cao

2024-2025

Collectieve arbeidsovereenkomst

inclusief Bedrijfstakpensioenregeling voor de Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie

NRK Werkgevers
rubber - kunststof - lijmindustrie

CNV Vakmensen

De Unie

Rosetta fase 8

cao

Collectieve arbeidsovereenkomst voor de Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie

2024 - 2025

Looptijd: 1 juni 2024 tot en met 31 augustus 2025

CAO KUNSTSTOF-, RUBBER- & LIJMINDUSTRIE

© 2024 cao-partijen

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd 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 terugzoek-mogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao.

NRK Werkgevers
rubber - kunststof - lijmindustrie

cnv Vakmensen

De Unie

Correspondentie-adres

Bedrijfstakbureau voor de kunststof-, rubber- en lijmindustrie

Postbus 418, 2260 AK Leidschendam
Telefoon : 070 - 4440690
E-mail : bedrijfstakbureau@nrk.nl
Website : www.caokunststofenrubber.nl

Partijen

NRK Werkgevers (tot 1 januari 2020: NWBC)
Postbus 418, 2260 AK Leidschendam
Telefoon : 070 - 4440690
E-mail : werkgevers@nrk.nl
website : werkgevers.nrk.nl

CNV
Tiberdreef 4, 3561 GG Utrecht
Postbus 2525, 3500 GM Utrecht
Telefoon : 030 - 7511007
E-mail : info@cnvvakmensen.nl
Website : www.CNVvakmensen.nl

De Unie
Multatulilaan 12, 4103 NM Culemborg
Postbus 400, 4100 AK Culemborg
Telefoon : 0345 - 851851
E-mail : info@unie.nl
Website : www.unie.nl

Uitvoerder Bedrijfstakpensioenregeling

Pensioenfonds PGB
Prof. E.M. Meijerslaan 2, 1183 AV Amstelveen
Postbus 2311, 1180 EH Amstelveen
Website : www.pensioenfondspgb.nl

Voor werknemers:
Telefoon : 020 - 541 8200 of
E-mail : ks@pensioenfondspgb.nl

Voor werkgevers:
Telefoon : 020 - 541 8300 of
E-mail : relatiebeheer@pensioenfondspgb.nl

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor de Kunststof-, Rubber, en Lijmindustrie

(cao KRLI)

tussen

NRK Werkgevers te Den Haag

als partij ter ene zijde

en

CNV Vakmensen te Utrecht
De Unie te Culemborg

als partij ter andere zijde

is op 13 juni 2024 de volgende
Collectieve arbeidsovereenkomst voor de
kunststof-, rubber- en lijmindustrie overeengekomen
voor de periode 1 juni 2024 tot en met 31 augustus 2025

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	**Algemene bepalingen**	**8**
Artikel 1.1	Werkingssfeer en definities	8
Artikel 1.2	Verplichtingen van cao-partijen	10
Artikel 1.3	Verplichtingen van de werkgever	11
Artikel 1.4	Verplichtingen van de werknemer	11
Artikel 1.5	Werkgelegenheid	12
Artikel 1.6	Vakbondswerk	14
1.A	*Lijst van bij de cao aangesloten werkgevers*	*16*
Hoofdstuk 2	**Aanvang en einde van de arbeidsovereenkomst**	**18**
Artikel 2.1	Aanstelling en ontslag	18
Hoofdstuk 3	**Arbeidsduur en werktijd**	**19**
Artikel 3.1	Arbeidsduur en dienstrooster	19
Artikel 3.2	Kopen en verkopen van dagen	20
3.A	*Schema normen arbeids- en rusttijden*	*21*
Hoofdstuk 4	**Functie-indeling en functiegroepen**	**25**
Artikel 4.1	Functiegroepen en salarisschalen	25
Artikel 4.2	Functie-indeling en beroepsprocedure	25
4.B	*Functie-rangschikkingslijst (geldig per 1 september 2015)*	*31*
4.C	*Functie-referentieraster en Functiehandboek*	*33*
Hoofdstuk 5	**Beloning, toeslagen, salarisbetaling**	**34**
Artikel 5.1	Toepassing van salarisschalen	34
3.B	*Omschrijving van de standaard (ploegen)diensten met standaard toeslag*	*23*
3.C	*Protocol Aanpassen Rooster*	*24*
4.A	*Functieraster Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie (geldig per 1 september 2015)*	*27*
Artikel 5.2	Voorwaarde methodiek toepassing salarisschalen en beoordelingstoeslag	36
Artikel 5.3	Beoordelingstoeslag	36
Artikel 5.4	Ploegentoeslag	36
Artikel 5.5	Verschoven uren	38
Artikel 5.6	Overwerk	38
Artikel 5.7	Vakantietoeslag	39
Artikel 5.8	Feestdagentoeslag	40
Artikel 5.9	Salarisbetaling	40
5.A	*Aanpassing salarisschalen*	*41*
5.B	*Salarisschalen per 1 januari 2024, 1 juni 2024 en 1 januari 2025*	*43*
5.C	*Beslisschema voor klokurenmatrix (inclusief Basismatrix en Variantmatrix)*	*49*
Hoofdstuk 6	**Overige beloningen en vergoedingen**	**51**
Artikel 6.1	Toeslagen	51
Artikel 6.2	Consignatie	51
Artikel 6.3	Karweiwerkzaamheden	51
Artikel 6.4	Extra jaarlijkse uitkering	51
Artikel 6.5	Reiskostenregeling	52
Artikel 6.6	Vakbondscontributie	52

Hoofdstuk 7	**Vakantie-, verzuim- en feestdagen**	**53**
Artikel 7.1	Vakantie- en verlofdagen	53
Artikel 7.2	Feestdagen	56
Artikel 7.3	Kort verzuim met behoud van salaris	56
Artikel 7.4	Zorgverlof	59
Artikel 7.5	Extra vrije tijd oudere werknemers	60
Hoofdstuk 8	**Opleiding, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid**	**61**
Artikel 8.1	Scholing niet-leerplichtige of niet-kwalificatieplichtige werknemers	61
[Artikel 8.2	Vervallen]	61
Artikel 8.3	Scholing	61
Artikel 8.4	Persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid	62
Hoofdstuk 9	**Bedrijfstakpensioenregeling voor de Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie**	**64**
Artikel 1	Deelnemers	64
Artikel 2	Pensioenovereenkomst	64
Artikel 3	Financiering van de premie	64
Artikel 4	Pensioengevend salaris, franchise en pensioengrondslag	65
Artikel 5	Ouderdomspensioen	66
Artikel 6	Nabestaandenpensioen	66
Artikel 7	Voortzetting tijdens onbetaald verlof	67
Artikel 8	Risicohouding	67
Artikel 9	Toeslagverlening	67
Artikel 10	Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	67
Artikel 11	Excedent-regeling	67
Artikel 12	Sectorcommissie	68
Artikel 13	Openbreekclausule en overlegplicht	68
Artikel 14	Opvolgende cao	68
9.A	*Kenmerken Bedrijfstakpensioenregeling*	*69*
9.B	*Dispensatieprocedure*	*70*
9.C	*Transitie naar het nieuwe pensioenstelsel per 1-1-2027*	*72*
Hoofdstuk 10	**Ketenaanpak van zieke en arbeidsongeschikte werknemers**	**74**
Artikel 10.1	Intentie	74
Artikel 10.2	Preventie	74
Artikel 10.3	Re-integratie	74
Artikel 10.4	Inkomen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	74
Artikel 10.5	Modelcontrole en begeleiding zieke werknemers	76
Artikel 10.6	Protocol Wet Verbetering Poortwachter	79
Artikel 10.7	WGA-verzekeringen	79
Artikel 10.8	Uitkering bij overlijden	80
Artikel 10.9	Zorgverzekering	80
Hoofdstuk 11	**Stichting Bedrijfstakbureau Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie**	**81**
Artikel 11.1	Bedrijfstakbureau	81
Artikel 11.2	Taken en werkwijze	81
Artikel 11.3	Geschillen	82
Artikel 11.4	Afwijkende regelingen	82
Artikel 11.5	Toetreding tot de cao	82
Hoofdstuk 12	**Slotbepalingen**	**83**
Artikel 12.1	Bedrijfsregelingen	83
Artikel 12.2	Tussentijdse wijzigingen	83
Artikel 12.3	Duur, opzegging en verlenging van deze overeenkomst	83

Hoofdstuk 13 **Bijlagen** **84**
13.A Karweiwerkzaamheden *85*
13.B Overeenkomst vakbondscontributie *86*
13.C Internationaal werk *87*
13.D Regeling onbetaald verlof *88*
13.E Protocol aanpassing werk(tijden) *92*
13.F Protocollaire afspraken / nog in te vullen afspraken *94*
13.G Cao-toolbox *95*

Trefwoordenregister **96**

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Werkingssfeer en definities

1. Werkingssfeer

Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie
Tot de Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie behoren ondernemingen waarin in overwegende mate sprake is van processen en/of technieken waarbij kunststof en/of rubber wordt bewerkt en/of verwerkt, of waarin in overwegende mate lijmen en kitten worden geproduceerd.
Er is sprake van “in overwegende mate” als tenminste 50% van het totale aantal in de onderneming overeengekomen arbeidsuren op jaarbasis, van zowel de eigen werknemers als van ingeleende arbeidskrachten, direct dan wel indirect aan de desbetreffende activiteit wordt besteed.

Kunststof
Bij het bewerken en verwerken van kunststof in de zin van deze cao is kenmerkend dat daarbij polymeren worden verwerkt. Onder het verwerken en/of bewerken van kunststof wordt mede verstaan het geheel of in overwegende mate vervaardigen van producten uit polymeren.
Onder het produceren, bewerken en verwerken van kunststof in de zin van deze cao wordt in elk geval verstaan:

1. Het bewerken en/of verwerken van thermoplastische kunststoffen;
2. Het produceren en/of bewerken en/of verwerken van producten van kunststof composiet;
3. Het produceren en/of bewerken en/of verwerken van producten van polyurethaan schuim;
4. Het produceren en/of bewerken en/of verwerken van producten van zacht PVC;
5. Het produceren en/of bewerken en/of verwerken van geëxpandeerd polystyreen (EPS);
6. Het produceren van kunststof verpakkingen;
7. Het recyclen van kunststoffen.

Onder het bewerken van kunststof wordt tevens verstaan het niet in hoofdzaak (voor minder dan 50% van de fte’s) bedrukken van kunststof.

Rubber
Onder het verwerken van rubber wordt mede verstaan het vervaardigen van eindproducten en/of halffabricaten die uit rubber bestaan alsmede het recycleren van rubber en/of rubberproducten.
Onder het produceren en/of bewerken en/of verwerken van producten van rubber en rubberproducten wordt mede verstaan het produceren en/of bewerken en/of verwerken van rubber compounds.
Onder rubber in de zin van deze cao wordt in elk geval verstaan natuurrubbers, synthetische rubbers en rubber compounds.

Lijm
Onder het produceren van lijmen en kitten wordt mede verstaan het afvullen, etiketteren en verpakken van lijmen en kitten.
Onder (het produceren van) lijmen en kitten in de zin van deze cao wordt in elk geval niet verstaan (het produceren van) smeermiddelen en smeerolie, alsmede gelatine en derivaten daarvan.

2. Definities

a. *Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie:*
alle ondernemingen waarin in overwegende mate sprake is van processen en/of technieken waarbij kunststof en/of rubber wordt bewerkt en/of verwerkt, of waarin in overwegende mate lijmen en kitten worden geproduceerd;

b. *NRK Werkgevers*
de contractante ter ene zijde;

c. *Vakvereniging:*
elk van de contractanten ter andere zijde;

d. *Werkgever:*
elk lid van de contractante ter ene zijde wiens onderneming een bedrijf, behorende tot de bedrijfstak Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie, als omschreven onder a, in beheer heeft en voor zover deze onderneming is of door partijen tussentijds zal worden opgenomen in de aan deze overeenkomst toegevoegde lijst als vermeld in 1.A;

e. *Werknemer:*
   1. iedere in dienst van een werkgever zijnde mannelijke en/of vrouwelijke werknemer die werkzaamheden verricht en wiens functie en beloning in of krachtens deze overeenkomst is geregeld op basis van werkclassificatie geldend voor die werkgever, en wiens (wier) functie is of behoort te worden ingedeeld in één van de groepen als vermeld in 4.A en 4.B bij deze cao
   of,
   2. voor zolang de door de werknemers te verrichten functies (nog) niet per afzonderlijke onderneming zijn geclassificeerd: iedere in dienst van de werkgever zijnde mannelijke en/of vrouwelijke werknemer wiens (wier) functie is genoemd in de lijst zoals vermeld in 4.B bij deze cao met de aanduiding van de groepsindeling van 4.A en 4.B bij deze cao;

f. *Ondernemingsraad (OR)/personeelsvertegenwoordiging (PVT)/personeelsvergadering (PV):*
het orgaan van overleg tussen de werkgever en de werknemers als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR);

g. *Bedrijfstakbureau:*
als bedoeld in hoofdstuk 11;

h. 1. *Schaalsalaris:*
   de in artikel 4.1.1 bedoelde en in 5.B van deze overeenkomst vermelde bedragen;
   2. *Maandsalaris (periodesalaris):*
   schaalsalaris + beoordelingstoeslag als bedoeld in artikel 5.3, een en ander voor gedeelten van een maand (periode) naar evenredigheid berekend; uit het maandsalaris volgt het uursalaris;
   3. *Maandinkomen (periode-inkomen):*
   maandsalaris (periodesalaris) + eventuele ploegentoeslag + eventuele toeslag als bedoeld in artikel 5.1.7 sub b een en ander voor gedeelten van een maand (periode) naar evenredigheid berekend;
   4. *Roosterinkomen:*
   het maandinkomen (periode-inkomen) dat voortvloeit uit het voor de werknemer geldende dienstrooster;

i. *Dienstrooster:*
een arbeidstijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.

j. 1. *Bedrijfstakpensioenregeling*
   De pensioenregeling omschreven in Hoofdstuk 9 van de cao.
   2. *Pensioenfonds*
   Stichting Pensioenfonds PGB.
   3. *Deelnemer*
   Persoon die is opgenomen in het Pensioenfonds op grond van zijn arbeidsovereenkomst met een Werkgever.
   4. *Sectorcommissie*
   Sectorcommissie Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie; het platform binnen het Pensioenfonds voor sociale partners in de kunststof-, rubber- en lijmindustrie.

