9,73*	1708,92	*10,38*
20 jaar (80%)	1617,34	*9,82*	1628,90	*9,89*	1641,32	*9,97*	1677,82	*10,19*	1740,51	*10,57*	1831,83	*11,12*	1953,06	*11,86*
Periodiekenschaal	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**
0 periodieken	2021,67	*12,28*	2036,12	*12,37*	2051,65	*12,46*	2097,28	*12,74*	2175,64	*13,21*	2289,79	*13,91*	2441,32	*14,83*
1 periodiek	2073,36	*12,59*	2087,90	*12,68*	2106,12	*12,79*	2157,08	*13,10*	2242,01	*13,62*	2363,30	*14,35*	2522,27	*15,32*
2 periodieken	2125,06	*12,91*	2139,74	*12,99*	2160,60	*13,12*	2216,89	*13,46*	2308,38	*14,02*	2436,85	*14,80*	2603,17	*15,81*
3 periodieken	2176,72	*13,22*	2191,53	*13,31*	2215,08	*13,45*	2276,72	*13,83*	2374,72	*14,42*	2510,37	*15,25*	2684,10	*16,30*
4 periodieken	2228,43	*13,53*	2243,34	*13,62*	2269,57	*13,78*	2336,52	*14,19*	2441,09	*14,82*	2583,87	*15,69*	2765,01	*16,79*
5 periodieken	2280,09	*13,85*	2295,14	*13,94*	2324,02	*14,11*	2396,31	*14,55*	2507,46	*15,23*	2657,38	*16,14*	2845,94	*17,28*
6 periodieken	2331,79	*14,16*	2346,96	*14,25*	2378,50	*14,44*	2456,14	*14,92*	2573,81	*15,63*	2730,92	*16,58*	2926,88	*17,77*
7 periodieken			2398,51	*14,57*	2432,96	*14,78*	2515,97	*15,28*	2640,17	*16,03*	2804,46	*17,03*	3007,79	*18,27*
8 periodieken					2487,08	*15,10*	2575,75	*15,64*	2706,53	*16,44*	2877,96	*17,48*	3088,71	*18,76*
9 periodieken							2635,08	*16,00*	2772,90	*16,84*	2951,49	*17,92*	3169,63	*19,25*
10 periodieken									2838,88	*17,24*	3025,00	*18,37*	3250,54	*19,74*
11 periodieken											3098,52	*18,82*	3331,47	*20,23*
12 periodieken													3412,76	*20,73*

Plantion

Salarisschaal per 1 januari 2021

Functiegroepen	H		I		J		K		L		M	
Jeugdschaal	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**
16 jaar (40%)												
17 jaar (50%)												
18 jaar (60%)												
19 jaar (70%)												
20 jaar (80%)												
Periodiekenschaal	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**	**maand**	**uur**
0 periodieken	2721,21	*16,53*	2960,22	*17,98*	3244,10	*19,70*	3571,67	*21,69*	4053,33	*24,62*	4845,54	*29,43*
1 periodiek	2809,30	*17,06*	3063,12	*18,60*	3362,02	*20,42*	3705,14	*22,50*	4205,83	*25,54*	5023,64	*30,51*
2 periodieken	2897,36	*17,60*	3166,00	*19,23*	3479,98	*21,13*	3838,57	*23,31*	4358,32	*26,47*	5201,74	*31,59*
3 periodieken	2985,46	*18,13*	3268,85	*19,85*	3597,89	*21,85*	3972,05	*24,12*	4510,82	*27,39*	5379,84	*32,67*
4 periodieken	3073,53	*18,67*	3371,73	*20,48*	3715,80	*22,57*	4105,50	*24,93*	4663,32	*28,32*	5557,95	*33,75*
5 periodieken	3161,61	*19,20*	3474,62	*21,10*	3833,72	*23,28*	4238,94	*25,74*	4815,83	*29,25*	5736,03	*34,83*
6 periodieken	3249,69	*19,73*	3577,49	*21,73*	3951,66	*24,00*	4372,39	*26,55*	4968,32	*30,17*	5914,15	*35,92*
7 periodieken	3337,76	*20,27*	3680,41	*22,35*	4069,60	*24,71*	4505,84	*27,36*	5120,83	*31,10*	6092,24	*37,00*
8 periodieken	3425,84	*20,80*	3783,24	*22,98*	4187,50	*25,43*	4639,28	*28,17*	5273,33	*32,02*	6270,35	*38,08*
9 periodieken	3513,94	*21,34*	3886,15	*23,60*	4305,42	*26,15*	4772,75	*28,98*	5425,82	*32,95*	6448,42	*39,16*
10 periodieken	3602,01	*21,87*	3989,03	*24,22*	4423,36	*26,86*	4906,22	*29,79*	5578,33	*33,88*	6626,54	*40,24*
11 periodieken	3690,10	*22,41*	4091,90	*24,85*	4541,27	*27,58*	5039,67	*30,61*	5730,84	*34,80*	6804,64	*41,32*
12 periodieken	3777,90	*22,94*	4194,07	*25,47*	4659,91	*28,30*	5173,11	*31,42*	5884,05	*35,73*	6983,21	*42,41*

