COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VAN

Primo Netherlands B.V.

TE

BUITENPOST

LOOPTIJD

1 april 2024 tot en met 31 maart 2025

Copyright
□ 2024 Cao-Partijen en Enitor Primo
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao.

Inhoudsopgave

Artikel 1 4
Definities 4
Artikel 2 4
Verplichtingen van de werkgever 4
Artikel 3 5
Werkgelegenheid 5
Artikel 4 5
Verplichtingen van de vakverenigingen 5
Artikel 5 6
Verplichtingen van de medewerker 6
Artikel 6 7
Aanneming en ontslag 7
Artikel 7 8
Arbeidsduur en werktijden 8
Artikel 8 9
Functiegroepen en salarisgroepen 9
Artikel 9 9
Toepassing van de salarisgroepen 9
Artikel 10 11
Beloning voor arbeid in ploegendienst 11
Artikel 11 13
Overwerk 13
Artikel 12 14
Vakantietoeslag 14
Artikel 13 14
Eindejaarsuitkering 14
Artikel 14 14
Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte 14
Artikel 15 16
Zon- en feestdagen 16
Artikel 16 16
Vakantie 16
Artikel 17 17
Doorbetaald verlof 17
Artikel 18 19
Zwangerschaps- en bevallingsverlof 19
Artikel 19 19
Ouderschapsverlof 19
Artikel 20 19
Nabestaanden 19
Artikel 21 19
Bedrijfsreglement 20
Artikel 22 20
Tussentijdse wijzigingen 19
Artikel 23 20
Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst 20
Bijlage 1 21
Functiegroepen 21
Bijlage 2 22
Maandsalarissen 22
Bijlage 3 25
Faciliteiten ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming 25
Bijlage 4 27
Protocollaire afspraken 27

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

Primo Netherlands B.V., gevestigd te Buitenpost,

als partij enerzijds

en

CNV gevestigd te Utrecht,
FNV gevestigd te Utrecht;

elk als partij anderzijds
is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

A r t i k e l 1

Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt verstaan onder:

1. werkgever : Primo Netherlands B.V.;
2. vakverenigingen : CNV en/of FNV;
3. medewerker : ieder mannelijke of vrouwelijke medewerker van wie de functie is of behoort te zijn vermeld in bijlage 1 van deze overeenkomst;
4. maand : een kalendermaand;
5. dienstrooster : een regeling die aangeeft op welke tijdstippen de medewerkers in de regel hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en eventueel onderbreken;
6. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week dat de medewerkers in de regel volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
7. schaalsalaris : het salaris als geregeld in bijlage 2;
8. maandsalaris : het schaalsalaris vermeerderd met een persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 9 lid 3;
9. maandinkomen : het maandsalaris vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag (artikel 10) en een eventuele consignatietoeslag;
10. uurinkomen : maandinkomen gedeeld door de normale arbeidsduur per maand;
11. ondernemingsraad : als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

A r t i k e l 2

Verplichtingen van de werkgever

1. Deze CAO loopt van 1 april 2024 tot en met 31 maart 2025. De werkgever is gehouden tijdens de duur van deze cao geen uitsluiting toe te passen of te bevorderen, geen enkele actie te zullen voeren of bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan die, omschreven in artikel 22 en deze cao naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

2. De werkgever is gehouden geen medewerker in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die van het in deze cao bepaalde afwijken.

3. De werkgever is gehouden aan de medewerker geen arbeid op te dragen, die niet met het bedrijf van de werkgever in verband staat, indien de medewerker hiermee niet akkoord gaat.

4. De werkgever is gehouden met iedere medewerker een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij deze cao en het Bedrijfsreglement Primo Netherlands B.V. van toepassing worden verklaard.

5. a. Ingeval de werkgever van oordeel is, dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden tot ontslag van een belangrijk aantal medewerkers moet worden overgegaan, zal hij hierover overleg plegen met de vakverenigingen.
b. Ingeval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, wordt door hem de voorrang gegeven aan die gewezen medewerkers, die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, echter alleen voor zover zij geschikt zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten en niet meer dan 1 jaar is verlopen sedert hun ontslag.

6. Gedurende de looptijd van deze cao (1 april 2024 tot en met 31 maart 2025) wordt de bijdrage van werkgever overeenkomstig de met de vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan vakverenigingen, gecontinueerd o.a. onder de voorwaarde zoals gesteld in artikel 6 van die overeenkomst ("...De vakbonden verbinden zich af te zien van bevoordeling van georganiseerde werknemers bij onderhandelingen met werkgevers waarmee is overeengekomen dat ze deze regeling zullen volgen...").

Artikel 3

Werkgelegenheid

1. De werkgever streeft naar continuïteit van de arbeidsverhouding met zijn medewerkers.

2. De werkgever zal niet overgaan tot gedwongen ontslag van medewerkers ten gevolge van veranderingen in het bedrijf, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken.
Indien bijzondere omstandigheden zich naar de mening van de werkgever voordoen zal de werkgever het overleg met de ondernemingsraad en vakverenigingen openen.
De werkgever zal bij het tijdelijk verminderen of vervallen van werkzaamheden zoveel mogelijk trachten vervangende werkgelegenheid aan te bieden binnen de onderneming. In het geval het hierbij noodzakelijk is over te gaan tot overplaatsing naar een andere afdeling of vestigingsplaats, zal de medewerker hieraan redelijkerwijze zijn medewerking verlenen.

3. Indien door natuurlijk verloop een vacature ontstaat, waarvan de werkzaamheden niet door taakverschuiving kunnen worden opgevangen, zal in de vacature bij voorkeur worden voorzien uit reeds in dienst zijnde medewerkers.

4. Bij vacatures zal worden aangegeven in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige -, vrouwelijke- of arbeidsgehandicapte medewerkers en in hoeverre deze in deeltijd kunnen worden verricht.

5. De werkgever zal aan medewerkers medewerking verlenen voor deelneming aan opleidingen, voor zover deze naar het oordeel van de werkgever relevant zijn voor het plaatsingsbeleid binnen de onderneming. Over de toepassing van dit lid zal met de ondernemingsraad worden overlegd.

6. De werkgever zal aandacht besteden aan de arbeidsomstandigheden in het bedrijf, waardoor er sprake zal zijn van veilige en gezonde arbeidsplaatsen. Daar waar dit noodzakelijk is zullen zo mogelijk maatregelen worden getroffen, opdat het bovenstaande gerealiseerd kan worden.

7. De werkgever zal zich inspannen om elke (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapte medewerker als hij daar vanwege de aard van zijn arbeidsongeschiktheid toe in staat is, zo snel mogelijk binnen het bedrijf arbeid te laten verrichten om zodoende een bijdrage te leveren om uitstroom naar de WIA zo veel mogelijk te voorkomen.

Artikel 4
Verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verbinden zich met al hun ten dienste staande middelen nakoming van deze cao door hun leden te zullen bevorderen, geen enkele actie te zullen voeren of te bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze cao op een andere wijze dan die, omschreven in artikel 22 en deze cao naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

2. Ingeval van een geschil dat verband houdt met de uitleg, toepassing of nakoming van deze cao, beweerde niet-nakoming van de bij deze cao opgelegde verplichtingen daaronder begrepen, zullen de vakverenigingen geen staking of uitsluiting toepassen of bevorderen.