5. *Bedrijfstak-pensioenfonds-KRI*
   Bedrijfstakpensioenfonds voor de kunststof- en rubberindustrie dat tot en met 31 december 2016 de regeling uit de voorafgaande pensioen-cao's uitvoerde.

Artikel 1.2 Verplichtingen van cao-partijen

1. Partijen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen:
   - nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen;
   - geen actie te voeren of te steunen welke tot doel heeft wijzigingen aan te brengen in deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan omschreven is in de artikelen 12.2 en 12.3;
   - en het gestelde onder artikel 4.1 leden 1 sub b t/m d, en artikel 6.4.2 van deze overeenkomst naar de maatstaven van de redelijkheid en billijkheid na te komen.

2. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen mede te werken aan een ongestoorde voortzetting van het bedrijf en zich te keren tegen werkstakingen en eventuele andere arbeidsonrust onverschillig of deze door toedoen van anderen dan wel van hun leden zou zijn ontstaan. De vakverenigingen passen tijdens de duur van deze overeenkomst geen werkstakingen toe zolang de werkgever geen uitsluiting op de leden van de vakverenigingen toepast.

3. De werkgever past tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe op de leden van de vakverenigingen zolang de vakverenigingen of hun leden geen werkstaking toepassen.

4. Het in lid 2 genoemde stakingsverbod geldt niet indien de werkgever heeft besloten:
   - een fusie aan te gaan;
   - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten;
   - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren wanneer de gezamenlijke vakverenigingen daartegen zeer ernstige bezwaren hebben.

   In dat geval zullen de vakverenigingen staking evenwel niet toepassen dan na overleg met de werkgever en nadat alle beschikbare middelen om tot overeenstemming te geraken zijn uitgeput.

5. In geval van werkstaking en eventuele andere arbeidsonrust zullen de vakverenigingen, voor zover mogelijk, ertoe bijdragen dat de werkzaamheden, die noodzakelijk zijn voor het behoud van veiligheid, hygiëne, producten, materieel en installaties, voortgang zullen vinden.

6. **Lidmaatschap werkgeversvereniging en dispensaties**
   a. Lidmaatschap van NRK Werkgevers is slechts mogelijk nadat aan het bestuur van het Bedrijfstakbureau om een bindend advies is gevraagd over de toetreding van de onderneming tot de cao, zoals bepaald in artikel 11.5, al dan niet met afwijkende voorwaarden en/of overgangsbepalingen.
   b. Dispensatie voor het cao-deel Pensioen
      1. Het bestuur van NRK Werkgevers is bevoegd om dispensatie te verlenen ten aanzien van het cao-deel Pensioen. Het bestuur van NRK Werkgevers vraagt daarvoor om een bindend advies aan het bestuur van het Bedrijfstakbureau. Het Bedrijfstakbureau volgt hiervoor de procedure, zoals bepaald in bijlage 9.B van deze cao.
      2. Als er sprake is van dispensatie voor het cao-deel Pensioen, is de Bedrijfstakpensioenregeling niet van toepassing op de Werkgever.
   c. Dispensatie voor het cao-deel Arbeidsvoorwaarden
      1. Het bestuur van NRK Werkgevers is bevoegd om dispensatie te verlenen ten aanzien van het cao-deel Arbeidsvoorwaarden. In principe wordt deze dispensatie slechts verleend aan ondernemingen die daar vanuit het verleden aanspraak op kunnen maken of die daar door reorganisatie, bedrijfsovername of fusie aanspraak op kunnen maken. Deze dispensatie is slechts mogelijk nadat aan het bestuur van het Bedrijfstakbureau om een bindend advies is gevraagd over de toetreding van de onderneming tot de cao.

2. Als er sprake is van dispensatie voor het cao-deel Arbeidsvoorwaarden, zijn de Arbeidsvoorwaarden omschreven in artikel 1.4, 1.5, 1,6, hoofdstuk 2 tot en met 8, hoofdstuk 10 en hoofdstuk 13 niet van toepassing op de Werkgever.

Artikel 1.3 Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is lid van NRK Werkgevers en heeft dientengevolge de verplichting om het volgens bijlage 1.A van toepassing zijnde deel van deze cao toe te passen en na te leven.

2. De werkgever die voornemens is de (van toepassing zijnde) voorwaarden van deze overeenkomst niet langer toe te passen en daarom niet meer vermeld wenst te worden in 1.A bij deze overeenkomst, dient dit voornemen tenminste 3 maanden voor de expiratiedatum van deze overeenkomst per aangetekend schrijven mede te delen aan het Bedrijfstakbureau. Zijn lidmaatschap van NRK Werkgevers eindigt op het moment dat de cao expireert, mits de opzegging tijdig is gedaan.

3. De werkgever is gehouden tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen met betrekking tot werknemers, die lid zijn van een vakvereniging die haar verplichtingen uit deze overeenkomst nakomt, een en ander met inachtneming van het bepaalde in artikel 1.2.

4. De werkgever is gehouden met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij de geldende cao en de eventueel geldende bedrijfsregelingen van toepassing worden verklaard, en hem daarbij van deze cao en de bedrijfsregelingen een exemplaar uit te reiken. Daarbij kan de werkgever de cao-tool ‘Samenvatting van de cao’ beschikbaar stellen (zie 13.G).
De werkgever stelt zo spoedig mogelijk na het gereed komen van een nieuwe cao voldoende exemplaren ter beschikking om het op verzoek van de betrokken werknemers uit te reiken.

5. Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten (cao’s) komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. De huidige cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao’s.

Artikel 1.4 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

2. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

3. De werknemer 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. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid, hygiëne en goede arbeidsverhoudingen in het bedrijf van de werkgever, en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
5. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de bepalingen van het in het bedrijf van de werkgever geldende bedrijfsreglement.

6. De werknemer is gehouden zich - voor wat betreft zijn diensttijd en pauzes - te houden aan het voor hem geldende dienstrooster.

7. De werknemer is gehouden op de door de werkgever aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van de cao in acht neemt.

8. Het is de werknemer niet toegestaan werkzaamheden in loondienst te verrichten voor een ander dan de werkgever, indien de werkgever daartegen bezwaar maakt.

9. De werknemer is gehouden de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1.3.4 te ondertekenen.

10. De werknemer die voornemens is een verbintenis jegens de overheid (zoals militaire oproep en vrijwillige brandweer) aan te gaan, is verplicht daarvan zo spoedig mogelijk aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.
    De werknemer, die reeds voor de datum van inwerkingtreding van deze cao een verbintenis als hierboven bedoeld heeft aangegaan, is verplicht daarvan binnen 4 weken na deze datum aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.

11. In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

Artikel 1.5 Werkgelegenheid

1. **Werkgelegenheid in de onderneming**
   a. De werkgever streeft naar continuïteit van de arbeidsverhoudingen met zijn werknemers en zal aandacht besteden aan de kwalitatieve en kwantitatieve aspecten van de werkgelegenheid.
   b. De werkgever zal tijdens de duur van deze cao niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn respectievelijk tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na advies van de OR te hebben ingewonnen en na overleg met de vakverenigingen. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde omstandigheden.
   c. De werkgever zal de vakverenigingen op hun verzoek tenminste eenmaal per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zullen met name ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid ter sprake komen, waarbij zowel aandacht zal worden gegeven aan het te verwachten aantal arbeidsplaatsen als aan de afwijkingen ten opzichte van eerder uitgesproken verwachtingen.
   d. Indien zich ontwikkelingen voordoen die zullen leiden tot aanmerkelijke inkrimping van het aantal arbeidsplaatsen en mogelijk collectief ontslag, dan zal de werkgever de vakverenigingen tijdig uitnodigen tot het overleg als bedoeld onder b, een en ander onverlet latende de mogelijkheid om partijen bij deze cao op bedrijfsniveau bij dit overleg te betrekken, mede in verband met het bepaalde in artikel 1.5 de leden 3 en 4.

2. **Organisatiebureaus**
   De werkgever zal de OR, PVT of PV tevoren informeren over ieder onderzoek door een extern bureau of een interne organisatieafdeling waarvan aannemelijk is dat het sociale consequenties kan hebben. De vakverenigingen zullen steeds op de hoogte worden gesteld van het voornemen een organisatieonderzoek bij de OR aan te kondigen. De werkgever zal de OR, PVT of OV tevoren informeren over de overwegingen die tot het instellen van het onderzoek hebben geleid en over de doelstellingen die met het onderzoek beoogd worden.

3. **Fusie, reorganisatie en sluiting**
   a. De werkgever die overweegt:
      - een fusie aan te gaan;
      - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
      - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren,

      zal bij het nemen van zijn beslissingen de sociale consequenties betrekken.
   b. In verband daarmede zal de werkgever zo spoedig mogelijk de OR, PVT of PV om advies vragen en de vakverenigingen en NRK Werkgevers inlichten over de overwogen maatregelen. Als regel zullen uiterlijk één week hierna de werknemers hierover door de werkgever worden ingelicht. Tot aan het tijdstip van informatie zullen de werkgever, de vakverenigingen en NRK Werkgevers de geheimhouding ten aanzien van de overwogen maatregelen in acht nemen.

4. **Vacatures**
   a. Rekening houdend met de taak en de positie van een ingestelde OR en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming, waarin het loopbaanbeleid niet kan voorzien, de werknemers in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren.
   b. Voorts zal de werkgever alle voorkomende, extern te vervullen vacatures melden bij het WerkgeversServicepunt en deze na vervulling afmelden.
      In geval het vacatures van tijdelijke aard betreft, waarin het WerkgeversServicepunt niet op passende wijze kan voorzien, zal de werkgever met betrekking tot deze indringende gevallen een beroep kunnen doen op een uitzendbureau. In dat geval zal werkgever de OR, PVT of PV en de vakverenigingen hierover informeren.

5. **Uitzendwerk**
   a. Wanneer een werkgever gebruik maakt van uitzendkrachten of werknemers in dienst van een uitzendbureau, dan heeft de uitzendkracht vanaf de eerste dag recht op de inlenersbeloning zoals gedefinieerd in de uitzend-cao (ABU).
      Het uurloon van een uitzendkracht is (roosterinkomen per maand * 12 maanden) / (52,18 * arbeidsduur conform artikel 3.1.1), te weten:
      i. bij 38 uur werken per week: 0,605% van het roosterinkomen per maand
      ii. bij 36 uur per week: 0,639% van het roosterinkomen per maand
      iii. bij 34,4 uur per week: 0,669% van het roosterinkomen per maand
      iv. bij 33,6 uur per week: 0,684% van het roosterinkomen per maand

      De roostervrije dagen (ADV) die een werknemer conform artikel 3.1 opbouwt, zijn hier in verrekend.
   b. Op verzoek van een uitzendkracht zal de werkgever zich er van vergewissen dat de verloning van de uitzendkracht correct verloopt.
   c. De verschillende uitzendovereenkomsten, die als gevolg van ziekte zijn ontstaan, worden in fase A van de uitzend-cao en in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, lid 1 BW, als één arbeidsovereenkomst aangemerkt, waardoor geen sprake is van opvolgend werkgeverschap.
   d. Bedrijven aangesloten bij de cao maken uitsluitend gebruik van uitzendbureaus die NEN-gecertificeerd zijn en die zijn aangesloten bij een koepelorganisatie (ABU of NBBU).
   e. Loopbaangesprekken met uitzendkrachten
      Met uitzendkrachten vinden loopbaangesprekken plaats om de uitzendkracht te begeleiden bij en te adviseren over zijn loopbaan bij het inlenende bedrijf en op de arbeidsmarkt buiten het inlenende bedrijf. Deelnemers aan het gesprek zijn de werkgever/inlener, het uitzendbureau en de uitzendkracht. De werkgever/inlener laat de verplichting om de loopbaangesprekken te houden, opnemen in de samenwerkingsovereenkomst met het uitzendbureau. Het uitzendbureau nodigt de uitzendkracht en de werkgever vervolgens uit.
      Als het uitzendbureau deze verantwoordelijkheid niet invult of geen eigen procedure voor functionerings- en beoordelingsgesprekken volgt, organiseert de werkgever/inlener het loopbaangesprek:
      - tenminste na twee maanden inlenen
      - vervolgens elk jaar
      - bij einde van de inlening.

Als het uitzendbureau een eigen gesprekscyclus aanhoudt van functionerings- en beoordelingsgesprekken, dan kan de procedure van het uitzendbureau worden gevolgd, mits daarin voldoende aandacht is voor de loopbaanontwikkeling van de uitzendkracht.
Ter ondersteuning en uitvoering van het loopbaangesprek kan gebruik worden gemaakt van de 'cao-tool loopbaangesprek voor uitzendkrachten' (zie 13.G).

6. **Sociaal beleid**
   a. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden (WOR) zal de werkgever de OR, PVT of PV periodiek inlichten en daar waar de WOR dat vereist raadplegen omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming en in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.
   Bij de gegevens kunnen onder andere mede worden betrokken:
   - de personeelsbezetting en de mutaties daarin; het beleid over het inhuren van flexibele arbeidskrachten;
   - programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
   - aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
   - beoordelings- en tariefsystemen en overwerk.

   b. Daar waar een sociaal jaarverslag wordt opgesteld, wordt dit tenminste 14 dagen voor de bespreking in de OR, PVT of PV ter visie van het personeel gelegd dan wel op aanvraag van een personeelslid ter beschikking gesteld.

Artikel 1.6 Vakbondswerk

1. **Vakbondswerk in de onderneming**
   a. Met inachtneming en erkenning van de eigen functie en taak van de OR, PVT of PV krijgen de vakverenigingen binnen de grenzen van de mogelijkheden in de onderneming en als regel buiten werktijd de gelegenheid om hun leden regelmatig te informeren en te raadplegen over bedrijfsaangelegenheden, zo mogelijk door middel van publicatieborden en vergaderruimten, indien daardoor de goede gang van zaken niet wordt verstoord.
   b. Indien in verband met het bepaalde in artikel 1.3.1 de vakverenigingen een voorzitter/contactpersoon (eventueel: bestuur) van de bedrijfsledengroep/bedrijfsafdeling willen laten optreden, zullen zij de werkgever hierover inlichten met vermelding van de naam (namen) van de betrokken werknemer(s).
   c. De werkgever die voornemens is een bestuurslid/contactpersoon van de bedrijfsledengroep/bedrijfsafdeling die als zodanig bij hem bekend is, te ontslaan, zal hierbij dezelfde regels in acht nemen als geldend voor het ontslag van OR-leden gedurende de tijd dat de betrokken werknemer bedoelde functie bekleedt.
   d. Het aantal uren per vakbond bedraagt per contractjaar ± 2 uur per lid van deze vakbond. De vakbond doet opgave van het aantal leden dat zij in de onderneming heeft.
   e. Het bestuur/de contactpersoon van de bedrijfsledengroep/bedrijfsafdeling zal vaststellen op welke wijze deze uren zullen worden gebruikt met dien verstande dat eenzelfde vakbondsvertegenwoordiger per contractjaar niet meer dan 4 werkdagen voor deze activiteiten mag besteden.