Bijlage 3, functieraster Plantion

Functiegroep	**Logistiek en facilitaire zaken**	**Commerciële zaken**	**Overig**
M	*Manager logistiek en facilitaire zaken*	*Manager commerciële zaken*	*Manager financiën*
L			*Manager marketing en communicatie*
K			
J		*Hoofd BB snijbloemen* Hoofd BB planten Hoofd Groencentrum	Hoofd P&O
I	*Hoofd logistiek* Hoofd ondersteunende diensten Hoofd distributie	Hoofd klokverkoop Senior verkoper buitendienst	Teamleider administratie
H		*Verkoper buitendienst* *Aanbodmanager* Aanbodmanager buitenland	Applicatiebeheerder Directiesecretaresse
G		*Aanvoerbegeleider* Acquisitiemedewerker Veilingmeester Verkoper Groencentrum	*Administrateur* *Systeembeheerder* *Medewerker M&C*
F		*Verkoper binnendienst*	
E	*Allround log. adm. mw.*		
D	Allround log. medewerker Distributie adm. medewerker	Logistiek med. Groencentrum	Adm. med. (salarisadm.) Allround adm. medewerker
C	*Logistiek medewerker* Facilitair medewerker		Receptioniste/telefoniste
B	*Distributiemedewerker*		
A			

Bijlage 4, Regeling woon-werkverkeer

Doelgroep: Alle medewerkers van Plantion met een vast of tijdelijk contract, die niet de beschikking hebben over een bedrijfsauto of geen gebruik maken van het collectief vervoer. Uitzendkrachten of werknemers die niet in dienst zijn van Plantion hebben geen recht op reiskostenvergoeding.

Kader: De gehanteerde vergoeding valt binnen het maximaal netto te vergoeden bedrag conform de belastingwet. Op het moment dat de fiscale wetgeving verandert, zal bekeken moeten worden of deze regeling nog past binnen de fiscaal vrijgestelde bedragen.

De gehanteerde berekeningswijze:
De vergoeding bedraagt 15 eurocent per kilometer woon-werkverkeer en geldt voor privé gereden kilometers in het kader van woon - werkverkeer. De eerste 10 kilometers enkele reis worden niet vergoed. Voor de bepaling van het aantal woon - werk kilometers zal gebruik gemaakt worden van de kortste_route van het internetprogramma www.anwb.nl. Berekend wordt de postcode van het huisadres tot aan de postcode van Plantion.
Deze afstand wordt éénmalig bepaald, bij verhuizingen wordt de afstand opnieuw vastgesteld. De vergoeding mag alleen betaald worden voor werkelijk gereden kilometers. Dit houdt in dat bij vakantie, verlof, ziekte en andere redenen voor afwezigheid er geen netto vergoeding voor woon - werk verkeer gegeven mag worden. Afwijkingen in kilometers per dag worden niet vergoed.

Vanuit het ministerie is een aanwijzing over de berekening van de reiskosten woon – werk verkeer. Deze luidt dat op jaarbasis bij een 40-urige werkweek uitgegaan kan worden van 260 werkdagen per jaar en gemiddeld 46 dagen voor ziekte, vakantie en overig verlof. Binnen Plantion hebben fulltimers een 38-urige werkweek. Een aantal daarvan werkt 40 uur per week met 13 ATV dagen.

Bij arbeidsongeschiktheid of andere langdurige afwezigheid van de medewerker op het werk, welke langer duurt dan 1 maand, worden de reiskosten stopgezet. Bij non-activiteit worden de reiskosten voor woon - werk per direct stopgezet.

Uitgangspunten per gewerkte dag bij een fulltimer met ATV:

Max. aantal werkdag	260 dagen
Gemidd. aantal dagen voor ziekte, verlof etc.	46 dagen
ATV	13 dagen
Max. te vergoeden kilometers per dag (enkele reis)	70 KM, waarvan 10 km niet wordt vergoed.
Niet vergoed per dag (retour)	20 KM
Vergoeding netto	15 eurocent

(260-46-13)x 0,15 ct x (aantal kilometers per dag- 20 kilometer) = het gemiddelde jaarbedrag.

Berekening van de vergoeding voor fulltime medewerkers die geen ATV-dagen hebben:
(260-46) x 0,15 ct x (aantal kilometers per dag – 20 kilometer) = het gemiddelde jaarbedrag bij 5 dagen werken.

Verder wordt voor de berekening gekeken hoeveel dagen iemand per maand gemiddeld werkt. Dit houdt voor parttimers in dat ze alleen betaald krijgen voor het aantal dagen dat ze bij Plantion aan het werk zijn. In
onderstaande tabel staat berekend wat de vergoeding is bij fulltime werken over een aantal voorbeeld kilometers met ATV en zonder. Bij minder dagen werken per week zal naar rato

worden betaald van een fulltimer zonder ATV. In de personeelsadministratie en in de tijdregistratie wordt vastgelegd welke dagen iemand administratief aanwezig is gedurende de week. Bij wisselende werkweken zal éénmalig op jaarbasis berekend worden hoe gemiddeld de werkweek eruit ziet. Met andere woorden indien een medewerker de ene week 3 dagen werkt en de andere week 2, dan wordt er rekening gehouden met het feit dat een medewerker 5 dagen per 2 weken aanwezig is bij Plantion.

Afwijkingen in het aantal gewerkte dagen bij met name parttimers kunnen achteraf gecorrigeerd worden. Indien een medewerker tijdelijk een aanpassing van de contractduur krijgt, worden per direct de reiskosten aangepast. Dat wil zeggen indien een medewerker tijdelijk meer dagen gaat werken, dan wordt de reiskosten over meer dagen berekend. Indien een medewerker tijdelijk minder gaat werken, dan wordt de reiskosten over minder dagen gerekend.

NB: De maximale afstand woon-werkverkeer bedraagt 70 kilometer enkele reis, waarvan de eerste 10 km niet wordt vergoed. De regeling geldt volgens de kortste route van de ANWB. Echter wanneer de snelste route 2 keer zo snel is, als de kortste route, dan geldt de snelste route.