Artikel 5

Verplichtingen van de medewerker

1. De medewerker is gehouden alle voor hem uit deze cao voortvloeiende verplichtingen 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 redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

4. a. De medewerker is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de betreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
b. Indien de medewerker meent, dat zijn werkzaamheden of de werkzaamheden in het algemeen de veiligheid en/of de gezondheid van hemzelf en/of van andere medewerkers in gevaar brengen, dan dient hij zijn werkzaamheden op te schorten en onmiddellijk de afdelingschef (i.c. de directie) te waarschuwen. Indien mogelijk en gewenst dient hij laatstgenoemden te helpen bij het beschermen van de veiligheid.

5. Binnen werkgever geldt het Bedrijfsreglement Primo Netherlands B.V.. De inhoud van dit Reglement, inclusief eventuele aanpassingen/wijzigingen daarop, is van toepassing op de arbeidsovereenkomst van de medewerker en maakt daarvan integraal onderdeel uit.

6. De medewerker is gehouden tot absolute geheimhouding omtrent alle, op welke wijze ook te zijner kennis gekomen bijzonderheden omtrent bedrijfsaangelegenheden in de ruimste zin van het woord, die betrekking hebben op het bedrijf van de werkgever.
Deze verplichting geldt zowel gedurende het dienstverband als na beëindiging daarvan.

7. De medewerker is gehouden zich, voor wat zijn werk- en rusttijd betreft, te houden aan de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever.

8. De medewerker is gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover het bepaalde in artikel 11 van deze cao van toepassing is en voor zover de werkgever de door of krachtens de Arbeidstijdenwet vastgestelde bepalingen in acht neemt.

9. Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever is het de medewerker tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst niet toegestaan al dan niet gehonoreerde nevenfuncties te aanvaarden en/of zaken te doen voor eigen rekening, direct dan wel indirect. Werkgever zal per geval beoordelen of er sprake is van objectieve redenen om de toestemming voor het verrichten van de nevenwerkzaamheden te weigeren, bij gebreke waarvan de nevenwerkzaamheden worden toegestaan. Bij overtreding van dit verbod kan werkgever de medewerker ontslaan.

Artikel 6

Aanneming en ontslag

1. Bij het aangaan van een dienstbetrekking met een looptijd langer dan 6 maanden geldt voor zowel werkgever als medewerker een proeftijd van 2 maanden, tenzij schriftelijk een kortere proeftijd wordt overeengekomen. De proeftijd wordt in alle gevallen in de individuele arbeidsovereenkomst genoemd.

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking met een medewerker aangegaan:
a. hetzij voor onbepaalde tijd;
b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld, welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

3. Behoudens ingeval van ontslag op staande voet wegens dringende reden, in de zin van de artikelen 7: 678 en 679 BW en behoudens tijdens of bij het eindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden opgezegd, neemt de dienstbetrekking een einde:

a. voor medewerkers, voor onbepaalde tijd in dienst:

1) door opzegging door de werkgever, waarbij de opzegtermijn voor de werkgever bedraagt:
- voor de medewerker die korter dan 5 jaar in dienst is: 1 maand;
- voor de medewerker die 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar in dienst is: 2 maanden;
- voor de medewerker die 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar in dienst is: 3 maanden;
- voor de medewerker die 15 jaar of langer in dienst is: 4 maanden.
2) door opzegging door de medewerker met een opzegtermijn van 1 maand;

3) van rechtswege op de dag waarop de medewerker de Aow-gerechtigde leeftijd bereikt.

4) De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de maand.

5) De wettelijke overgangsbepaling is van toepassing op de medewerker die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was. Heeft deze medewerker op grond van de oude wettelijke bepaling een langere opzegtermijn, dan blijft deze opzegtermijn voor de werkgever (bevroren) gelden zolang deze medewerker bij de werkgever in dienst blijft. Als op een gegeven moment voor deze medewerker volgens lid 3 onder a sub 1 een langere opzegtermijn gaat gelden, wordt de nieuwe wet van toepassing.

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 7: 668 BW lid 1; de werkgever zal een maand voor het verstrijken van het tijdvak de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aankondigen.

4. In geval van een arbeidsovereenkomst met een looptijd van 6 maanden of langer dient werkgever de medewerker uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst afloopt, schriftelijk te informeren of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet en, in geval van voortzetting, tegen welke voorwaarden.

5. a. Het bepaalde in artikel 7: 670 BW lid 1 is ten aanzien van medewerkers als bedoeld in lid 2 onder b, alsmede voor medewerkers die de AOW-gerechtige leeftijd hebben bereikt niet van toepassing.
b. Het bepaalde in artikel 7: 670 BW lid 3 is ten aanzien van een medewerker, die een verbintenis als daar genoemd jegens de overheid is aangegaan, slechts van toepassing, indien door hem vóór het aangaan van een dergelijke verbintenis dan wel, indien deze verbintenis bij het aangaan van de dienstbetrekking reeds bestaat, vóór het aangaan van de dienstbetrekking, van de werkgever de schriftelijke verklaring is verkregen, dat deze tegen een dergelijke verbintenis van de medewerker geen bezwaar heeft.

Artikel 7

Arbeidsduur en werktijden

1. a. De normale arbeidsduur van de medewerker die niet in de 5-ploegendienst werkzaam is, bedraagt gemiddeld 40 uur per week.
b. Een 5-ploegendienstrooster kent een gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week.
c.-Vervallen.
d. De opbouw van 13 roostervrije dagen/diensten wordt gecorrigeerd in geval van ziekte en/of arbeidsongeschiktheid van de medewerker, waarbij de minimumziekteperiode 1 werkweek (= 5 werkdagen bij voltijd) bedraagt. Per werkweek ziekte en/of arbeidsongeschiktheid wordt bij voltijd 2 uur minder ADV opgebouwd. Bij deeltijd vindt de verminderde opbouw van ADV naar rato plaats.
e.-Afgezien van de medewerkers die in de twee-ploegendiensten werkzaam zijn, geldt dat er binnen Primo Netherlands B.V. vanaf 1 januari 2025 geen recht meer zal bestaan op ADV-dagen. Voor de medewerkers die in de twee-ploegendiensten werkzaam zijn, geldt dat zij per kalenderjaar en uitgaande van een fulltime dienstverband maximaal 13 ADV dagen kunnen kopen voor 5 % van het jaarsalaris.
f. Roostervrije dagen/diensten zijn vrij opneembaar, in overleg en met toestemming van de direct leidinggevende. Roostervrije dagen/diensten kunnen zowel collectief als individueel worden aangewezen. Van de beschikbare roostervrije dagen/diensten mag de werkgever in overleg met de ondernemingsraad een aantal diensten aanwijzen als collectieve vrije dagen.
g. Indien een medewerker op vrijwillige basis een bedrijfsgerichte opleiding volgt, levert hij een roostervrije dienst in.
h. Per 1 juli 2023 geldt dat medewerkers werkzaam in dagdienst op de vrijdagmiddag één uur eerder kunnen stoppen (naar rato voor medewerkers in deeltijd). Op jaarbasis vertegenwoordigt dit een waarde van in totaliteit 6,5 vrije dagen bij een fulltime dienstverband. Die medewerkers die daarop (vanuit het verleden) in het jaar 2024 nog recht hebben, zullen dit recht per 1 januari 2025 verliezen en daarvoor vanaf 1 januari 2025 worden gecompenseerd door middel van verkrijging van maximaal 6,5 extra bovenwettelijke vakantiedagen bij een fulltime dienstverband bovenop de vakantiedagen waarop zij thans conform artikel 16 van deze cao reeds recht hebben.