2. **Vakbondsvertegenwoordiging**
   a. Bij overleg over arbeidsvoorwaarden met een werkgever kunnen de vakverenigingen zich laten vergezellen door één lid per bond, werkzaam in de onderneming, mits zij hierover tevoren overleg plegen met de werkgever onder opgave van naam en functie van het betrokken lid.
   b. De vakverenigingen kunnen zich tijdens de onderhandelingen over deze cao en tijdens de vergaderingen van het Bedrijfstakbureau laten vergezellen door een afgevaardigde uit de kring van werknemers in de Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie.

3. **Regeling werkgeversbijdrage aan de vakverenigingen**
De Stichting Bedrijfstakbureau zal gedurende de looptijd van deze cao een werkgeversbijdrage innen van € 23,00 per werknemer in de cao met als peildatum 1 januari 2024. Deze bijdrage is bedoeld als tegemoetkoming in de kosten van de vakverenigingen.
De werkgeversbijdrage wordt aan het einde van de looptijd van de cao verdeeld tussen de vakverenigingen die actief hebben bijgedragen aan de totstandkoming en uitvoering van deze cao, waarbij elke vakvereniging minimaal 25% zal ontvangen. Voor de definitieve verdeling kunnen de vakverenigingen gezamenlijk een voorstel indienen bij de Stichting Bedrijfstakbureau.

4. Aan werknemers, leden van de vakverenigingen, die als bestuurslid/contactpersoon van de bedrijfsledengroep/bedrijfsafdeling, of officieel afgevaardigde moeten deelnemen aan vergaderingen van hun vakvereniging, uitgezonderd echter plaatselijke bestuurs- en ledenvergaderingen, wordt voor zover het bedrijf - dit ter beoordeling van de werkgever - dit toelaat en mits daartoe tijdig het verzoek door de vakvereniging wordt gedaan, de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 6 dagen per kalenderjaar vrijaf met behoud van salaris gegeven. Een weigering door de werkgever wordt met redenen omkleed medegedeeld. Voor zover het deelneming aan door de vakverenigingen te organiseren vormings- en scholingsbijeenkomsten voor deze leden betreft, zal van geval tot geval vooraf door de vakvereniging met de werkgever overleg worden gepleegd over de mogelijkheid, dat gedurende de gevraagde tijd vrijaf wordt gegeven.

1.A Lijst van bij de cao aangesloten werkgevers

Leden van NRK Werkgevers en verleende dispensaties

	Lidbedrijven zonder dispensatie	Plaats
	Aarts Packaging B.V.	Waalwijk
	BATA Nederland B.V.	Best
	Berry Superfos Beverage Systems	Deventer
	Bison International B.V.	Goes
	BKM Linings B.V.	Werkendam
	Doors, Covers & More	Harderwijk
	Dune Bidco B.V.	Raalte
	Dunlop Protective Footwear B.V. (voorheen Hevea B.V.)	Raalte
	Eagle Simrax B.V.	Kerkrade
	Eurovite Nederland B.V. (per 1-4-2024)	Ede
*	Genap B.V.	s Heerenberg
	Kemeling Kunststoffen B.V.	Naaldwijk
	Kinel B.V.	Eersel
	Kornelis Caps & Closures	Steenwijk
	Kroon Kozijn Nederland B.V.	Didam
	KunststofPlus B.V.	Zoetermeer
	Metric IMS (Metric Injection Moulding Solutions) (per 1-10-2024)	Venray
	MK Kunststoftechniek (per 1-10-2024)	Wateringen
	NewAge Europe B.V.	Coevorden
*	Oerlemans Plastics B.V.	Genderen
*	Perfon B.V.	Goor
*	Plasthill B.V.	Hillegom
	Profiled Window VOF	Oirschot
	PS Loop B.V.	Terneuzen
*	QEW Engineered Rubber B.V.	Hoogezand
	Rivafoam B.V.	Tiel
	Rivièra Beds B.V.	Huizen
	Rizz Plastics B.V.	Nijkerk
	RPC Promens Group B.V./ RPC Packaging Holding B.V.	Deventer
	Ruma Products B.V.	Hoogeveen
	Ruma Rubber B.V.	Hoogeveen
	Rymoplast Nederland B.V.	Lichtenvoorde
	Sekisui Plastics Europe B.V.	Almelo
	Trelleborg Ridderkerk B.V.	Ridderkerk
	TvR Kunststoffen B.V.	Veghel
	Verhees Products (per 1-9-2024)	Boxtel
	Vernay Europa B.V.	Oldenzaal
	Weener Plastics Netherlands B.V.	Ede/Tilburg
	Witcom Engineering Plastics B.V.	Etten-Leur
	Wittenburg B.V.	Zeewolde
	Zuiderplastics B.V.	Zundert

Lidbedrijven met dispensatie voor het cao-deel Pensioen zoals bepaald in artikel 1.2.6.	Plaats
Advanced Medical Solutions B.V.	Etten-Leur
Besto Verpakkingsindustrie B.V.	Zwartsluis
Bostik B.V.	Oosterhout
BT Nyloplast B.V.	‘s Gravendeel
* Caligen Europe B.V. (The Vita Group)	Breda
ColorNed B.V.	Zwaag
* Draka Interfoam B.V. (The Vita Group)	Hillegom
Dutch Environment Corporation BV (DEC) (per 1-1-2024)	Enschede
Dyka B.V.	Steenwijk
Enbi International B.V.	Schinveld
* Fenner Dunlop Conveyor Belting	Drachten
Freudenberg Household Products B.V.	Arnhem
GevelNed B.V.	Zwaag
Helvoet B.V.	Tilburg
Helvoet Rubber & Plastic Technologies B.V. (werknemers Hellevoetsluis vanaf 2016)	Tilburg/Hellevoetsluis
Kumij B.V.	Groningen
Makronyl B.V.	Nijkerk
* Mauser Benelux B.V.	Oosterhout
Plasticon The Netherlands B.V.	Hengelo
* Polyplastic B.V.	Rotterdam
Radium Foam B.V. (The Vita Group)	Maastricht
Reobijn B.V.	Haaksbergen
SABA Dinxperlo B.V.	Dinxperlo
Schipper Kozijnen B.V.	Opmeer
Schmitz B.V.	Roermond
Select Windows B.V	Zwaag
Sylvaphane Plastics B.V.	Tolbert
Van Bokkum Verpakkingen B.V.	Tolbert
Veritex B.V.	Uddel
Werova Kunststoffen B.V.	Lochem
Zorge Industrie B.V.	Katwijk

Lidbedrijven met dispensatie voor het cao-deel Arbeidsvoorwaarden zoals bepaald in artikel 1.2.6.	Plaats
Batelaan Kunststoffen B.V.	Warmond
Dune Topco B.V.	Raalte
EKK Sales Europe B.V./ Eagle Sales Europe B.V.	Kerkrade
Engel Benelux B.V.	Houten
Federatie NRK	Den Haag
Hachidori Holding B.V.	Hoogezand
Kroon Kozijn verkooporganisaties	Apeldoorn / Arnhem / Eindhoven / Steenwijk
Medanco B.V.	Veldhoven
Oosterwoldense Plastic Industrie B.V.	Oosterwolde
Oerlemans Packaging B.V	Genderen
Raamtechniek Zwiers V.O.F.	Hoogeveen
Refitech Composites	Waalwijk
Rovers Medical Devices B.V.	Oss
Schulpen Schuim Leiden B.V.	Leiden

* Deze ondernemingen hebben een eigen functieclassificatie met daaraan gekoppelde salarisschalen.

Hoofdstuk 2 Aanvang en einde van de arbeidsovereenkomst

Artikel 2.1 Aanstelling en ontslag

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
   a. een maand, wanneer:
      - de overeenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan voor langer dan zes maanden en korter dan twee jaren;
      - het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld;
   b. twee maanden, wanneer:
      - de overeenkomst is aangegaan voor een bepaalde tijd van twee jaren of langer;
      - de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.

   De proeftijd dient schriftelijk te worden overeengekomen.
   Er kan geen proeftijd worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste 6 maanden.

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

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

3. **Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd**
   a. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken die bij overeenkomst is aangegeven.
   b. Ten aanzien van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt het bepaalde in artikel 668a BW, waarin ook specifieke bepalingen zijn opgenomen voor medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

4. **Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd**
   a. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens beëindiging tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 2.1.1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, geldt voor beëindiging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd het bepaalde in artikel 672 BW.
   b. Ten aanzien van de opzegging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd geldt het bepaalde van artikel 672 BW, waarin ook een specifieke bepaling is opgenomen voor medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

5. In alle gevallen eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege, op de dag voorafgaande op de dag dat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

6. **Heraanstelling van gewezen personeel**
   Ingeval de werkgever overgaat tot het wederom aannemen van personeel dat was afgevloeid ten gevolge van fusie, sluiting van een bedrijf of bedrijfsonderdeel, of van een in het licht van de ondernemingsgrootte ingrijpende herziening van de personeelsbezetting, geeft de werkgever als regel voorrang aan die gewezen werknemers die het langste dienstverband hadden, voor zover het belang van de onderneming dit toelaat en niet meer dan één jaar is verstreken sedert hun ontslag.

Hoofdstuk 3 Arbeidsduur en werktijd

Artikel 3.1 Arbeidsduur en dienstrooster

1. De voltijd arbeidsduur bedraagt op jaarbasis gemiddeld 40 uur per week. De arbeidsduur wordt door middel van het toekennen van 11,5 ADV-dagen teruggebracht tot gemiddeld 38 uur. Indien op jaarbasis in een rooster minder dan gemiddeld 38 uur per week wordt gewerkt, is de ADV geacht in het rooster te zijn opgenomen.

   De arbeidsduur bedraagt voor werknemers met een voltijddienstverband:
   - in 2-ploegendienst gemiddeld 38 uur per week;
   - in 3-ploegendienst gemiddeld 38 uur per week;
   - in 4-ploegendienst gemiddeld 36 uur per week;
   - in 5-ploegendienst gemiddeld 34,4 uur per week (33,6 uur per week waarbij maximaal 5 extra opkomstdiensten per jaar worden ingeroosterd).

   De standaard werktijden met de bijbehorende toeslagen zijn vermeld in de 'Omschrijving van de standaard (ploegen)diensten' (zie 3.B).

2. Binnen de onderneming worden de dienstroosters vastgesteld volgens het 'Protocol Wijzigen Roosters' (zie 3.C). Hierbij worden de normen genoemd in 3.A in acht genomen. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van de cao-tools 'Voorbeeldroosters/duurzaamheidstool KRLI' en 'Rekentool ploegentoeslagen KRLI' (zie 13.G).

3. **ADV**
   De werkgever kan, na instemming van de OR of PVT, 11,5 roostervrije dagen (ADV) op jaarbasis vaststellen. ADV kan ook in blokken van 4 uur worden opgenomen.

   Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid of wegens een gebeurtenis als bedoeld in artikel 7.3 op één of meerdere voor de werknemer vastgestelde ADV, leidt niet tot het opnieuw toekennen van de desbetreffende ADV.

   Wordt de werknemer - bij uitzondering - opgeroepen om op een voor hem vastgestelde ADV arbeid te verrichten, dan wordt voor hem in onderling overleg een ander, zoveel mogelijk gelijkwaardig tijdstip vastgesteld waarop hij evenveel uren als de gewerkte, alsnog vrij is met behoud van het normale inkomen; in dit geval zijn de overwerkbepalingen van artikel 5.6 niet van toepassing.

   Voor de toepassing van dit lid wordt uitgegaan van het kalenderjaar.

4. Een verzoek van een werknemer tot aanpassing van zijn arbeidsduur wordt gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. De werkgever zal een afwijzing van een verzoek schriftelijk motiveren. In een dergelijk geval wordt bij voorkeur in gezamenlijkheid naar een passende oplossing gezocht volgens het 'Protocol aanpassing werk(tijden)'. Zie 13.E.

5. De werkgever kan in overleg met de vakverenigingen afwijken van de normen inzake arbeids- en rusttijden als weergegeven in 3.A. De vakverenigingen kunnen hun bevoegdheid in deze overdragen aan de betreffende OR. Van deze cao afwijkende schriftelijke afspraken met de vakverenigingen, respectievelijk de OR, zullen deel uitmaken van deze cao.

Artikel 3.2 Kopen en verkopen van dagen

De werknemers worden in de gelegenheid gesteld maximaal tien verlofdagen te kopen en maximaal tien bovenwettelijke verlofdagen te verkopen, mits daar wederzijdse overeenstemming over bestaat. De waarde van een dag wordt daarbij vastgesteld op 0,38% van het jaarinkomen.

Als jaarinkomen wordt gedefinieerd:

$$\frac{\text{schaalsalaris + beoordelingstoeslag/merit rating + ploegentoeslag + vakantietoeslag}}{\text{261 dagen}} = 0{,}38\%$$

3.A Schema normen arbeids- en rusttijden

Waar in onderstaand schema gesproken wordt over een nachtdienst, wordt iedere dienst bedoeld waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00.00 uur en 06.00 uur arbeid wordt verricht. Oproepen tijdens consignatie die tot arbeid in dit tijdvak leiden worden niet als nachtdienst aangemerkt. Indien door overwerk een avonddienst uitloopt tot uiterlijk 02.00 uur, wordt die dienst ook niet als nachtdienst aangemerkt.

Minimumrusttijden	
wekelijkse onafgebroken rust	hetzij 36 uren per periode van 7 x 24 uren
	hetzij 72 uren per periode van 14 x 24 uren (op te splitsen in blokken van minimaal 32 uren)
dagelijkse onafgebroken rust	11 uren per 24 uren (1 x per periode van 7 x 24 uren in te korten tot 8 uren)
minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur	14 uren
minimumrust na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten	48 uren
Zondagsarbeid	
arbeidsverbod	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij
uitzondering 1 arbeidsverbod	... het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit
uitzondering 2 arbeidsverbod	... de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en de OR of de PVT of, bij het ontbreken van een medezeggenschapsorgaan de belanghebbende werknemers, daarmee instemmen, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt
zondagsbepaling	in geval van arbeid op zondag ten minste 4 vrije zondagen per 13 weken
Maximumarbeidstijden en diensten in het dienstrooster	
arbeidstijd per dienst	9 uren
arbeidstijd per nachtdienst	8 uren
arbeidstijd per week	45 uren (maximaal 48 uren indien dat vanwege roosterergonomische redenen tot een beter dienstrooster leidt)
arbeidstijd per 4 weken	gemiddeld 45 uren per week (180 uren)
arbeidstijd per 16 weken	gemiddeld 40 uren per week (640 uren)
maximum aantal achtereenvolgende diensten	7
maximumaantal achtereenvolgende nachtdiensten	5
maximumaantal nachtdiensten	10 per 4 weken en 31 per 16 weken (16 per 4 weken indien alle nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)

Maximumarbeidstijden en diensten bij overwerk	
arbeidstijd per dienst	11 uren
arbeidstijd per nachtdienst	9 uren
arbeidstijd per week	54 uren
arbeidstijd per 4 weken	gemiddeld 54 uren per week (216 uren)
arbeidstijd per 16 weken	indien er in die 16 weken niet in nachtdienst is gewerkt gemiddeld 45 uren per week (720 uren),
	indien er in die 16 weken één of meer keer in nachtdienst is gewerkt gemiddeld 40 uren per week (640 uren)
maximumaantal achtereenvolgende diensten	7 (maximaal eenmaal per 5 weken te verlengen tot 8)
maximumaantal achtereenvolgende nachtdiensten	5 (maximaal eenmaal per 3 weken en zesmaal per 52 weken te verlengen tot 6, waarbij deze verlenging achteraf wordt gemeld aan de OR of de PVT)
maximumaantal nachtdiensten	33 per 16 weken (16 per 4 weken indien alle nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)
Minimumpauze (tijdruimte van minimaal ¼ uur)	
arbeidstijd per dienst > 5 ½ uur	½ uur aaneengesloten
arbeidstijd per dienst > 8 uren	¾ uur, waarvan ½ uur aaneengesloten
arbeidstijd per dienst > 10 uren	1 uur, waarvan ½ uur aaneengesloten
Consignatie (stand-by buiten diensttijd, waarbij een oproep mag leiden tot onderbreking rusttijd en pauze)	
periode zonder consignatie per 28 x 24 uur	2 perioden van 7 x 24 uur
consignatie voor en na een nachtdienst	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan
maximumarbeidstijd per 24 uren	13 uren
maximumarbeidstijd per week	60 uren
maximumarbeidstijd per 16 weken	indien er in die 16 weken geen consignatie wordt opgelegd tussen 00.00 uur en 06.00 uur gemiddeld 45 uren per week (720 uren)
	indien er in die 16 weken één of meer keer consignatie wordt opgelegd tussen 00.00 uur en 06.00 uur gemiddeld 40 uur per week (640 uren)
minimumarbeidstijd bij oproep in consignatie	½ uur; bij een oproep binnen een ½ uur na afloop van de arbeid uit de vorige oproep, wordt de arbeid uit beide oproepen als één beschouwd

VERSIE 03 | 01-06-2023

Omschrijving van de standaard (ploegen)diensten met standaard toeslag

Bijlage 3.B bij de cao voor de kunststof-, rubber- en lijmindustrie

Ploegendienst: een regeling van arbeidstijden volgens een ondernemingsgewijs vastgesteld rooster waarbij werknemers elkaar opvolgen in op elkaar aansluitende diensten bij het uitoefenen van dezelfde functie.

Bij een standaard	Diensten per week	Bedrijfstijd	Continuïteit	Starttijd roostercyclus	Toeslag
Tweeploegendienst	2 diensten op 5 dagen per week	Ca. 80 uur (10 diensten van 8 uur in 2 weken; 5 x 16 uur)	Discontinu (niet 24 uur per etmaal)	Maandag 06:00 uur	13%
Drieploegendienst	3 diensten op 5 dagen per week	Ca. 120 uur (15 diensten van 8 uur in 3 weken; 5 x 24 uur)	Semicontinu (24 uur per etmaal, niet 7 dagen per week)	Zondag 22:00 - 00:00 uur Maandag 06:00 - 07:00 uur	21% 18,5%
Vierploegendienst	3 diensten op 6 dagen per week	Ca. 144 uur (18 diensten van 8 uur in 4 weken; 6 x 24 uur)	Semicontinu (24 uur per dag, niet 7 dagen per week)	Zondag 22:00 - 23:00 uur	23%
Vijfploegendienst	3 diensten op 7 dagen per week	168 uur (21 diensten van 8 uur in 5 weken / 42 diensten van 8 uur in 10 weken/ etc; 7 x 24 uur)	Volcontinu (24 uur per dag, 7 dagen per week)		28%
Dagdienst	5 diensten op 5 dagen per week	Ca. 40 uur (5 diensten van 8 uur per week)	Vast patroon (er is geen sprake van ploegendienst!)	Dagvenster is maandag t/m vrijdag tussen 07:00 - 18:00 uur	0%

Bijzondere bepaling voor de toeslag drieploegendienst

Een standaard drieploegendienst die start op maandag tussen 06:00 en 07:00 uur, kent een toeslag van 18,5%; dat komt overeen met de toeslag die volgt uit de basismatrix.

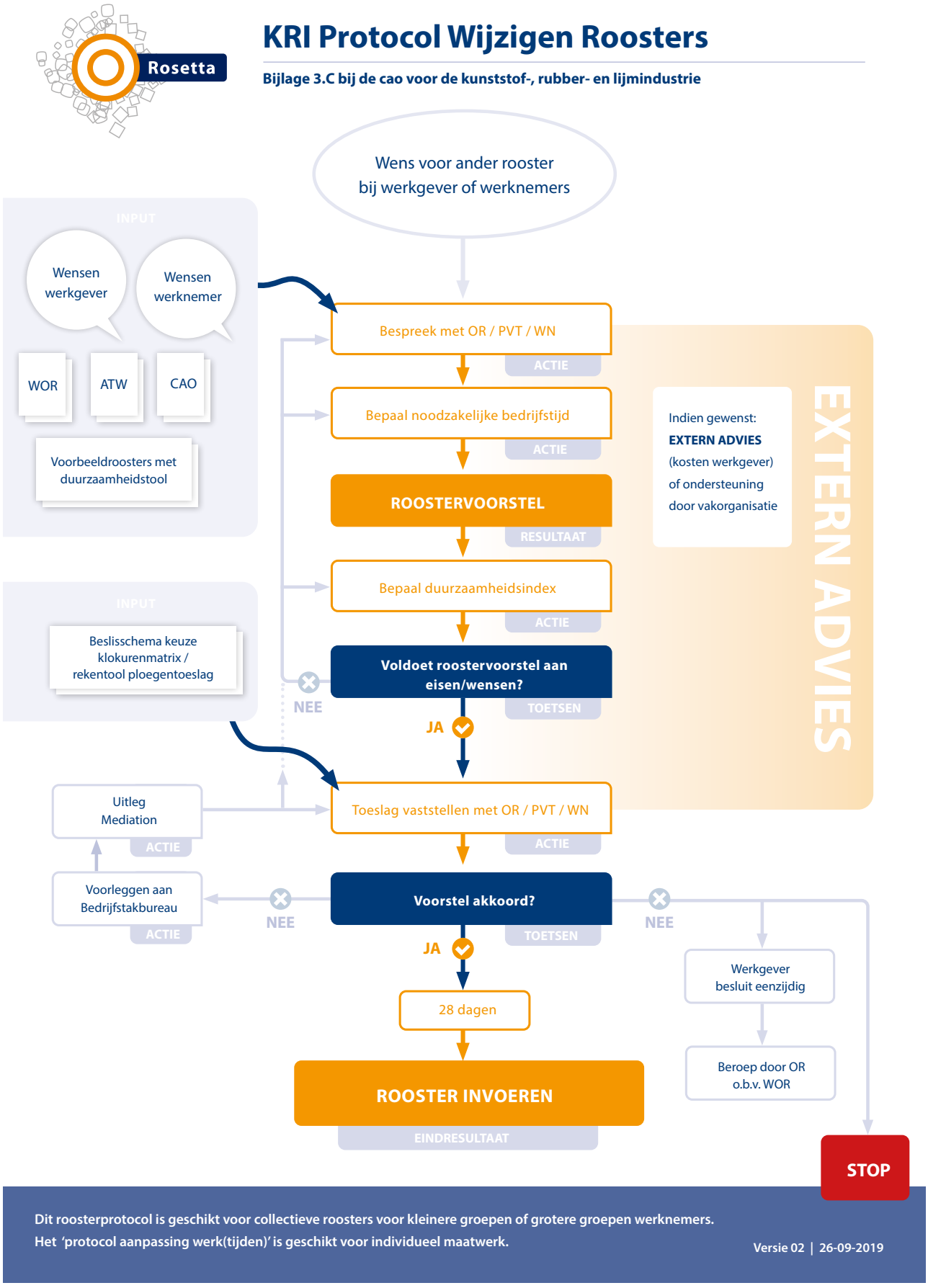
Een standaard drieploegendienst die start op zondagavond tussen 22:00 en 24:00 uur, kent een toeslag van 21%; dat wijkt af van de toeslag die volgt uit de basismatrix.

Als de start van de drieploegendienst, op initiatief van de werkgever, op zondagavond valt, bedraagt de toeslag 21%. Als werknemers voorkeur hebben voor een drieploegendienst met een start op zondagavond in plaats van maandagochtend, kan in overeenstemming met de OR/PVT, een andere ploegentoeslag worden afgesproken, mits deze minimaal 18,5% bedraagt.

Bijzondere bepaling voor de toeslag vijfploegendienst

Een standaard vijfploegendienst kent een toeslag van 28% waarbij de werkgever maximaal 5 extra opkomstdiensten per jaar kan inroosteren. Een vijfploegendienst zonder opkomstdagen kent een toeslag van 25,3% volgens de basismatrix.

3.C Protocol Aanpassen Rooster



Hoofdstuk 4 Functie-indeling en functiegroepen

Artikel 4.1 Functiegroepen en salarisschalen

1. a. Voor zover de functies van de werknemers op basis van werkclassificatie per afzonderlijke onderneming zijn gewaardeerd, worden deze ingedeeld in functiegroepen, vermeld in 4.A en 4.B bij deze overeenkomst.
   b. Bij elke functiegroep behoort een minimumsalarisschaal, gebaseerd op leeftijd en gebaseerd op het aantal functiejaren. De leeftijd- en functiejarenschalen zijn opgenomen in 5.B bij deze overeenkomst.
   c. 4.A, 4.B, 4.C en 5.A en 5.B worden geacht een integrerend deel van deze overeenkomst te zijn.
   d. Uitsluitend en alleen in overleg tussen een werkgever en de vakverenigingen, bedoeld in artikel 1.1.2, mag in gunstige zin worden afgeweken van de minimumsalarisschalen, bedoeld in artikel 4.1.1 sub b. Aldus overeengekomen afwijkende schalen moeten door de betrokken werkgever en/of vakverenigingen ter kennis worden gebracht aan het Bedrijfstakbureau, onder opgave van datum van ingang. Deze salarisschalen worden dan geacht een integrerend deel van de cao te zijn.

2. Onder de toepassing van deze cao vallende ondernemingen, waar de functies van de werknemers niet op basis van werkclassificatie zijn gewaardeerd, stellen in overleg met de vakverenigingen een functielijst en functiegroepen vast.

3. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en zijn maandsalaris (periodesalaris).

Artikel 4.2 Functie-indeling en beroepsprocedure

1. De cao voorziet in de mogelijkheid om bezwaar of beroep aan te tekenen tegen de resultaten van functiegroepindeling. De procedure hiervoor wordt in het onderstaande omschreven. Het kan raadzaam zijn een interne beroepscommissie voor het behandelen van dergelijke bezwaren/beroepen in te stellen. Dit kan ook een ad-hoc commissie zijn. Zo'n commissie heeft een paritaire samenstelling en heeft uitsluitend als doel het bewaken en toetsen van de procedurele voortgang. De commissie is niet gerechtigd tot het nemen van indelingsbesluiten of het geven van indelingsadviezen.

2. **Procedure van bezwaar of beroep**
   De procedure voor bezwaar of beroep kent een drietal onderdelen of fases:
   1. de overlegfase
   2. de interne behandeling van het bezwaar (indien van toepassing)
   3. de externe behandeling van het bezwaar.

   De werkgever kan zo nodig een beroep doen op de deskundigheid van de systeemhouder.

   Punt 1. De overlegfase
   Is de werknemer het niet eens met de indeling of is hij van mening dat zijn functie zodanig is gewijzigd dat de indeling moet worden herzien, dan dient de werknemer eerst te trachten in goed overleg met de werkgever tot een oplossing te komen.
   Bezwaren in bovengenoemde zin dienen door de functievervuller binnen een termijn van 30 dagen na bekendmaking van het indelingsresultaat dan wel de functiewijziging schriftelijk kenbaar te worden gemaakt aan de directie. De voor de interne overlegfase gehanteerde termijn bedraagt maximaal 60 dagen.

Punt 2. Interne behandeling van het bezwaar
Leidt de in punt 1 omschreven overlegfase niet tot een voor de werknemer bevredigende oplossing, dan kan hij zich tot een paritair samengestelde beroepscommissie wenden, indien deze tenminste in het bedrijf is aangewezen.
Bedoelde commissie onderzoekt of de procedure voor het indelen van de functie juist is gevolgd en doet binnen 30 dagen een uitspraak. Indien procedurele fouten zijn geconstateerd door de commissie zal de werkgever binnen een termijn van 14 dagen de procedure herstellen en vervolgens binnen een termijn van 14 dagen aangeven of zij haar eerdere beslissing herziet dan wel handhaaft.

Punt 3. Externe behandeling van het bezwaar
Indien langs de in de voorgaande punten aangegeven weg niet binnen 60 dagen een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakorganisatie waarbij hij is aangesloten dan wel aan de directie.
Vervolgens kan het bezwaar worden voorgelegd aan de functiewaarderingsdeskundigen van de vakvereniging en/of aan de deskundigen van de systeemhouder.
Indien tussen de deskundigen van beide partijen overeenstemming is bereikt, zal de daaruit voortvloeiende beslissing bindend zijn.
Elke partij bij het geschil betaalt 50 procent van de inbreng van de deskundigen.