2. a. Iedere medewerker werkt volgens een dienstrooster.
b. Een dienstrooster mag niet in strijd zijn met de bestaande wetgeving en het in dit artikel bepaalde.
c. Over een algemene wijziging van een dienstrooster pleegt de werkgever overleg met de ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover overleg met de werkgever te plegen.

3. a. De werktijden voor de medewerkers in de dagdienst liggen tussen 07.00 uur en 18.00 uur op de eerste 5 werkdagen van de week.
b. De werktijden voor de medewerkers in de 2- en 3-ploegendienst liggen tussen maandag 04.00 uur en zaterdag 06.00 uur.
c. De werktijden voor de medewerkers in de 5 ploegendienst liggen op alle dagen van de week.

4. a. Als de medewerker op verzoek van de werkgever arbeid heeft verricht tijdens zijn roostervrije dagen/diensten, dan ontvangt hij hiervoor vervangend vrij. Nieuwe roostervrije dag/dienst wordt ingeroosterd indien de medewerker door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn vervangende roostervrije dag/dienst te genieten.
b. Overige niet genoten roostervrije dagen/diensten zijn vervallen.

<u>Werktijdverkorting</u>
5. Indien een medewerker, om welke reden dan ook, geen gebruik kan maken van een collectieve vrije dag, kan hij hiervoor geen compenserend vrijaf krijgen.

<u>Deeltijdarbeid</u>
6. a. Verzoeken om in deeltijd te mogen werken worden toegestaan, tenzij dit op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen niet mogelijk is. Indien een verzoek van een medewerker wordt afgewezen, zal dit schriftelijk en gemotiveerd aan de medewerker worden medegedeeld.

b. Een medewerker die meer uren werkt dan zijn deeltijd rooster, ontvangt voor deze meeruren een meerwerktoeslag.
c. Voor het toekennen van onvoorzien overwerk van voltijd medewerkers zijn de normuren van het rooster niet leidend.

Artikel 8

Functiegroepen en salarisgroepen

1. Werkgever heeft de functies binnen de onderneming gewaardeerd op basis van het ORBA-Functiewaarderingssysteem. Het loongebouw kent 11 functiegroepen, de salarisgroepen met een minimumsalaris en een maximumsalaris zijn opgenomen in bijlage 2 van de CAO.

2. a. Medewerkers die over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisgroep geplaatst.
b. Medewerkers, die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisgroep worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
De duur van deze periode zal ten hoogste 3 maanden bedragen, met dien verstande dat deze termijn 1x met maximaal 3 maanden kan worden verlengd.

3. Medewerkers, die het niet eens zijn met hun functie-indeling, kunnen bezwaar maken volgens de bezwaar- en beroepsprocedure. Deze is opgenomen in het handboek.

4. Iedere medewerker ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld, van zijn salarisgroep en van zijn schaalsalaris.

Artikel 9

Toepassing van de salarisgroepen

1. a. De leidinggevende beoordeelt minimaal eenmaal per jaar (zoveel mogelijk in de maanden oktober/november) de bijdrage van de medewerker over de achterliggende periode in een onderling gesprek, waarbij niet alleen wordt ingegaan op de inhoud en de resultaten van de werkzaamheden van de medewerker doch ook op diens werkwijze en gedrag. Indien wordt geconcludeerd dat de bijdrage van de medewerker in positieve zin is gegroeid ten opzichte van het voorgaande jaar, dan zal werkgever het salaris per januari van het daarop volgende jaar met 1,5% verhogen, mits de medewerker nog niet het maximum van het bij zijn functiegroep behorende schaalsalaris heeft bereikt. Mocht de medewerker door deze verhoging boven het maximum schaalsalaris uitstijgen, dan heeft hij/zij slechts recht op het maximum schaalsalaris.
b. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisgroep op grond van het bepaalde in lid 4 van dit artikel, alsmede ten aanzien van medewerkers, die op grond van het in artikel 8 lid 2 onder b bepaalde nog in een lagere salarisgroep zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

2. a. Alleen indien indiensttreding of tussentijdse herziening voor 1 juli plaatsvindt, zal de jaarlijkse verhoging van 1,5% met ingang van 1 januari daaropvolgend opnieuw plaatsvinden.

3. Aan medewerkers kan uitsluitend in de volgende gevallen meer dan één jaarlijkse verhoging worden toegekend:

a. indien de nieuwe medewerker in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van het minimumsalaris van de salarisgroep te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring – extra verhogingen worden toegekend;

b. bij indeling in hogere salarisgroep
Voor een medewerker bedraagt de verhoging van het schaalsalaris tenminste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen op het minimumsalaris van de twee betrokken salarisgroepen. Deze verhoging wordt toegepast met ingang van de periode volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.

c. bij indeling in een lagere salarisgroep door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek
Voor een medewerker bedraagt de verlaging van het schaalsalaris tenminste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen op het minimumsalaris van de twee betrokken salarisgroepen. Deze verlaging wordt toegepast met ingang van de periode volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden;

d. bij indeling in een lagere salarisgroep als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van invoering of herziening van een systeem van functieclassificatie
Aan de medewerker worden zoveel jaarlijkse verhogingen toegekend als nodig zijn om het oorspronkelijke salaris te handhaven. Indien deze jaarlijkse verhogingen daartoe niet toereikend zijn, wordt een persoonlijke toeslag gegeven. Deze toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mee met verhogingen van de salarisgroepen.

De persoonlijke toeslag wordt, ingeval van promotie naar een functie in een hogere groep en ingeval van toekenning van een jaarlijkse verhoging, verminderd met het bedrag van de daarmee gepaard gaande salarisverhoging. Voorts wordt de persoonlijke toeslag afgebouwd bij algemene salarisverhogingen echter tot een maximum van 1% van het schaalsalaris bij het minimumsalaris van de salarisgroep. Persoonlijke toeslagen van medewerkers van 58 jaar en ouder worden niet (verder) afgebouwd. De situatie voor inschaling in het nieuwe loongebouw is beschreven onder e.

e. Persoonlijke toeslag na inschaling in het nieuwe loongebouw per 13 juni 2009
Partijen realiseren zich dat er na inschaling in het nieuwe loongebouw 2 hoofdgroepen met een persoonlijke toeslag zijn te onderscheiden:
1. medewerkers die in het verleden geen persoonlijke toeslag hadden, maar die nu wel krijgen als gevolg van invoering van het nieuwe functiewaarderingssysteem.
2. medewerkers die vanuit het verleden al een persoonlijke toeslag hadden (aanleiding voor die persoonlijke toeslag was een andere dan de invoering van functiewaardering en die persoonlijke toeslag werd volgens de cao afgebouwd) en die nu als gevolg van functiewaardering opnieuw een persoonlijke toeslag krijgen.

Omdat de aanleiding voor toekenning van de persoonlijke toeslag verschillend is, vinden partijen het gerechtvaardigd om beide situaties verschillend te behandelen.
Ad 1: medewerkers die vroeger geen persoonlijke toeslag hadden, maar die nu wel krijgen als gevolg van de invoering van functiewaardering.
De afspraak is om voor deze groep de persoonlijke toeslag die ontstaat als gevolg van de invoering van de functiewaardering vanaf het moment van invoering (13 juni 2009) tot en met 31 december 2013 niet af te bouwen. De vastgestelde persoonlijke toeslag wordt in deze periode ook verhoogd met de overeen te komen algemene salarisverhogingen.
In deze periode is het de bedoeling om met deze medewerkers afspraken te maken over opleiding, zodat ze in aanmerking kunnen komen voor een functie op het oorspronkelijke salarisniveau. Om dat te ondersteunen zal tussen werkgever en medewerker een persoonlijk ontwikkelingsplan worden gemaakt.