4.A Functieraster Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie (geldig per 1 september 2015)

Functieraster 1

	01. Extrusieprocessen	02. Kunststofverwerking	03. Hardschuim	04. Rubberproductie
J 161 - 185				• Chef vulkanisatie (04.07)
I 141 - 160,5	• Teamleider folie-extrusie (01.09)	• Chef productie (02.08)	• Ploegleider schuimerij/perserij en nabewerking (03.06)	• Compoundtechnicus (04.06)
H 125 - 140,5	• Ploegchef spuitgieten (01.08)			
G 110 - 124,5		• Meewerkend voorman montage buitendienst (02.10) • Flexodrukker (02.09)	• Voorman polystyreen vormstukken (03.05)	• Voorman extrusie (04.05)
F 95 - 109,5	• Machinesteller spuitgieten (01.12)	• Meewerkend voorman eindmontage/afwerking (02.07)		• Meewerkend voorman menger/wals (04.04)
E 80 - 94,5	• Operator blowmolding (01.05) • Operator folie-extrusie (01.04) • Operator spuitgieten (01.10)	• Medewerker montage buitendienst (02.11) • Allround bedieningsvakman (02.06)		
D 60 - 79,5		• Kunststof profielzager/frezer (02.05)	• (Contour)snijder/frezer Polystyreen (03.04) • Operator schuiminstallatie (03.03)	• Perser (04.03) • Medewerker menger/wals (04.02)
C 40 - 59,5	• Spuitgieter (01.02) • Afwerker blowmolding (01.01)	• Folielasser (02.04) • Perser vormartikelen (02.03) • Medewerker eindmontage (02.02)	• Vormperser Polystyreenplaten (03.02)	
B 20 - 39,5		• Productiemedewerker montage (02.01)	• Inpakker vormstukken (03.01)	• Medewerker rubberproductie (04.01)
A 0 - 19,5				

	05. Kitten & Lijmen	06. Vezelversterkte Kunststoffen	07. Zachtschuim	08. Recycling
J 161 - 185				
I 141 - 160,5			• Chef snij-/confectie-afdeling (07.08)	
H 125 - 140,5	• Voorman lijmbereiding (05.05)			
G 110 - 124,5	• Voorman afvulafdeling (05.04)		• 1e Operator polyetherschuim (07.07)	
F 95 - 109,5		• Meewerkend voorman vormdelen (06.03)	• Voorman confectiegroep (07.06)	
E 80 - 94,5	• Operator lijmbereiding (05.03) • Operator afvullijn (05.02)		• Operator polyetherschuim (07.04) • Meewerkend voorman blokken (07.05)	• Operator folieregeneraat (08.04) • Operator verwerking PE-regeneraat (08.03)
D 60 - 79,5	• Operator receptuurvoorbereider (05.01)	• Polyesterverwerker B (06.02)	• Medewerker polyetherschuim (07.03)	• Operator grondstoffen voorbereiding (08.02)
C 40 - 59,5		• Polyesterverwerker A (06.01)	• Snijder polyetherschuim (07.02) • Medewerker confectie (07.01)	• Operator brekerij (08.01)
B 20 - 39,5				
A 0 - 19,5				

	15. Ondersteuning (kwaliteitsdienst)	20. Commercie	30. Financiën & Administratie	40. Logistiek
J 161 - 185	• Groepsleider WTB (15.11)	• Chef verkoop binnendienst (20.04) • Medewerker marketing/ communicatie (20.05)	• Groepsleider financiële administratie (30.08) • Systeembeheerder (30.10) • Applicatiebeheerder (30.09)	• Inkoper (40.10)
I 141 - 160,5	• Tekenaar/constructeur (15.10) • Medewerker KAM (15.15) • Analist (15.09)		• Medewerker personeels- & salarisadministratie (30.05)	
H 125 - 140,5	• Allround onderhoudsmonteur (15.08) • Gereedschapsmaker (15.14) • Kwaliteitsinspecteur (15.07)	• Commercieel medewerker verkoop binnendienst (20.03)	• Medewerker debiteurenadministratie (30.04)	• Productieplanner (40.09)
G 110 - 124,5	• Monteur WTB (15.06) • Elektromonteur (15.05) • Magazijnmeester TD (15.04)		• Medewerker crediteurenadministratie (30.03)	• Inkoopassistent (40.07) • Voorman magazijn/expeditie (40.08)
F 95 - 109,5	• Laborant (15.02) • 2e Monteur (15.13)	• Medewerker verkoop binnendienst (20.02)	• Medewerker financiële administratie (30.02)	• Beheerder magazijn inkomende goederen (40.06)
E 80 - 94,5	• Kwaliteitscontroleur (15.12)			• Vrachtwagenchauffeur (40.05) • Medewerker expeditieadministratie (40.04)
D 60 - 79,5		• Administratief medewerker verkoop binnendienst (20.01)		• Medewerker magazijn/expeditie (40.03)
C 40 - 59,5				• Heftruckchauffeur (40.02) • Orderpicker (40.01)
B 20 - 39,5				
A 0 - 19,5				

	50. Algemeen			
J 161 - 185				
I 141 - 160,5	• Directiesecretaresse (50.06)			
H 125 - 140,5				
G 110 - 124,5	• Afdelingssecretaresse (50.05)			
F 95 - 109,5	• Afdelingsassistente (50.04)			
E 80 - 94,5				
D 60 - 79,5	• Telefoniste/receptioniste (50.03)			
C 40 - 59,5	• Kantinemedewerker (50.02) • Medewerker huishoudelijke dienst (50.01)			
B 20 - 39,5				
A 0 - 19,5				

4.B Functie-rangschikkingslijst (geldig per 1 september 2015)

(als bedoeld in artikel 1.1.2 lid e.2)

Functiecode	Functienaam	ORBA-score
03.01	Inpakker vormstukken	29
02.01	Productiemedewerker montage	31
04.01	Medewerker rubberproductie	38
50.01	Medewerker huishoudelijke dienst	44
50.02	Kantinemedewerker	45
40.01	Orderpicker	49
01.10	Productiemedewerker spuitgieten	50
07.01	Medewerker confectie	50
02.02	Medewerker eindmontage	51
02.03	Perser vormartikelen	54
03.02	Vormperser polystreenplaten	54
40.02	Heftruckchauffeur	55
07.02	Snijder polyetherschuim	55
01.01	Afwerker blowmolding	56
06.01	Polyesterverwerker A	57
02.04	Folielasser	57
08.01	Operator brekerij	58
04.02	Medewerker menger/wals	63
07.03	Medewerker polyetherschuim	63
03.03	Operator schuiminstallatie	66
08.02	Operator grondstoffen voorbereiding	67
40.03	Medewerker magazijn/expeditie	67
20.01	Administratief medewerker verkoopbinnendienst	67
04.03	Perser	69
02.05	Kunststof profielzager/frezer	73
03.04	(Contour)snijder/frezer polystreen	73
05.01	Operator receptuurvoorbereider	74
06.02	Polyesterverwerker B	74
50.03	Telefoniste/receptioniste	75
05.02	Operator afvullijn	81
07.05	Meewerkend voorman blokken	81
01.11	Operator spuitgieten	82
01.04	Operator folie-extrusie	84
07.04	Operator polyeterschuim	84
08.03	Operator verwerking PE-regeneraat	84
08.04	Operator folieregeneraat	85
02.06	Allround bedieningsvakman	87
40.04	Medewerker expeditie-administratie	87
05.03	Operator lijmbereiding	88
01.05	Operator blowmolding	89
40.05	Vrachtwagenchauffeur	90
15.12	Kwalteitscontroleur	91
02.11	Medewerker montage buitendienst	94
15.02	Laborant	96
15.13	2e Monteur	98
40.06	Beheerder magazijn inkomende goederen	99
50.04	Afdelingsassistente	99
04.04	Meewerkend voorman menger/wals	101

Functiecode	Functienaam	ORBA-score
07.06	Voorman confectiegroep	103
20.02	Medewerker verkoopbinnendienst	104
01.12	Machinesteller spuitgieten	105
30.02	Medewerker financiële administratie	105
06.03	Meewerkend voorman vormdelen	106
02.07	Meewerkend voorman eindmontage / afwerking	107
30.03	Medewerker crediteurenadministratie	113
40.08	Voorman magazijn/expeditie	114
15.04	Magazijnmeester TD	115
40.07	Inkoopassistent	116
15.05	Elektromonteur	117
50.05	Afdelingssecretaresse	117
02.09	Flexodrukker	119
07.07	1e Operator polyetherschuim	120
03.05	Voorman polystreen vormstukken	120
04.05	Voorman extrusie	120
02.10	Meewerkend voorman montage buitendienst	121
15.06	Monteur WTB	121
05.04	Voorman afvulafdeling	122
40.09	Productieplanner	127
30.04	Medewerker debiteurenadministratie	128
05.05	Voorman lijmbereiding	130
15.07	Kwaliteitsinspecteur	133
20.03	Commercieel medewerker verkoopbinnendienst	133
01.08	Ploegchef spuitgieten	136
15.08	Allround onderhoudsmonteur	136
15.14	Gereedschapmaker	137
15.09	Analist	142
04.06	Compoundtechnicus	147
30.05	Medewerker personeels- & salarisadministratie	148
03.06	Ploegleider schuimerij/perserij en nabewerking	150
50.06	Directiesecretaresse	150
02.08	Chef productie	153
07.08	Chef snij-/confectie-afdeling	153
01.09	Teamleider folie-extrusie	154
15.10	tekenaar/constructeur	154
15.15	Medewerker KAM	156
30.09	Applicatiebeheerder	163
15.11	Groepsleider WTB	165
30.10	Systeembeheerder	165
20.05	Medewerker marketing/communicatie	166
40.10	Inkoper	176
20.04	Chef verkoopbinnendienst	177
30.08	Groepsleider financiële administratie	177
04.07	Chef vulkanisatie	181

4.C Functie-referentieraster en Functiehandboek

Per 1 april 2001 is het functie-referentieraster ingevoerd.
In opdracht van cao-partijen is het ORBA-functiewaarderingsysteem geactualiseerd en aangepast aan de nieuwe versie van ORBA, de ORBA PM (Performance Management). Per 1 september 2015 is het gewijzigde Handboek Functiewaardering cao Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie formeel in werking getreden. In het handboek staan ook het gewijzigde functie-referentieraster en de gewijzigde functierangschikkingslijst. Het bestuur van het Bedrijfstakbureau beoordeelt periodiek of een herziening van de referentiefuncties en/of het functiehandboek wenselijk is.

Indelings- en beroepsprocedure
In het kader van de invoering van de gewijzigde regeling 2015 zijn er door cao-partijen ook afspraken gemaakt over een indelings- en beroepsprocedure, over een raamregeling beloningsafspraken en over een overgangsregeling voor bedrijven met een eigen functieclassificatiesysteem. Zie de artikelen 4.1 en 4.2 en in 4.A en 4.B en het functiehandboek dat voor werkgevers verkrijgbaar is bij het Bedrijfstakbureau.

Onderdeel van de hierboven genoemde raamregeling beloningsafspraken is de volgende afbouwregeling voor de persoonlijke toeslag (P.T.) bij een diensttijd in dezelfde functie en/of loongroep van:

- 0 tot en met 24 maanden — 100% van de in de cao overeengekomen verhogingen, minus index cijfer (C.P.I. laag afgeleid per april);
- 25 tot en met 60 maanden — 75% van de in de cao overeengekomen verhogingen, minus index cijfer (C.P.I. laag afgeleid per april);
- 61 maanden of langer — 50% van de in de cao overeengekomen verhogingen, minus index cijfer (C.P.I. laag afgeleid per april);

waarbij geldt dat de persoonlijke toeslag (P.T.) vanaf 7 jaar voor de AOW-leeftijd nominaal gelijk blijft.

Deze procedure geldt alleen voor werknemers waarbij de functie nieuw in het handboek is opgenomen of waarbij de functie-indeling is gewijzigd.

Hoofdstuk 5 Beloning, toeslagen, salarisbetaling

Artikel 5.1 Toepassing van salarisschalen

1. a. Het schaalsalaris wordt eenmaal per jaar opnieuw vastgesteld door toekenning van een functiejaar, zoals aangegeven in de salarisschaal en wel met ingang van 1 januari (de 1e periode) van elk kalenderjaar, mits de betrokken werknemer gedurende tenminste 6 aan de genoemde data voorafgaande maanden (7 perioden) in dienst van de werkgever is.
   b. Herzieningen van de schaalsalarissen op andere tijdstippen dan onder a genoemd kunnen slechts plaatsvinden bij indeling in een andere functiegroep c.q. salarisschaal, op grond van het bepaalde in de leden 5 en 6 van dit artikel.

2. Ligt, in geval van bevordering zoals bedoeld in artikel 5.1.5, tussen die bevordering en de daaraanvolgende datum van 1 januari (1e periode) een termijn van minder dan 6 maanden (7 perioden), dan kan bij wijze van uitzondering de eerstvolgende functiejarenverhoging 12 maanden (13 perioden) later dan met ingang van 1 januari (1e periode) volgend op de bevordering worden toegekend.

3. **Aanloopschaal**
   De aanloopschaalregeling houdt in dat de werknemer wiens functie ingedeeld is in één van de functiegroepen A t/m E maximaal gedurende een periode van 1 jaar kan worden geplaatst in de aanloopschaal. De werknemer wiens functie is ingedeeld in één van de functiegroepen F t/m J kan maximaal gedurende een periode van twee jaar worden geplaatst in de aanloopschaal. Na afloop van de periode van maximaal 1 respectievelijk 2 jaar wordt de werknemer beloond conform de salarisschaal behorende bij de functie die hij vervult.

   Hardheidsclausule
   De regeling inzake aanloop- en overgangsschalen is van toepassing voor alle werkgevers, dus ook voor werkgevers die een eigen, afwijkende (jeugdloon)regeling hebben. Indien de toepassing van deze regeling voor werkgevers tot problemen zou leiden, dan zal er overleg plaatsvinden met vakverenigingen.

4. **Functiegroep 0**
   Functiegroep 0, waaraan een salaris is verbonden op het niveau van het wettelijk minimum (jeugd-)loon, is bestemd voor werknemers die eenvoudige, ongeschoolde arbeid verrichten. De betrokken werknemers kunnen maximaal voor een periode van 1 jaar in deze functiegroep worden ingedeeld, waarna zal worden bezien hoe opname in de functiejarenschaal zal plaatsvinden.