De inspanningsverplichtingen van werkgever en medewerker worden geëvalueerd en kunnen door werkgever en vakverenigingen opnieuw afspraken gemaakt worden over de persoonlijke toeslag. Indien bij die evaluatie blijkt dat een medewerker geen opleiding wil volgen om zich te kwalificeren voor een functie op zijn oorspronkelijke salarisniveau, of verwijtbaar onvoldoende inspanningen levert bij het volgen van de noodzakelijke opleiding of niet wil solliciteren op een voor hem beschikbare en passende functie op zijn oorspronkelijke salarisniveau dan zijn partijen van oordeel dat de persoonlijke toeslag wel moet worden afgebouwd. Als de werkgever de inspanningsverplichtingen in het kader van het persoonlijk ontwikkelingsplan niet nakomt of als er geen functie op het oorspronkelijke salarisniveau voor de medewerker beschikbaar is, dan blijft ook na 2013 de afspraak over de persoonlijke toeslag doorlopen.

Indien een medewerker met een persoonlijke toeslag in een hogere salarisgroep wordt geplaatst of indien in de huidige salarisgroep een extra salarisstap wordt gemaakt, wordt de persoonlijke toeslag uiteraard met de verhogingen afgebouwd.

Ad 2: medewerkers die voor de invoering van het functiewaarderingssysteem een persoonlijke toeslag hadden en nu opnieuw als gevolg van invoering van het functiewaarderingssysteem. Hierbij geldt dat afbouw van het bedrag van de persoonlijke toeslag (van voor de invoering van het functiewaarderingssysteem) wordt voortgezet (voor zover die persoonlijke toeslag vroeger ook daadwerkelijk werd afgebouwd), maar dat voor een eventuele verhoging van de persoonlijke toeslag geldt dat deze verhoging de komende periode tot en met 31 december 2013 niet wordt afgebouwd. Ook voor deze situatie zal tussen werkgever en medewerker een persoonlijk ontwikkelingsplan worden overeengekomen. De lijn zoals omschreven onder ad 1 over persoonlijke toeslag en over het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt hierbij gevolgd.
4. Medewerkers, die een functie tijdelijk volledig waarnemen, die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisgroep die met hun eigen functie overeenkomt. Heeft de functiewaarneming tenminste 4 diensten geduurd, dan ontvangt de medewerker over de gehele termijn van waarneming als extra beloning een toeslag op zijn maandsalaris. Deze toeslag bedraagt per volle dienst een evenredig deel van het verschil tussen de salarissen van de betreffende functiegroepen.

5. Het maandsalaris van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie arbeidsgehandicapten kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel en in artikel 14 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de socialeverzekeringswetgeving, een en ander in overleg met betrokkene.

6. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst waarin een medewerker een periode niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

Artikel 10

Beloning voor arbeid in ploegendienst

1. Onder ploegenarbeid wordt verstaan het verrichten van arbeid in twee of meer elkaar per etmaal afwisselende diensten, waarbij een medewerker in een aantal op elkaar volgende weken beurtelings in elk van die diensten arbeid verricht.

2. Aan de medewerker, die arbeid in ploegendienst verricht, wordt een toeslag op het maandsalaris betaald en wel als volgt:
a. voor de ochtenddienst : 11%;
b. voor de middagdienst : 16%;
c. voor de nachtdienst : 21%.

3. Aan de medewerker in de 2-ploegendienst zal een ploegentoeslag van 13,5% over het maandsalaris worden betaald.

4. Aan de medewerker in de 3-ploegendienst zal een ploegentoeslag van 21% over het maandsalaris worden betaald.

5. Aan een medewerker in de 5-ploegendienst zal een ploegentoeslag van 30,5% over het maandsalaris worden betaald. In deze ploegentoeslag is de oorspronkelijke feestdagentoeslag verdisconteerd.

6. Met inachtneming van het in artikel 11 bepaalde, zal aan de medewerker die in opdracht van zijn werkgever ten gevolge van buiten zijn schuld gelegen omstandigheden, de werkzaamheden in zijn normale ploegendienst moet onderbreken, tot aan het einde van de lopende dienstroosterweek de

daarbij geldende toeslag voor de ploegendienst worden betaald, tenzij de toeslag volgens de nieuwe dienst hoger is, in welk geval deze hogere toeslag wordt betaald.

7. Indien een medewerker uit de dagdienst in een bepaalde dienstroosterweek gedurende meer dan 3 dagen in ploegendienst werkt, ontvangt hij - in afwijking van het in artikel 11 bepaalde - geen toeslagen voor overwerk, maar de toeslagen als bedoeld in lid 2 en 3 van dit artikel.

8. Een medewerker kan niet verplicht worden in ploegendienst te werken als hiervoor een medische indicatie is vastgesteld door de bedrijfsarts.

Voor alle medewerkers in ploegendienst zal de belasting en belastbaarheid jaarlijks in de functioneringsgesprekken onderwerp van bespreking zijn.

9. Bij het verlaten van de ploegendienst vindt afbouw plaats van de opgebouwde ploegendiensttoeslag. Deze afbouw vindt plaats volgens onderstaand schema:

Bij 1 tot 3 jaar in ploegendienst:
- 100% gedurende de lopende maand en de daaropvolgende maand;
- 80% gedurende 2 maanden;
- 60% gedurende 2 maanden.

Bij 3 tot 5 jaar in ploegendienst:
- 100% gedurende de lopende maand en de daaropvolgende maand;
- 80% gedurende 2 maanden;
- 60% gedurende 2 maanden;
- 40% gedurende 1 maand;
- 20% gedurende 1 maand.

Bij 5 tot 10 jaar ploegendienst:
- 100% gedurende de lopende maand en de daaropvolgende maand;
- 80% gedurende 3 maanden;
- 60% gedurende 2 maanden;
- 40% gedurende 2 maanden;
- 20% gedurende 2 maanden.

Bij 10 tot 20 jaar in ploegendienst:
- 100% over de lopende maand en de daaropvolgende 4 maanden;
- 80% gedurende 3 maanden;
- 60% gedurende 3 maanden;
- 40% gedurende 3 maanden;
- 20% gedurende 3 maanden.

Bij 20 jaar of meer in ploegendienst:
- 100% over de lopende maand en de daaropvolgende 5 maanden;
- 80% gedurende 5 maanden;
- 60% gedurende 5 maanden;
- 40% gedurende 5 maanden;
- 20% gedurende 5 maanden.

Indien de medewerker bij het verlaten van de ploegendienst op bedrijfseconomische of medische of sociale gronden 55 jaar of ouder is, dan behoudt hij garantie van 50% van de ploegendiensttoeslag tot aan pensioen.
Wanneer de medewerker van 58 jaar of ouder de ploegendienst verlaat vindt geen afbouw plaats.
Bij het verlaten van de ploegendienst op vrijwillige basis, anders dan op medische of sociale indicatie, is halvering van de duur van de afbouwregeling van toepassing.

Artikel 11

Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan al het door de werkgever opgedragen werk op uren vallend buiten het dienstrooster, waarbinnen de medewerker werkt. Van overwerk is voor een medewerker in deeltijd sprake indien de medewerker meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer het dienstrooster van een medewerker met een voltijd arbeidsovereenkomst wordt overschreden.

2. a. 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 bepaalde in dit artikel in acht wordt genomen. De werkgever zal zich onthouden van het opleggen van structureel overwerk.
b. De onder a genoemde verplichting geldt niet voor medewerkers van 55 jaar en ouder.