5. **Leertijd**
   De werknemer, die met het oog op een overplaatsing naar een hogere functiegroep c.q. hogere salarisschaal in de gelegenheid wordt gesteld een leertijd door te maken, kan gedurende deze leertijd geen aanspraak maken op een hogere salariëring dan die welke behoort bij de functie welke hij laatstelijk voor de overplaatsing vervulde. De duur van de leertijd wordt door de werkgever van geval tot geval vastgesteld en tevoren aan de betrokken werknemer schriftelijk medegedeeld en bedraagt maximaal 3 maanden (perioden). In overleg met de betrokken werknemer kan deze periode met ten hoogste 3 maanden (perioden) worden verlengd.

6. **Overplaatsing naar een andere functiegroep c.q. andere salarisschaal**
   a. Bij definitieve indeling in een hogere functiegroep c.q. hogere salarisschaal van een werknemer bedraagt de verhoging van het schaalsalaris het halve verschil van de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de desbetreffende functiegroepen, of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal. Deze verhoging wordt toegepast met ingang van de maand (periode) volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functiegroep heeft plaatsgevonden. De eerstvolgende functiejarenverhoging wordt toegekend conform het bepaalde in artikel 5.1.2.

Bij herclassificatie van de functie als gevolg van het bepaalde in artikel 4.2 waarbij de functie in een hoger beloonde functiegroep wordt ingedeeld, zal het aantal functiejaren van de oude functie onveranderd gehandhaafd blijven; de aldus vastgestelde beloning geldt vanaf de datum van het ingediende bezwaar.
Leidt de herclassificatie tot indeling in een lagere functiegroep, dan geldt het bepaalde in artikel 5.1.7 sub b.

b. 1. Een werknemer die tijdelijk een functie grotendeels waarneemt, welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen.
2. Indien de tijdelijke waarneming tenminste 5 achtereenvolgende diensten heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een toeslag op basis van het verschil tussen de twee desbetreffende schaalsalarissen bij 0 functiejaren, een en ander naar rato van het totaal aantal vervangen diensten, tenzij tijdelijke vervanging onderdeel uitmaakt van de functieomschrijving.

7. a. Bij indeling in een lagere functiegroep c.q. lagere salarisschaal door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek van een werknemer, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het halve verschil van de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de desbetreffende functiegroepen, of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal; deze verlaging wordt toegepast met ingang van de maand (periode) waarin de plaatsing in de lagere functiegroep heeft plaatsgevonden.
De eerstvolgende functiejarenverhoging wordt toegekend conform het bepaalde in artikel 5.1.1 sub a.

b. Aan werknemers die echter als gevolg van bedrijfsomstandigheden door de bedrijfsleiding worden geplaatst in een lagere functiegroep, worden met ingang van de maand (periode) volgende op die waarin de terugplaatsing is geschied zoveel functiejaren in de lagere salarisschaal toegekend als nodig zijn om hun oorspronkelijke salaris zoveel mogelijk te handhaven.
Indien deze functiejarentoekenning daartoe niet toereikend is, wordt een persoonlijke toeslag gegeven. Deze toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mee met verhogingen van de salarisschalen. De persoonlijke toeslag wordt, ingeval van promotie naar een functie in een hogere functiegroep, verminderd met het bedrag van de daarmede gepaard gaande salarisverhoging, waarvoor toekenning ineens van het maximum aantal functiejaren in de hogere schaal kan worden toegepast. Voorts wordt de persoonlijke toeslag afgebouwd met 1/4 deel van elke algemene salarisverhoging, echter tot een maximum van 1 procent van het schaalsalaris.
Vanaf 7 jaar voor de AOW-leeftijd wordt een persoonlijke toeslag (of het restant daarvan) niet (verder) afgebouwd.

8. **Gedeeltelijke functievervulling**
De cao kent geen salarisschalen voor werknemers die door ziekte of beperking een functie niet op de reguliere manier kunnen vervullen. Het maandsalaris (periodesalaris) van werknemers die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, kan door de werkgever in afwijking van het in artikel 4.1 en in artikel 5.1 bepaalde naar redelijkheid worden vastgesteld. Deze uitzondering geldt ook voor het maandsalaris (periodesalaris) van nieuw aan te nemen werknemers die door ziekte of beperkingen een functie niet op de reguliere manier kunnen vervullen.

De werknemer of de bij de cao betrokken vakvereniging heeft het recht om overleg te plegen met de werkgever over het salaris. Ingeval zij van mening verschillen over de billijkheid van het vastgestelde salaris, kunnen zij het Bedrijfstakbureau verzoeken haar zienswijze omtrent dit verschil van mening aan de betrokken werkgever en vakverenigingen kenbaar te maken.

9. **Evenredige vermindering van het inkomen**
Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst, gedurende welke een werknemer in een maand (periode) niet heeft gewerkt ten gevolge van afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, niet verwijtbare werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen (periode-inkomen) met een evenredig deel verminderd. Hetzelfde geldt indien niet is gewerkt wegens die gevallen van arbeidsongeschiktheid waarvoor de werknemer aanspraak heeft op een uitkering ingevolge de Ziektewet.

Artikel 5.2 Voorwaarde methodiek toepassing salarisschalen en beoordelingstoeslag

1. Indien in het bedrijf van de werkgever een beoordelingsmethodiek is ingevoerd die met de vakverenigingen is overeengekomen, geldt in afwijking van het in artikel 5.1 en artikel 5.3, de in die methodiek vastgestelde koppeling van beoordeling aan de beloning.

2. De bedoelde methodiek dient aan de volgende algemene voorwaarden te voldoen:
   - Het functieaanvangssalaris (FAS) is gelijk aan het 0-functiejarensalaris in de cao;
   - Het functie-eindsalaris (FES) is gelijk aan het salaris bij het maximum aantal functiejaren in de cao verhoogd met 4%;
   - Dit 104% cao-niveau zal bij een normale functie-uitoefening door iedere werknemer kunnen worden bereikt;
   - De doorloop van FAS naar FES zal overeenkomstig de methodiek individueel verschillend kunnen zijn en hangt af van de beoordeling en de loopbaanontwikkeling van de betrokkene. Aan de verhoging is niet een in de cao vastgelegd jaarlijks minimum of maximum gebonden;
   - In de methodiek dient aandacht te worden gegeven aan afspraken met betrekking tot de te verwachten loopbaanontwikkeling en de noodzakelijk of gewenst geachte training en scholing teneinde een goede inzetbaarheid te verkrijgen en te behouden;
   - Een bezwaar- en beroepsprocedure behoort onderdeel te zijn van de methodiek. De beroepscommissie dient paritair (OR) te zijn samengesteld;
   - De methodiek van de koppeling beoordeling, beloning en loopbaanontwikkeling dient schriftelijk te zijn vastgelegd en bekend te zijn bij alle betrokkenen;
   - De jaarlijkse vastlegging van de beoordeling en de afspraken dient door de leidinggevende en de medewerker voor akkoord te worden getekend.

3. Een beoordelingsgesprek kan worden vervolgd met het ontwikkelingsgesprek zoals genoemd in artikel 8.4.

Artikel 5.3 Beoordelingstoeslag

1. Voor de werknemers geldt een beoordelingstoeslag op grond van een beoordelings-, meritrating- of enig ander systeem met als richtlijn:
   - bij een beoordeling “voldoende” 2%
   - bij een beoordeling “goed” 3%
   - bij een beoordeling “uitstekend” 4%

   van het schaalsalaris, met dien verstande dat de beoordelingstoeslag minimaal 2% bedraagt. Dit minimum geldt niet gedurende ten hoogste de eerste 6 maanden (7 perioden) van het dienstverband.

2. De in artikel 5.3.1 geregelde beoordelingstoeslag wordt voor gedeelten van een maand (periode) naar evenredigheid berekend.

Artikel 5.4 Ploegentoeslag

1. a. De werknemers die volgens het dienstrooster arbeid in ploegendienst verrichten ontvangen per maand (periode) - voor gedeelten van een maand (periode) naar evenredigheid berekend - de toeslagen zoals genoemd in de ‘Omschrijving van de standaard (ploegen)diensten’ (zie 3.B).
   Deze toeslag wordt berekend op basis van het maandsalaris (periodesalaris).
   b. Als het rooster afwijkt van de standaard ploegendiensten, geldt de toeslag die volgt uit de Basismatrix of Variantmatrix volgens het ‘Beslisschema keuze Klokurenmatrix’ (zie 5.C). Hierbij kan gebruik worden gemaakt van de cao-tool ‘Rekentool ploegentoeslagen KRLI’ (zie 13.G).
   Ook als er in een afwijkend rooster wordt gewerkt zonder dat er sprake is van ploegendienst, geldt de toeslag die volgt uit de matrix in 5.C.

2. **Tijdelijk invallen in een andere dienst**
   a. Werknemers in ploegendienst die in opdracht van de werkgever invallen in een andere dienst (doch in hetzelfde ploegendienstrooster) ontvangen voor de periode van inval in de andere dienst een eenmalige toeslag van:
      - 100% van het uursalaris bij invallen in een ochtend- of dagdienst;
      - 150% van het uursalaris bij invallen in een middagdienst;
      - 200% van het uursalaris bij invallen in een nachtdienst.

      Bij terugplaatsing in de eigen dienst ontvangt de werknemer deze toeslag wederom, behalve als de terugplaatsing in dezelfde kalenderweek plaatsvindt.
   b. *Overplaatsing naar een ander soort dienst*
      Zijn als gevolg van overplaatsing naar een ander soort dienst aan het einde van de week meer diensten gemaakt dan die behorende bij het dienstrooster dat aan het begin van de week op de werknemer van toepassing was, dan zullen de meerdere diensten als overwerk worden betaald, in welk geval over de desbetreffende uren geen ploegentoeslag wordt toegekend; zijn minder diensten gemaakt, dan behoudt de werknemer zijn normale inkomen volgens dienstrooster.

3. **Definitieve terugplaatsing naar een lager betaald rooster**
   Een werknemer die door de bedrijfsleiding of vanwege medische redenen, mits een bevoegd orgaan (zijnde Arbodienst, Re-integratiebedrijf of UWV) dit adviseert, wordt teruggeplaatst van de ploegendienst naar een lager betaalde ploegendienst of dagdienst, ontvangt:
   a. als de werknemer voor de terugplaatsing 3 maanden (perioden) of korter in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam is geweest: het geldbedrag van de oorspronkelijke ploegentoeslag de lopende maand (periode) uit.
   b. als de werknemer voor de terugplaatsing langer dan 3 maanden (perioden) maar korter dan 1 jaar onafgebroken in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam is geweest: het geldbedrag van de oorspronkelijke ploegentoeslag de lopende maand (periode) uit plus een 1/2 maand (1/2 periode).
   c. als de werknemer voor de terugplaatsing langer dan 1 jaar maar korter dan 3 jaar onafgebroken in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam geweest: het geldbedrag van de oorspronkelijke ploegentoeslag de lopende maand (periode) uit plus 1 maand (1 periode).
   d. als de werknemer voor de terugplaatsing langer dan 3 jaar, maar korter dan 5 jaar onafgebroken in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam is geweest: boven de onder c genoemde periode nog:
      - 3 maanden (perioden) - 75%;
      - 3 maanden (perioden) - 50%;
      - 3 maanden (perioden) - 25%;

      van het verschil in beloning tussen de oude en nieuwe dienst.
   e.1. als de werknemer vóór de terugplaatsing langer dan 5 jaar in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam is geweest:, boven de onder c genoemde periode nog:
      - 4 maanden (perioden) - 75%;
      - 4 maanden (perioden) - 50%;
      - 4 maanden (perioden) - 25%;

      van het verschil in beloning tussen de oude en nieuwe dienst.
   e.2. is de terugplaatsing binnen 7 jaar voor de AOW-datum en is de werknemer langer dan 5 jaar onafgebroken in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam geweest, dan behoudt hij het oorspronkelijke geldbedrag van de ploegentoeslag vóór de terugplaatsing.

4. Werknemers kunnen de werkgever verzoeken om in een minder zwaar rooster te werk te worden gesteld. De werkgever zal, indien er organisatorische mogelijkheden zijn, aan dit verzoek tegemoet komen. Daarvoor wordt in gezamenlijkheid naar een passende oplossing gezocht volgens het 'Protocol aanpassing werk(tijden)'. Zie 13.E.

   Als de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, is de werkgever niet verplicht om in te gaan op zijn verzoek om uitbreiding of vermindering van het aantal te werken uren of om in een minder zwaar rooster te werk te worden gesteld. Het 'Protocol aanpassing werk(tijden)' is dan niet van toepassing.

Als het verzoek minder dan 7 jaar voor de AOW-leeftijd wordt gedaan en leidt tot een aanpassing waarbij de ploegentoeslag vervalt, kan de werknemer nog aanspraak maken op het geldbedrag van de oorspronkelijke ploegentoeslag gedurende de lopende maand (periode) en daarna gedurende:
- 4 maanden (perioden) - 75% van het geldbedrag;
- 4 maanden (perioden) - 50% van het geldbedrag;
- 4 maanden (perioden) - 25% van het geldbedrag.

Een werkgever kan in positieve zin van deze afbouwregeling afwijken.

5. a. Werknemers werkzaam in ploegendienst, van wie de partner is bevallen, kunnen bij de werkgever een verzoek indienen om tijdelijk, maximaal 3 maanden, in dagdienst te werk gesteld te worden. De werkgever zal, indien organisatorische mogelijkheden aanwezig zijn, zoveel mogelijk aan dit verzoek tegemoet komen. Daarvoor wordt in gezamenlijkheid naar een passende oplossing gezocht volgens het 'Protocol aanpassing werk(tijden)'. Zie 13.E.
   b. Gedurende de periode dat vanwege het verzoek, bedoeld in artikel 5.4.5 sub a niet in ploegendienst wordt gewerkt, is de werkgever niet gehouden ploegentoeslag te betalen.

Artikel 5.5 Verschoven uren

1. Onder verschoven uren worden verstaan de gewerkte uren vallende buiten de werktijd krachtens het toepasselijke dienstrooster, zonder dat de normale arbeidsduur volgens dit dienstrooster wordt overschreden, met uitzondering van de uren voortvloeiende uit het tijdelijk invallen van ploegenwerkers in een andere wacht of dienst zoals bedoeld in artikel 5.4.2 sub a.