3. Over het verrichten van overwerk door een groot aantal medewerkers dan wel voor langere duur zal zoveel mogelijk vooraf overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad.

4. Overwerk zal binnen een maand, nadat het verricht is, worden gecompenseerd door vrije tijd, tenzij het om redenen van bedrijfsbelang niet mogelijk is.

5. Pauzetijd in het bedrijf op uren buiten het dienstrooster, nodig geworden door overwerk, wordt als overwerktijd uitbetaald.

6. In afwijking van het in lid 1 bepaalde, wordt niet als overwerk beschouwd:
a. arbeid op uren, waarmee in een etmaal door de medewerker in ploegendienst als gevolg van tewerkstelling in een andere dienst, de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het normale dienstrooster van de 3-ploegendienst wordt overschreden, behalve indien en voor zover daardoor de normale gemiddelde arbeidsduur wordt overschreden;
b. arbeid verricht voor het inhalen van andere verzuimde dagen of uren dan bedoeld in de artikelen 15, 16 en 17;
c. indien wegens bedrijfsstagnatie verzuimde uren worden ingehaald, mits de werkgever over de verzuimde uren het loon volledig heeft doorbetaald.

7. De toeslag voor overwerk bedraagt de volgende percentages van het uurinkomen:
a. 100% voor uren vallende tussen zaterdag 00.00 uur en maandag 06.00 uur, alsmede op feestdagen als bedoeld in artikel 15;
b. 50% voor de overige uren.

8. Wanneer de medewerker, werkzaam in deeltijd, in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar blijft binnen het dienstrooster van een medewerker met een voltijd arbeidsovereenkomst, wordt over deze meeruren een toeslag betaald van 25,5%1 van het uursalaris. Daarnaast worden ook pensioenrechten opgebouwd over de gewerkte meeruren. Gewerkte meeruren kunnen naar keuze van de medewerker ook worden gecompenseerd in vrije tijd (tegen 100%).
1 Opbouw toeslag: vakantieopbouw 10%, vakantietoeslag 8%, gratificatie 2,5%, adv 5%

9. a. Indien het overwerk door vrije tijd wordt gecompenseerd worden over de uren van het overwerk alleen de in lid 7 genoemde toeslagen uitbetaald, terwijl gedurende de uren van compenserende vrije tijd het uurinkomen wordt doorbetaald.
b. Indien het overwerk niet binnen een maand door compenserende vrije tijd is ingehaald, wordt aan de medewerker alsnog in de 5e week het hem toekomende loon uitbetaald op basis van 100% van het uurinkomen, zoals bedoeld in lid 7.

10. De medewerker, die onverwachts van huis wordt ontboden voor het verrichten van overwerk, ontvangt per keer, behalve de geldende beloning voor werk en overwerk, een extra beloning, die gelijk zal zijn aan het bedrag van het eerste overwerkuur.

Artikel 12

Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van enig jaar tot 1 juni van het volgende jaar.

2. De medewerker ontvangt een vakantietoeslag, gelijk aan 8% van zijn jaarinkomen. Voor medewerkers van 21 jaar of ouder bedraagt bij een vol jaar dienstverband de vakantietoeslag een bedrag ten minste gelijk aan een periode van het schaalsalaris in salarisgroep 6 (minimumsalaris). Voor de medewerker werkzaam in deeltijd geldt de minimumvakantietoeslag naar rato van de omvang van het dienstverband. De vakantietoeslag wordt uitbetaald in mei.

3. Onder jaarinkomen wordt verstaan het totaal aan in het vakantietoeslagjaar verdiende maandinkomens.
Voor medewerkers, werkzaam in deeltijd, wordt hierbij rekening gehouden met de inkomsten genoten uit het verrichten van overwerk zoals gedefinieerd in artikel 11 van deze overeenkomst.

4. Indien de medewerker voor het tijdstip van uitbetaling van de vakantietoeslag de dienstbetrekking verlaat, zal hem het bedrag aan vakantietoeslag worden uitbetaald, waarop hij op dat tijdstip aanspraak heeft verworven.

Artikel 13

Eindejaarsuitkering

1. Aan de medewerkers zal aan het eind van het kalenderjaar een eindejaarsuitkering worden verstrekt ter hoogte van 2,5% van het totaal aan in dat jaar verdiend jaarinkomen.
Aan de medewerkers die in de loop van het kalenderjaar in dienst zijn getreden c.q. de dienst hebben verlaten zal naar rato van het dienstverband een evenredig deel van de eindejaarsuitkering worden uitbetaald. Onder jaarinkomen wordt verstaan het totaal aan in het kalenderjaar verdiende maandinkomens.

Artikel 14

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

Op de medewerker die wegens ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is om passende arbeid te verrichten, is artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) van toepassing, voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de medewerker gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de medewerker geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de medewerker, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de medewerker 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de medewerker geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 B.W. ontvangt de medewerker, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100 % van het maandinkomen, indien de medewerker aantoonbaar en optimaal meewerkt aan de activiteiten die overeengekomen zijn op basis van het re-integratieplan.

5. De medewerker die aan de IVA-condities (volledig en duurzaam arbeidsongeschikt) voldoet, ontvangt, zo nodig met terugwerkende kracht, over beide periodes van 52 weken een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

6. Werken op arbeidstherapeutische basis wordt gelijkgesteld met werken, zodat het maandinkomen over deze uren wordt doorbetaald.

7. In het kader van de aanvullingen op uitkeringen krachtens sociale verzekeringen wordt onder salaris verstaan het door de uitvoeringsinstelling vastgestelde dagloon. Voor medewerkers werkzaam in deeltijd geldt dat de aanvulling op de loonbetaling krachtens artikel 7:629 BW en de uitkering krachtens de WIA berekend wordt over het gemiddelde loon zoals verdiend in de 12 maanden voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid.

8. De in dit artikel genoemde bepalingen gelden alleen, wanneer de ziekte of het ongeval niet veroorzaakt zijn door opzet van de medewerker.

9. De werkgever zal de in leden 2, 4 en 5 bedoelde aanvullingen niet verlenen c.q. onmiddellijk beëindigen indien:
a. de medewerker misbruik maakt van de regeling;
b. de medewerker zich niet houdt aan het verzuimreglement, de controle- en begeleidingsvoorschriften, zoals deze in overleg met de ondernemingsraad zijn vastgesteld;
c. de wettelijke uitkering door de uitvoeringsinstelling wordt geweigerd.

10. Bij een geschil tussen medewerker en werkgever over het al dan niet arbeidsgeschikt zijn gedurende het eerste ziektejaar, waarbij een second opinion aan de uitvoeringsinstelling wordt gevraagd, wordt tijdens de beroepsprocedure bij wijze van voorschot 70% van het loon doorbetaald conform artikel 7:629 BW. Bij een voor de medewerker positieve uitslag wordt alsnog tot 100% aangevuld.

11. Indien een medewerker die arbeidsongeschikt is, intern op een passende functie wordt tewerkgesteld en er is sprake van een lager salaris, zijn artikel 9 lid 3 onder d en artikel 10 lid 10 van overeenkomstige toepassing.

12. Continuering van het huidige beleid om de eigen risicokosten van de zorgverzekeringen, die direct voortvloeien uit het werk bij Primo Netherlands B.V., volledig te vergoeden.

Indien er sprake is van een verlenging van de bovenwettelijke loondoorbetalingverplichting vanwege een sanctie opgelegd door UWV of vanwege een verlenging van de wachttijd op gezamenlijk verzoek van werkgever en medewerker, zal de werkgever het wettelijk loon bij ziekte doorbetalen, alsmede de in de cao afgesproken bovenwettelijke aanvullingen. In geval van een sanctie van UWV zal deze verlenging maximaal 12 maanden duren. In geval van verlenging op verzoek zal de duur worden bepaald door werkgever en medewerker.
Indien sprake is van een lager salaris bij externe herplaatsing in het kader van re-integratie ontvangt de medewerker gedurende (het restant van) bovengenoemde aanvullingsperiode een aanvulling op zijn inkomen tot 100% behorend bij zijn oude functie, met een maximum van 30% van het laatste maandinkomen.

13. De premie van de WGA-verzekering zal, zoals aangegeven in de Wet financiering sociale verzekeringen, door werkgever en medewerker op basis van 50-50 worden verdeeld. De werkgever is bereid om de premie voor haar rekening te nemen zolang deze 0,50% of minder bedraagt. Zodra de premie hoger wordt dan 0,50% zal de verdeling 50-50 van kracht worden.

A r t i k e l 15
Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in dit artikel en in de overige artikelen van de overeenkomst verstaan:

a. Als feestdag wordt aangemerkt: Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Eerst en tweede Pinksterdag en Koningsdag en Eerste en tweede kerstdag.
Bevrijdingsdag wordt eenmaal in de vijf jaar gevoerd: bij de wisseling van decennia en in het vijfde jaar van elk decennium.

b. de door de regering ter viering van de nationale feestdagen aangewezen dagen.

2. Op feestdagen en op zondagen wordt als regel niet gewerkt.

3. Over de feestdag wordt het maandinkomen doorbetaald.

A r t i k e l 16

Vakantie

1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. a. Onder dagen vakantie wordt in dit artikel verstaan: dagen (vakantie) van 8 uur.
b. Voor collectieve snipper- dan wel vakantiedagen wordt 8 uur in rekening gebracht.

3. a. Per vol vakantiejaar dienstverband verwerft de medewerker recht op 20 dagen wettelijke vakantie met behoud van maandinkomen, waarvan als regel 2 kalenderweken aaneengesloten worden genoten.
b. Daarenboven verwerft de medewerker recht op 5 dagen bovenwettelijke vakantie.
c. Bovendien heeft de medewerker per vakantiejaar recht op de navolgende extra bovenwettelijke vakantie 2:
2 Voor medewerkers in dienst op 28 februari 2015 geldt dat als de bovenwettelijke vakantiedagen gerelateerd aan leeftijd geldend per 1 maart 2015 leidt tot een afname van lopende rechten, dan worden deze lopende rechten gerespecteerd totdat de rechten geldend per 1 maart 2015 zich op hetzelfde niveau bevinden.

- bij een onafgebroken dienstverband van 10 jaar of meer: 1 dag;
- bij een onafgebroken dienstverband van 15 jaar of meer: 2 dagen;
- bij een onafgebroken dienstverband van 20 jaar of meer: 3 dagen;
- bij een onafgebroken dienstverband van 25 jaar of meer: 4 dagen;
- bij een onafgebroken dienstverband van 30 jaar of meer: 5 dagen.
- bij het bereiken van de leeftijd van 52 jaar: 3 dagen;
- bij het bereiken van de leeftijd van 57 jaar: 5 dagen;
- bij het bereiken van de leeftijd van 62 jaar: 6 dagen;
- bij het bereiken van de leeftijd van 63 jaar: 7 dagen;
- bij het bereiken van de leeftijd van 64 jaar: 8 dagen;
- bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar: 9 dagen.

Bovengenoemde vakantierechten zijn niet cumulatief.
d. De jeugdige medewerker heeft tot en met het vakantiejaar waarin hij de leeftijd van 18 jaar bereikt recht op 3 extra dagen bovenwettelijke vakantie.

4. De medewerker die niet het gehele lopende vakantiejaar in dienst is van werkgever heeft, in afwijking van het in lid 3 bepaalde, een proportioneel recht op vakantie.

Tijdstip van de vakantie
5. a. De aaneengesloten vakantiedagen worden als regel gegeven in de maanden juni tot en met september, en worden in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.
b. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, teneinde gedurende die stopzetting aan de medewerkers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de medewerkers

gedurende het daarvoor door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan.
c. Ingeval een medewerker, indien het voorgaande lid van toepassing is, nog niet voldoende recht op vakantiedagen heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van maandinkomen voldoende zijn om de aaneengesloten vakantie te kunnen genieten, zal de werkgever voor hem een regeling treffen waardoor loonderving wordt voorkomen.

Snipperdagen
6. a. De werkgever kan per vakantiejaar ten hoogste 2 collectieve snipperdagen aanwijzen in overleg met de ondernemingsraad. Verdere collectieve snipperdagen kunnen slechts worden aangewezen, indien daarover overeenstemming is bereikt in de ondernemingsraad.
b. De medewerker kan de overblijvende snipperdagen opnemen op het tijdstip, dat door hem wordt gewenst, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
Vakantie in de winterstop
7. Voor de winterstop die duurt van 24 december 14.00 uur tot 2 januari 06.00 uur worden 3 dagen per medewerker in de 5-ploegendienst afgeschreven.

Vakantie buiten het vakantiejaar
8. Vakantierechten die niet zijn opgenomen voor het tijdstip, liggend 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, vervallen, tenzij het niet opnemen van vakantierechten wordt veroorzaakt door arbeidsongeschiktheid van de medewerker (o.b.v. vakantiewetgeving zoals die gold tot en met 31 december 2011).

Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden
9. a. De medewerker verwerft geen vakantierechten over de tijd, waarover hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld maandinkomen heeft.
b. 1) Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de medewerker zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
- het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor 1e oefening;
- het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven, maar niet opgenomen verlof;
- het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de medewerker georganiseerde bijeenkomst;
- onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
- zwangerschaps- of bevallingsverlof;
- adoptieverlof als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg.

2) Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld onder 1 in meer dan 1 vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

3) De medewerker, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd die hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

Artikel 17:

Wettelijk verlof

1. Wettelijk verlof is geregeld in de wet (grotendeels in de Wet arbeid en zorg (WAZO). Wettelijke vormen van verlof zijn zwangerschapsverlof, bevallingsverlof, ouderschapsverlof, adoptieverlof, pleegverlof, zorgverlof (kortdurend en langdurend), calamiteitenverlof, kort verzuimverlof en aanvullend geboorteverlof.

2. Met betrekking tot het wettelijk verlof volgen werkgever en de medewerker de wettelijke regels daaromtrent.

Artikel 18:

Bijzonder verlof

1. Bijzonder verlof zijn die vormen van verlof die niet in de wet zijn geregeld, doch in de CAO of de arbeidsovereenkomst. Alleen de hieronder in lid 3 genoemde verlofvormen komen voor doorbetaling door de werkgever in aanmerking.

2. Het opnemen van bijzonder verlof komt enkel voor doorbetaling in aanmerking indien de medewerker werkgever zo spoedig mogelijk doch tenminste één dag voor het op te nemen verlof hiervan op de hoogte stelt (of indien dat niet mogelijk is wegens de spoedeisendheid/onvoorzienbaarheid van de gebeurtenis, onverwijld nadat de medewerker van de gebeurtenis kennis neemt) én de gebeurtenis ook daadwerkelijk bijwoont. De werkgever kan van de medewerker verlangen dat hij hiervan vooraf of achteraf bewijsstukken overlegt, bij gebreke waarvan het gevraagde verlof niet wordt gehonoreerd of het reeds genoten verlof niet wordt doorbetaald en als genoten vakantie wordt afgeboekt.