2. Verschoven uren worden per uur beloond met de volgende toeslagen:
   a. 100% van het uursalaris wordt betaald, indien zij vallen tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur, alsmede voor uren op een niet op zondag vallende feestdag;
   b. 50% van het uursalaris voor alle overige uren.

3. Over verschoven uren als bedoeld in artikel 5.5 leden 1 en 2 wordt geen toeslag voor ploegendienst toegekend.

4. In afwijking van het in artikel 5.5.1 bepaalde worden niet als verschoven uren beschouwd, de uren door een werknemer, werkzaam in de dagdienst, gewerkt tijdens buiten het dienstrooster vallende werktijd indien:
   a. het werk niet eerder aanvangt dan 07.00 uur;
   b. het werk niet later eindigt dan 18.00 uur;
   c. de dagelijkse pauze niet wordt verlengd.

5. In afwijking van het in artikel 5.5.1 bepaalde worden evenmin als verschoven uren beschouwd de uren door een chauffeur gewerkt gedurende buiten het dienstrooster vallende tijd, indien en voor zover deze uren nog op dezelfde dag door diensttijd en pauzes van gelijke duur worden ingehaald.

Artikel 5.6 Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan al het door de werkgever opgedragen werk op uren die het aantal uren van het dienstrooster overschrijden.

2. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt. Vanaf 7 jaar voor de AOW-leeftijd, worden werknemers op hun verzoek niet uitgenodigd overwerk te verrichten.

3. a. Indien het overwerk omvangrijk is, hetzij op grond van de periode gedurende welke het dient te worden verricht, hetzij op grond van het aantal werknemers dat er bij betrokken is, hetzij op grond van het aantal uren dat per dag moet worden overgewerkt, zal de werkgever hierover vooraf overleg plegen met de PVT, onverminderd het recht van de vakverenigingen hierover met de werkgever

overleg te plegen.
Daar waar een OR is ingesteld behoeft het voorgaande de instemming van deze raad.

b. Onverminderd het onder artikel 5.6.3 sub a bepaalde zal van al het verrichte overwerk periodiek mededeling aan de PVT worden gedaan.

4. In afwijking van het in artikel 5.6.1 bepaalde wordt niet als overwerk beschouwd:
   a. Indien het aantal werkuren in een incidenteel geval met niet meer dan een half uur per dienst en in totaal niet meer dan een uur wordt overschreden;
   b. Arbeid verricht voor het inhalen van verzuimde uren wegens bedrijfsstagnatie, voor zover over deze uren het voor betrokkenen geldende salaris door de werkgever wordt doorbetaald;
   c. Arbeid verricht voor het inhalen van verzuimde uren anders dan bedoeld in de artikelen 5.8, 7.1, 7.2, 7.3 en 10.4.

5. Pauzetijd in de fabriek, nodig geworden door overwerk, wordt als overwerktijd uitbetaald.

6. De werknemer, die onverwachts van huis wordt ontboden voor het verrichten van overwerk, krijgt één uur extra als overwerk uitbetaald, gelijk aan het eerste overwerkuur.

7. Overwerk wordt per uur beloond met de volgende toeslag:
   a. 100% van het uursalaris, indien verricht tussen zaterdag 12.00 uur en maandag 00.00 uur of op een niet op zondag vallende feestdag;
   b. 50% van het uursalaris over alle overige uren.

8. a. Overwerk zal binnen 4 weken, nadat het is verricht, door werkverlet worden ingehaald tenzij het om redenen van bedrijfsbelang niet mogelijk is.
   b. Indien het overwerk door werkverlet wordt ingehaald, worden alleen de in artikel 5.6.7 genoemde toeslagen uitbetaald.

9. Over de uren van overwerk wordt geen ploegentoeslag toegekend.

10. De zon- en feestdagen, zoals genoemd in artikel 7.2.1, worden voor de toepassing van dit artikel geacht te lopen van 00.00 - 24.00 uur, met dien verstande dat na instemming OR of de PVT kan worden bepaald dat de feestdag aanvangt op het tijdstip van de laatste ploegwisseling voor de desbetreffende feestdag en eindigt op een 24 uur later gelegen tijdstip.

11. Onverminderd het in artikel 5.6 leden 7 en 8 bepaalde, behoeft de werknemer in dagdienst voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dagdienst en voor wie bedoelde overschrijding voor 04.00 uur is begonnen, niet eerder met zijn normale arbeid te beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingsuren heeft bedragen met inachtneming van het maximum geldend in de Arbeidstijdenwet.
    Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst volgend op de hier bedoelde overschrijding. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

Artikel 5.7 Vakantietoeslag

1. De werkgever zal aan de werknemers een vakantietoeslag toekennen. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei van enig jaar tot en met 30 april van het volgende jaar.

2. a. Deze vakantietoeslag bedraagt per vol vakantietoeslagjaar 8% van het door de werknemer verdiende roosterinkomen (excl. overwerkbeloning en uitkering als bedoeld in artikel 6.4) en van de ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid. Voor functievolwassen werknemers bedraagt de minimum vakantietoeslag per 1 juni 2024 € 2.130,74 en per 1 januari 2025 € 2.186,14.
   Dit bedrag wordt jaarlijks verhoogd met de afgesproken structurele verhogingen in de cao. Voor de werknemers in functiegroep 0, de aanloopschaal of vallende onder de overgangsregeling, geldt geen minimum vakantietoeslag.
   Indien een werknemer gedurende het vakantietoeslagjaar in of uit dienst van de werkgever treedt, heeft hij slechts aanspraak op een gedeelte van de vakantietoeslag naar evenredigheid van de tijd dat hij gedurende het vakantiejaar in dienst van de werkgever is geweest.
   b. Eventuele vakantietoeslaguitkeringen op grond van sociale verzekeringswetten zullen met de door de werkgever uit te keren toeslag worden verrekend.

3. De opgebouwde vakantietoeslag wordt in de maand mei uitbetaald. Na instemming van de OR of PVT kan de werkgever de vakantietoeslag geheel of gedeeltelijk op een ander tijdstip betalen, mits de tweede betaling in de maand juni valt.

4. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband gedurende het vakantietoeslagjaar wordt eventueel teveel of te weinig uitgekeerde vakantietoeslag alsnog verrekend, dan wel uitbetaald, met dien verstande dat het minimum bedrag als genoemd in artikel 5.7.2 sub a naar evenredigheid in acht wordt genomen voor de aldaar genoemde categorieën werknemers.

5. Artikel 17 lid 2 van de Wet minimumloon vakantietoeslag blijft buiten toepassing.

Artikel 5.8 Feestdagentoeslag

1. a. Feestdagen, waarop werknemers normaal gesproken zouden moeten werken, zijn betaalde vrije dagen. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in volcontinudienst betreft volgens het geldende dienstrooster.
   b. De werknemer in volcontinudienst die op een feestdag arbeid volgens zijn rooster moet verrichten, ontvangt per gewerkt uur, over de maand (periode) waarin die feestdag valt een toeslag van 100% op het uursalaris. De toeslag voor het werken op een feestdag kan op verzoek van de werknemer worden omgezet ter vermindering van de opkomstdagen.
   c. Op 24 en 31 december zal, met uitzondering van de volcontinudienst, na 18.00 uur geen arbeid meer in ploegendienst worden verricht. De werknemers behouden voor het restant van de ploegendienst hun salaris.

2. Indien op een feestdag, welke niet op een dienstroostervrije dag valt, wel wordt gewerkt, geldt voor de betaling het in artikel 5.6 leden 7 en 8 bepaalde.

Artikel 5.9 Salarisbetaling

1. De werkgever betaalt het salaris maandelijks (per periode) op de daartoe aangewezen betaaldag aan iedere werknemer afzonderlijk en is bevoegd om het salaris geheel of gedeeltelijk over te maken op een betaalrekening van de werknemer.

2. De werknemer is verplicht, indien de werkgever dit wenst, eventuele ontvangstbevestigingen op een door de werkgever vast te stellen tijdstip in te leveren.

3. De werkgever is gehouden een duidelijke specificatie bij de afrekening te verstrekken.

5.A Aanpassing salarisschalen

Salarisaanpassing
Met ingang van 1 juni 2024 worden de salarissen en de salarisschalen verhoogd met 3,0% structureel.
Met ingang van 1 januari 2025 worden de salarissen en de salarisschalen verhoogd met 2,6% structureel.

Deze loonstijging wordt als volgt uitgevoerd:

- Bedrijven zullen de eerste loonstijging zo spoedig mogelijk in hun salarisadministratie doorvoeren.
- Voor de periode van 1 juni 2024 tot de invoering van de loonstijging wordt eenmalig een bruto betaling ter grootte van (ongeveer) 3,0% gedaan aan werknemers die op het moment van uitkeren in dienst zijn (= 3,0% * maandinkomen * aantal maanden * 1,08).
- De nieuwe salaristabel wordt zo spoedig mogelijk na het accorderen van het cao-resultaat gepubliceerd, waarbij de salarisschalen die lager uitvallen dan het WML (wettelijk minimumloon per 1 juli 2025) op het niveau van het WML worden gesteld.

Indien in een onderneming afwijkende salarissen en salarisschalen van toepassing zijn, geldt de genoemde verhoging voor deze salarissen en salarisschalen.
Individuele salarissen worden eveneens met het genoemde percentage verhoogd, tenzij er individuele, afwijkende afspraken bestaan (zoals afbouw persoonlijke toeslag).

Hardheidsclausule
Bedrijven die aantoonbaar kunnen maken dat deze loonstijging niet verantwoord is omdat de continuïteit van de onderneming onder druk staat, kunnen een tijdelijke of definitieve ontheffing van het Bedrijfstakbureau verkrijgen. Deze ontheffing moet zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk 1 september 2024 (voor de eerste loonstijging) en 1 december 2024 (voor de tweede loonstijging), bij het Bedrijfstakbureau worden aangevraagd en is mogelijk als:

- de salaristabellen die het betreffende bedrijf hanteert, hoger zijn dan de salaristabellen in bijlage 5B van de cao;
  en
- de problematische continuïteit van de onderneming aannemelijk kan worden gemaakt door bijvoorbeeld verliesgevende cijfers, reorganisatie, ontslagen en/of een onvoldoende gevulde orderportefeuille;
  en
- de zienswijze van de OR of PVT bij de aanvraag wordt overlegd. De lokale vakbondsvertegenwoordiger kan de OR of PVT daar te allen tijde in ondersteunen.

Koppeling maandtabel en periodetabel
De structurele verhogingen worden als volgt toegekend:

- In de oneven kalenderjaren wordt de periodetabel aangepast met ingang van de periode waarin de afgesproken datum valt en in de even kalenderjaren wordt de periodetabel aangepast met ingang van de periode die volgt op de afgesproken datum.
- De salaristabel voor het periodeloon (4-wekenloon) wordt afgeleid van de salaristabel voor het maandloon. Om de salarisschalen per periode van 4 weken te berekenen wordt de volgende formule gehanteerd: Maandsalaris * 12 / (13 * 52,18 / 52).

Overzicht van de verhoging van de salarisschalen over de periode 1990 t/m 31 augustus 2025

datum	%
1 juli 1990	3,0
1 januari 1991	1,95
1 april 1991	3,5
1 juni 1992	4,25
1 april 1993	4,0
1 januari 1994	0,75
1 mei 1995	1,25
1 januari 1996	0,75
1 juli 1996	2,0
1 januari 1997	0,5
1 juli 1997	2,5
1 juli 1998	2,75
1 april 1999	2,5
1 oktober 1999	0,5
1 april 2000	3,5
1 januari 2001	1,9
1 april 2001	4,0
1 april 2002	3,0
1 oktober 2002	0,5
1 mei 2003	2,5
1 juli 2005	1,0
1 januari 2006	2,0
1 januari 2007	0,8

datum	%
1 juni 2007	2,8
1 juni 2008	2,8
1 augustus 2009	1,0
1 oktober 2010	1,25
1 juni 2011	2,0
1 december 2012	1,5
1 september 2013	1,5
1 januari 2014	1,75
1 januari 2015	1,5
1 mei 2016	1,5
1 mei 2017	1,6
1 mei 2018	2,35
1 mei 2019	2,65
1 januari 2021	1,2
1 mei 2021	2,0
1 juni 2022	2,0
1 november 2022	2,0
1 juni 2023	€ 150,- (het gewogen gemiddelde over de loonschalen in de cao is 6,3%)
1 januari 2024	2,0
1 juni 2024	3,0
1 januari 2025	2,6

5.B Salarisschalen per 1 januari 2024, 1 juni 2024 en 1 januari 2025

Minimum salarisschalen CAO KRLI (per MAAND) ingaande 1 januari 2024 (na loonstijging met 2,0%)

Functiejarenschaal

Groep	0	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Punten ORBA		0-19,5	20-39,5	40-59,5	60-79,5	80-94,5	95-109,5	110-124,5	125-140,5	141-160,5	161-185
Aanloopschaal		€ 2.167,50	€ 2.208,30	€ 2.244,00	€ 2.274,60	€ 2.295,00	€ 2.364,29	€ 2.455,68	€ 2.549,59	€ 2.722,41	€ 2.917,08
Functiejaren											
0	€ 2.317,83	€ 2.259,64	€ 2.302,80	€ 2.359,86	€ 2.426,67	€ 2.504,61	€ 2.611,11	€ 2.712,70	€ 2.817,10	€ 3.009,16	€ 3.225,63
1		€ 2.281,22	€ 2.323,68	€ 2.384,21	€ 2.468,42	€ 2.551,98	€ 2.655,61	€ 2.762,12	€ 2.871,40	€ 3.071,12	€ 3.312,60
2		€ 2.299,32	€ 2.345,25	€ 2.414,13	€ 2.499,05	€ 2.587,41	€ 2.698,81	€ 2.808,75	€ 2.922,89	€ 3.135,86	€ 3.402,39
3		€ 2.318,07	€ 2.364,72	€ 2.444,81	€ 2.540,80	€ 2.632,67	€ 2.744,71	€ 2.856,03	€ 2.981,34	€ 3.205,45	€ 3.489,39
4		€ 2.339,68	€ 2.390,49	€ 2.477,47	€ 2.580,47	€ 2.674,44	€ 2.792,73	€ 2.904,11	€ 3.034,25	€ 3.268,76	€ 3.577,09
5			€ 2.418,33	€ 2.509,48	€ 2.624,32	€ 2.717,56	€ 2.833,80	€ 2.952,10	€ 3.087,83	€ 3.332,10	€ 3.665,47
6						€ 2.762,82	€ 2.881,10	€ 2.997,35	€ 3.137,25	€ 3.401,72	€ 3.758,73
7								€ 3.046,04	€ 3.194,29	€ 3.465,71	€ 3.844,34
8									€ 3.245,80	€ 3.533,24	€ 3.934,78
9										€ 3.599,34	€ 4.022,48
10											€ 4.108,76

Opmerkingen:

- Salarisgroep 0 is het Wettelijke MinimumLoon. Op schaal 0 zijn de cao-verhogingen uit bijlage 5.A niet van toepassing. Het WML is per 1 januari 2024 = € 13,27 per uur. Het maandtoetsloon volgens SZW = €13,27 * 8 uur/dag * 262 werkdagen in 2024 / 12 maanden = €2.317,83 per maand
- In plaats van de geel gearceerde salarissen moet het Wettelijk Minimumloon (maandtoetsloon) worden betaald
- Let op: voor jongeren mag in schaal 0 het minimum jeugdloon worden gebruikt.
- Het uursalaris dat volgt uit de cao = (maandsalaris * 12 maanden/jaar) / (40 uur/week * 52,18 weken/jaar)
- Zie artikel 5.1 van deze cao voor een toelichting op de toepassing van de salarisschalen.