3. De medewerker mag met behoud van betaling het werk verzuimen voor het deelnemen aan óf bijwonen van de volgende gebeurtenissen:

a. gedurende de bevalling van de echtgenote of de geregistreerd partner van de medewerker, althans van de persoon met wie de medewerker ongehuwd samenwoont: gedurende de tijd van dat de bevalling duurt tot het einde van de dag waarop de geboorte plaatsvindt;

b. gedurende een halve dag of dienst bij ondertrouw van de medewerker en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap;

c. gedurende 1 dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;

d. gedurende 1 dag of dienst bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de medewerker;

e. gedurende 1 dag of dienst bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van ouders, schoonouders, grootouders of kinderen;

f. gedurende 1 dag of dienst bij 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de medewerker;

g. van de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerd) partner of van inwonende ongehuwde kinderen;

h. gedurende 2 dagen of diensten bij overlijden en/of uitvaart van één van zijn/haar ouders, schoonouders, niet inwonende of gehuwde kinderen, inwonende grootouders, schoonzoons of schoondochter;

i. gedurende 1 dag of dienst bij overlijden en/of uitvaart van grootouders, kleinkinderen, aangehuwde kinderen, broers, zussen, zwagers, schoonzusters en inwonende andere bloed- of aanverwanten;

4. De werkgever zal aan de medewerkers op verzoek van hun vakvereniging verzuim met behoud van maandinkomen toestaan tot een maximum van 4 dagen per kalenderjaar voor het deelnemen als afgevaardigde aan reglementaire bijeenkomsten van deze vakvereniging, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen aantoonbaar verzet. Daarnaast wordt vrijaf gegeven met behoud van doorbetaling van het salaris voor het bijwonen van scholings- en vormingscursussen, die van een van de vakverenigingen uitgaan, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen aantoonbaar verzet;

5. De medewerker van 60 jaar en ouder heeft per jaar recht op 5 extra dagen verlof met behoud van het salaris voor het volgen van cursussen ter voorbereiding van zijn (pre)pensioenperiode. De beoogde cursus moet wel vooraf zijn goedgekeurd door werkgever en daadwerkelijk door de medewerker worden gevolgd.

6.a. De medewerker heeft ingevolge artikel 4:1 lid 2 sub c WAZO recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer deze zijn arbeid niet kan verrichten wegens een spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek door de medewerker of de noodzakelijke begeleiding daarbij van de personen, bedoeld in artikel 5:1 WAZO.

6.b. Wanneer het voor de medewerker duidelijk is dat een dergelijk geval zich voordoet, dient hij dat onverwijld aan de werkgever te berichten. De werkgever kan van de medewerker verlangen dat hij hiervan vooraf of achteraf bewijsstukken overlegt, bij gebreke waarvan het gevraagde verlof niet wordt gehonoreerd of het reeds genoten verlof niet wordt doorbetaald en als genoten vakantie wordt afgeboekt.

Artikel 19

Vervallen samengevoegd met artikel 17/18

Artikel 20

Nabestaanden

Uitkering bij overlijden:
Bij overlijden van de medewerker eindigt het dienstverband op de dag van overlijden. De overlijdensuitkering bedraagt 3 bruto maandsalarissen (inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering) uitbetaald aan de nabestaande zoals gedefinieerd in artikel 7:674 BW.

Artikel 21

Bedrijfsreglement Primo Netherlands B.V.

1. Van de arbeidsovereenkomst van de medewerker maken de regels en voorwaarden zoals verwoord in het Bedrijfsreglement van werkgever tevens deel uit. Bij discrepantie tussen (een bepaalde regel c.q. voorwaarde uit) het Bedrijfsreglement en de CAO, zullen de regels c.q. voorwaarden uit de CAO prevaleren.

2. De vaststelling en/of wijziging van het Bedrijfsreglement geschiedt door de werkgever na overleg daartoe tussen de werkgever en de Ondernemingsraad. Voorzover dit uit de wet volgt, zullen de wettelijke regels (WOR) hierbij in acht worden genomen.

Artikel 22

Tussentijdse wijzigingen

1. Ingeval van ingrijpende wijzigingen van sociaaleconomische aard in Nederland zijn partijen bevoegd tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen aan de orde te stellen, voor zover dit verband houden met de loonbepalingen.

2. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen 3 maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij, die de wijzigingen heeft voorgesteld, bevoegd deze overeenkomst met een termijn van 1 maand op te zeggen.

A r t i k e l 23

Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode, aanvangende 1 april 2024 en eindigende 31 maart 2025. De overeenkomst wordt na afloop van de duur niet automatisch verlengd.

Partij enerzijds:
Primo Netherlands B.V.
te Buitenpost

Partijen anderzijds:
CNV
te Utrecht

FNV
te Utrecht

B i j l a g e 1

Functiegroepen

De indeling van de functies geschiedt op basis van het ORBA PM® functiewaarderingssysteem

De puntenverdeling van de functiegroepen: functiegroep	ORBA-score van - tot
1	20 - 35
2	35 - 50
3	50 - 65
4	65 - 80
5	80 - 100
6	100 - 120
7	120 - 140
8	140 - 160
9	160 - 180
10	180 - 205
11	205 - 230

B i j l a g e 2

Maandsalarissen

Maandsalarissen

Maand

Algemene Verhoging:

104,00%

Vast bedrag verhoging

130,00

Verhoging schaal 7 max

40,00

01-04-2024 t/m 31-03-2025			
Minimum		**Maximum**	
€	2.515,59	€	2.797,39
€	2.600,56	€	2.928,08
€	2.674,25	€	3.095,73
€	2.740,70	€	3.264,64
€	2.870,05	€	3.449,83
€	3.027,14	€	3.704,07
€	3.256,43	€	4.002,84
€	3.560,27	€	4.360,10
€	3.882,83	€	4.858,20
€	4.236,55	€	5.354,61
€	4.665,63	€	5.912,75

Participatieschaal
De participatieschaal is gebaseerd op de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) ter hoogte van 100% van het geldende WML.

Voor medewerkers jonger dan 21 jaar gelden de jeugdminimumloonbedragen van het geldende WML.

WML 100% van het geldende WML

Stap 1	**WML 105% van het geldende WML**
Stap 2	**WML 110% van het geldende WML**

Arbeidsparticipatie / Sociaal beleid medewerker die minder goed inzetbaar zijn

Continueren van sociaal beleid op medewerkers die minder goed inzetbaar zijn. Prioriteit wordt gegeven aan het zoveel mogelijk inzetbaar houden van eigen medewerkers. Indien er bij vrijkomende externe vacatures zich situaties voordoen waarbij kansen ontstaan voor mensen uit de doelgroep WAJONG zal Primo Netherlands b.v. hiermee in haar aannamebeleid rekening houden.

B i j l a g e 3

Faciliteiten ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming

Vakverenigingen hebben toegang tot de medewerkers om, indien nodig, in overleg te kunnen treden.

Uitgangspunten

1. De werkgever en de vakvereniging zijn ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming een aantal faciliteiten overeengekomen.

2. Het gebruikmaken van deze faciliteiten dient zowel naar aantal als naar inhoud de voortgang van de werkzaamheden niet in gevaar te brengen. In voorkomende gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden tussen de vakvereniging en de door de werkgever aangewezen bedrijfsfunctionaris.

Kaderleden

3. De vakvereniging deelt de werkgever schriftelijk mede, wie van zijn leden uit het personeel aangewezen is als kaderlid en houdt de werkgever op de hoogte van de mutaties hierin.

De werkgever zal ervoor zorg dragen, dat de positie bij de onderneming van het kaderlid uitsluitend zal worden beïnvloed door de naleving van de rechten en verplichtingen uit zijn arbeidsovereenkomst en derhalve niet door zijn optreden als kaderlid.

Contact tussen de werkgever en het kaderlid

4. Het contact tussen de werkgever en de vakvereniging blijft verlopen via de gebruikelijke communicatielijnen (de door de werkgever aangewezen bedrijfsfunctionaris en de bezoldigde vakbondsbestuurder).

Rechtstreeks contact tussen het kaderlid en de bedrijfsfunctionaris blijft beperkt tot huishoudelijke aangelegenheden met betrekking tot de verleende faciliteiten.

Contacten met leden en dergelijke

5. In de regel zullen de activiteiten in het kader van het bedrijvenwerk in eigen tijd van de betrokkenen plaatsvinden.

In het volgende geval kan - mits het werk het toelaat en tijdig aangevraagd (bij HRM) - van de regel worden afgeweken:

- ten aanzien van het kaderlid die telefonisch of indien noodzakelijk op het bedrijf, contact kan hebben met de bezoldigde vakbondsbestuurder. Afspraken op het bedrijf vereisen de voorafgaande instemming van de werkgever.;

Vergaderruimte

6. De werkgever zal voor vergaderingen van de vakvereniging (zoals bijv. in het kader van de cao-onderhandelingen) vergaderruimte beschikbaar stellen voor zover en voor zolang dit geen afbreuk doet aan de eigen behoefte van het bedrijf en de huishoudelijke mogelijkheden.

Publicatieborden

7. De vakvereniging kan voor het doen van feitelijke mededelingen (zoals het aankondigen van vakbondsvergaderingen/mededelingen) na voorafgaande toestemming door de werkgever en via de normale bedrijfskanalen, gebruik maken van de door de werkgever aan te wijzen publicatieborden.

8. De te verlenen faciliteiten kunnen worden opgeschort ingeval door het vakbondswerk in strijd wordt gehandeld met het gestelde onder 4, 5, 6 en 7, dan wel de vakvereniging zich niet aan de gestelde regels of gemaakte afspraken houdt of zich anderzijds in conflictsituatie met de werkgever bevindt.

9. Aan deze regeling kunnen slechts faciliteiten worden ontleend voor zover en gedurende dezelfde periode als de cao van kracht is.

Scholing

10. Kaderleden worden in de gelegenheid gesteld, na voorafgaande aanvraag door hun vakvereniging aan werkgever en na verleende toestemming door deze laatste, om vakbondsscholing te volgen. Per jaar zal hiervoor, voor zover de bedrijfsvoering zich hier niet tegen verzet, recht worden verleend van maximaal drie dagen betaald verlof. Mocht de vakbondsscholing de duur van drie dagen overstijgen, dan zal het kaderlid roostervrije uren of vakantiedagen moeten opnemen, eveneens voor zover de bedrijfsvoering zich hier niet tegen verzet.

Vakbondsfaciliteiten voor kaderleden die aanwezig zijn bij de cao-onderhandelingen

11. Kaderleden die aanwezig zijn bij de cao-onderhandelingen worden te allen tijde vrijgesteld van werkzaamheden en zullen in de gelegenheid worden gesteld om bij de cao-onderhandelingen aanwezig te zijn. Zij zullen hier geen financieel nadeel van hebben.

B i j l a g e 4

Protocollaire afspraken

Onderhoud loongebouw

Partijen zijn overeengekomen dat de lonen met ingang van 1 april 2024 stijgen met maandelijks €130,- bruto, te vermeerderen met een extra loonsverhoging van 4% (zie bijlage 2 van deze cao waarin deze stijgingen inmiddels zijn verwerkt). Eveneens zal het maximum van loonschaal 7 met ingang van 1 april 2024 worden vermeerderd met € 40,- bruto (schaalaanpassing; is eveneens verwerkt in bijlage 2).

Bedrijfsreglement

De afspraken die tussen partijen zijn gemaakt over de verhoging van de reiskostenvergoeding (van € 0,19 naar € 0,23 per kilometer), de verhoging van de jubileumuitkering (bij 12,5 jaar in dienst een uitkering van 25 % van een bruto maandsalaris, bij 25 jaar in dienst een uitkering van 50% van een bruto maandsalaris en bij 40 jaar een uitkering van 100% van een bruto maandsalaris) en de bijdrage van de werkgever aan afdelingsuitjes/personeelsuitjes (naar redelijkheid en na voorafgaande goedkeuring), worden vermeld in het Bedrijfsreglement Primo Netherlands B.V.

Vakbondscontributie en Werkkostenregeling (WKR)/Persoonsgebonden budget

De fiscale facilitering van de vakbondscontributie wordt gecontinueerd en ondergebracht in de (collectieve) vrije ruimte van de WKR gedurende de looptijd van deze cao (1 april 2024 tot en met 31 maart 2025). Benutting van de resterende ongebruikte vrije ruimte van de WKR wordt in overleg met de Ondernemingsraad ingevuld. Mocht de vrije ruimte voor de vakbondscontributie onvoldoende zijn, dan draagt Primo Netherlands B.V. de kosten van de eindheffing gedurende de looptijd van deze cao. Het Persoonsgebonden budget voor het jaar 2024 is vastgesteld op € 300,-- per persoon.

Continuering van het 5-ploegenrooster voor extrusie

In de afgelopen jaren is de afzet (in hoeveelheden) afgenomen en ook voor 2024 verwacht PNL een daling van de afzet en daarmee het productievolume. Ook binnen de rest van de Primo groep staat er een druk op de afzet.
Ondanks het gebrek aan volume wil het management van PNL het 5-ploegenrooster voor extrusie met de huidige bezetting continueren.

Eigen medewerkers voor inpak- en productieondersteunende werkzaamheden

Primo Netherlands B.V. zal zich er voor blijven inspannen dat zij ten aanzien van de inpak - en productie-ondersteunende werkzaamheden zoveel als zij redelijkerwijs mogelijk acht, gebruik zal maken van eigen medewerkers (en aldus zo min mogelijk gebruik zal maken van het inlenen van personeel elders).

Werkgroep Duurzame Inzetbaarheid

De Werkgroep Duurzame Inzetbaarheid zal (opnieuw) worden geactiveerd teneinde te bezien of en zo ja, hoe een werkbare Ouderenregeling kan worden vormgegeven. De intentie van partijen is dat de werkgroep op uiterlijk 31 december 2024 de resultaten van haar overleg op schrift zal hebben gesteld.

In de werkgroep zullen vertegenwoordigers zitten namens werkgever, vakbonden, OR en medewerkers.

Bonusregeling

Een eventuele bonusregeling zal worden opgenomen in het Bedrijfsreglement Primo Netherlands B.V. na afstemming met de ondernemingsraad.

PAWW-regeling

Na het einde van de huidige overeenkomst zal door Primo Netherlands B.V. worden onderzocht of hieraan nog behoefte bestaat bij de medewerkers, nu er geen gebruik van wordt gemaakt.

Actualiseren cao tekst

De tekst van de cao is verouderd en daarmee op bepaalde fronten onduidelijk en niet transparant. Primo Netherlands B.V. heeft behoefte aan het actualiseren en verduidelijken van de cao. Partijen continueren het overleg hierover waarbij het streven is om in 2025 met een herziene tekst te gaan werken.