Minimum salarisschalen CAO KRLI (per PERIODE van 4 weken) ingaande 1e periode 2024 (na loonstijging met 2,0%)

Functiejarenschaal

Groep	0	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Punten ORBA		0-19,5	20-39,5	40-59,5	60-79,5	80-94,5	95-109,5	110-124,5	125-140,5	141-160,5	161-185
Aanloopschaal		€ 2.000,28	€ 2.037,94	€ 2.070,90	€ 2.099,14	€ 2.117,97	€ 2.175,12	€ 2.259,22	€ 2.345,56	€ 2.504,59	€ 2.683,72
Functiejaren											
0	€ 2.139,53	€ 2.079,66	€ 2.118,63	€ 2.170,85	€ 2.231,36	€ 2.304,45	€ 2.402,61	€ 2.497,22	€ 2.591,17	€ 2.767,94	€ 2.967,69
1		€ 2.097,06	€ 2.136,72	€ 2.193,09	€ 2.271,03	€ 2.346,20	€ 2.442,97	€ 2.541,05	€ 2.641,98	€ 2.823,63	€ 3.046,36
2		€ 2.116,53	€ 2.156,94	€ 2.220,22	€ 2.298,16	€ 2.380,99	€ 2.481,20	€ 2.584,94	€ 2.690,05	€ 2.884,87	€ 3.128,43
3		€ 2.131,90	€ 2.175,01	€ 2.249,45	€ 2.337,86	€ 2.423,48	€ 2.524,37	€ 2.626,68	€ 2.744,30	€ 2.948,89	€ 3.209,90
4		€ 2.152,02	€ 2.196,57	€ 2.279,41	€ 2.374,04	€ 2.461,73	€ 2.568,87	€ 2.670,50	€ 2.789,51	€ 3.010,17	€ 3.290,60
5			€ 2.225,83	€ 2.307,90	€ 2.414,41	€ 2.499,97	€ 2.607,18	€ 2.715,78	€ 2.841,73	€ 3.065,12	€ 3.371,37
6						€ 2.543,83	€ 2.651,05	€ 2.758,21	€ 2.886,24	€ 3.127,72	€ 3.456,20
7								€ 2.802,78	€ 2.937,75	€ 3.189,02	€ 3.539,05
8									€ 2.985,09	€ 3.250,93	€ 3.620,50
9										€ 3.312,20	€ 3.699,12
10											€ 3.780,57

Opmerkingen:

- Salarisgroep 0 is het Wettelijke MinimumLoon. Op schaal 0 zijn de cao-verhogingen uit bijlage 5.A niet van toepassing. Het WML is per 1 januari 2024 = € 13,27 per uur. Het periodetoetsloon volgens SZW = €13,27 * 8 uur/dag * 262 werkdagen in 2024 / 13 perioden = €2.139,53 per periode
- In plaats van de geel gearceerde salarissen moet het Wettelijk Minimumloon (periodetoetsloon) worden betaald
- Let op: voor jongeren mag in schaal 0 het minimum jeugdloon worden gebruikt.
- Het uursalaris dat volgt uit de cao = (periodesalaris * 13 perioden/jaar) / (40 uur/week * 52,18 weken/jaar)
- Zie artikel 5.1 van deze cao voor een toelichting op de toepassing van de salarisschalen.

Minimum salarisschalen CAO KRLI (per MAAND) ingaande 1 juni 2024 (na loonstijging met 3,0%)

Functiejarenschaal

Groep	0	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Punten ORBA		0-19,5	20-39,5	40-59,5	60-79,5	80-94,5	95-109,5	110-124,5	125-140,5	141-160,5	161-185
Aanloopschaal		€ 2.232,53	€ 2.274,55	€ 2.311,32	€ 2.342,84	€ 2.363,85	€ 2.435,22	€ 2.529,35	€ 2.626,08	€ 2.804,08	€ 3.004,59
Functiejaren											
0	WML	€ 2.327,43	€ 2.371,88	€ 2.430,66	€ 2.499,47	€ 2.579,75	€ 2.689,44	€ 2.794,08	€ 2.901,61	€ 3.099,43	€ 3.322,40
1		€ 2.349,66	€ 2.393,39	€ 2.455,74	€ 2.542,47	€ 2.628,54	€ 2.735,28	€ 2.844,98	€ 2.957,54	€ 3.163,25	€ 3.411,98
2		€ 2.368,30	€ 2.415,61	€ 2.486,55	€ 2.574,02	€ 2.665,03	€ 2.779,77	€ 2.893,01	€ 3.010,58	€ 3.229,94	€ 3.504,46
3		€ 2.387,61	€ 2.435,66	€ 2.518,15	€ 2.617,02	€ 2.711,65	€ 2.827,05	€ 2.941,71	€ 3.070,78	€ 3.301,61	€ 3.594,07
4		€ 2.409,87	€ 2.462,20	€ 2.551,79	€ 2.657,88	€ 2.754,67	€ 2.876,51	€ 2.991,23	€ 3.125,28	€ 3.366,82	€ 3.684,40
5			€ 2.490,88	€ 2.584,76	€ 2.703,05	€ 2.799,09	€ 2.918,81	€ 3.040,66	€ 3.180,46	€ 3.432,06	€ 3.775,43
6						€ 2.845,70	€ 2.967,53	€ 3.087,27	€ 3.231,37	€ 3.503,77	€ 3.871,49
7								€ 3.137,42	€ 3.290,12	€ 3.569,68	€ 3.959,67
8									€ 3.343,17	€ 3.639,24	€ 4.052,82
9										€ 3.707,32	€ 4.143,15
10											€ 4.232,02

Opmerkingen:

- Salarisgroep 0 is het Wettelijke MinimumLoon. Op schaal 0 zijn de cao-verhogingen uit bijlage 5.A niet van toepassing. Het WML per 1 juli 2024 = € 13,68 per uur.
  Het maandtoetsloon volgens SZW = €13,68 * 8 uur/dag * 262 werkdagen in 2024 / 12 maanden = €2.389,44 per maand
- In salarisschalen die lager zijn dan het Wettelijk Minimumloon (maandtoetsloon), moet minimaal het WML worden betaald.
  Vanaf 1 juli 2024 zijn dat de geel gearceerde salarissen.
- Voor jongeren mag in schaal 0 het minimum jeugdloon worden gebruikt.
- Het uursalaris dat volgt uit de cao = (maandsalaris * 12 maanden/jaar) / (40 uur/week * 52,18 weken/jaar)
- Zie artikel 5.1 van deze cao voor een toelichting op de toepassing van de salarisschalen.

Minimum salarisschalen CAO KRLI (per PERIODE van 4 weken) ingaande 7e periode 2024 (na loonstijging met 3,0%)

Functiejarenschaal

Groep	0	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Punten ORBA		0-19,5	20-39,5	40-59,5	60-79,5	80-94,5	95-109,5	110-124,5	125-140,5	141-160,5	161-185
Aanloopschaal		€ 2.053,69	€ 2.092,34	€ 2.126,17	€ 2.155,16	€ 2.174,49	€ 2.240,14	€ 2.326,73	€ 2.415,71	€ 2.579,45	€ 2.763,90
Functiejaren											
0	WML	€ 2.140,99	€ 2.181,88	€ 2.235,95	€ 2.299,24	€ 2.373,09	€ 2.474,00	€ 2.570,25	€ 2.669,17	€ 2.851,14	€ 3.056,25
1		€ 2.161,44	€ 2.201,66	€ 2.259,02	€ 2.338,80	€ 2.417,97	€ 2.516,16	€ 2.617,08	€ 2.720,62	€ 2.909,85	€ 3.138,66
2		€ 2.178,58	€ 2.222,10	€ 2.287,36	€ 2.367,82	€ 2.451,54	€ 2.557,09	€ 2.661,26	€ 2.769,41	€ 2.971,20	€ 3.223,73
3		€ 2.196,34	€ 2.240,55	€ 2.316,43	€ 2.407,38	€ 2.494,43	€ 2.600,58	€ 2.706,06	€ 2.824,79	€ 3.037,13	€ 3.306,16
4		€ 2.216,82	€ 2.264,96	€ 2.347,37	€ 2.444,96	€ 2.534,00	€ 2.646,08	€ 2.751,61	€ 2.874,92	€ 3.097,11	€ 3.389,25
5			€ 2.291,34	€ 2.377,70	€ 2.486,52	€ 2.574,86	€ 2.684,99	€ 2.797,08	€ 2.925,68	€ 3.157,13	€ 3.472,99
6						€ 2.617,74	€ 2.729,81	€ 2.839,96	€ 2.972,51	€ 3.223,09	€ 3.561,36
7								€ 2.886,09	€ 3.026,56	€ 3.283,72	€ 3.642,47
8									€ 3.075,36	€ 3.347,71	€ 3.728,16
9										€ 3.410,34	€ 3.811,25
10											€ 3.893,00

Opmerkingen:

- Salarisgroep 0 is het Wettelijke MinimumLoon. Op schaal 0 zijn de cao-verhogingen uit bijlage 5.A niet van toepassing. Het WML per 1 juli 2024 = € 13,68 per uur.
  Het periodetoetsloon volgens SZW = €13,68 * 8 uur/dag * 262 werkdagen in 2024 / 13 perioden = €2.205,64 per periode
- Het periodesalaris wordt berekend uit het maandsalaris met de formule: (maandsalaris * 12) / (13 * 52,18/ 52)
- In salarisschalen die lager zijn dan het Wettelijk MinimumLoon (periodetoetsloon), moet het WML worden betaald. Vanaf 1 juli 2024 zijn dat de geel gearceerde salarissen.
- Voor jongeren mag in schaal 0 het minimum jeugdloon worden gebruikt.
- Het uursalaris dat volgt uit de cao = (periodesalaris * 13 perioden/jaar) / (40 uur/week * 52,18 weken/jaar)
- Zie artikel 5.1 van deze cao voor een toelichting op de toepassing van de salarisschalen.

Minimum salarisschalen CAO KRLI (per MAAND) ingaande 1 januari 2025 (na loonstijging met 2,6%)

Functiejarenschaal

Groep	0	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Punten ORBA		0-19,5	20-39,5	40-59,5	60-79,5	80-94,5	95-109,5	110-124,5	125-140,5	141-160,5	161-185
Aanloopschaal		€ 2.290,58	€ 2.333,69	€ 2.371,41	€ 2.403,75	€ 2.425,31	€ 2.498,54	€ 2.595,11	€ 2.694,36	€ 2.876,99	€ 3.082,71
Functiejaren											
0	WML	€ 2.387,94	€ 2.433,55	€ 2.493,86	€ 2.564,46	€ 2.646,82	€ 2.759,37	€ 2.866,73	€ 2.977,05	€ 3.180,02	€ 3.408,78
1		€ 2.410,75	€ 2.455,62	€ 2.519,59	€ 2.608,57	€ 2.696,88	€ 2.806,40	€ 2.918,95	€ 3.034,44	€ 3.245,49	€ 3.500,69
2		€ 2.429,88	€ 2.478,42	€ 2.551,20	€ 2.640,94	€ 2.734,32	€ 2.852,04	€ 2.968,23	€ 3.088,86	€ 3.313,92	€ 3.595,58
3		€ 2.449,69	€ 2.498,99	€ 2.583,62	€ 2.685,06	€ 2.782,15	€ 2.900,55	€ 3.018,19	€ 3.150,62	€ 3.387,45	€ 3.687,52
4		€ 2.472,53	€ 2.526,22	€ 2.618,14	€ 2.726,98	€ 2.826,29	€ 2.951,30	€ 3.069,00	€ 3.206,54	€ 3.454,36	€ 3.780,19
5			€ 2.555,64	€ 2.651,96	€ 2.773,33	€ 2.871,87	€ 2.994,70	€ 3.119,72	€ 3.263,15	€ 3.521,29	€ 3.873,59
6						€ 2.919,69	€ 3.044,69	€ 3.167,54	€ 3.315,39	€ 3.594,87	€ 3.972,15
7								€ 3.218,99	€ 3.375,66	€ 3.662,49	€ 4.062,62
8									€ 3.430,09	€ 3.733,86	€ 4.158,19
9										€ 3.803,71	€ 4.250,87
10											€ 4.342,05

Opmerkingen:

- Salarisgroep 0 is het Wettelijke MinimumLoon. Op schaal 0 zijn de cao-verhogingen uit bijlage 5.A niet van toepassing. Het WML per 1 januari 2025 bedraagt €14,06 per uur. Het maandtoetsloon volgens SZW = €14,06 * 8 uur/dag * 261 werkdagen in 2025 / 12 maanden = €2.446,44 per maand
- In salarisschalen die lager zijn dan het Wettelijk Minimumloon (maandtoetsloon), moet minimaal het WML worden betaald. Vanaf 1 januari 2025 zijn dat de geel gearceerde salarissen.
- Voor jongeren mag in schaal 0 het minimum jeugdloon worden gebruikt.
- Het uursalaris dat volgt uit de cao = (maandsalaris * 12 maanden/jaar) / (40 uur/week * 52,18 weken/jaar)
- Zie artikel 5.1 van deze cao voor een toelichting op de toepassing van de salarisschalen.

Minimum salarisschalen CAO KRLI (per PERIODE van 4 weken) ingaande 1e periode 2025 (na loonstijging met 2,6%)

Functiejarenschaal

Groep	0	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Punten ORBA		0-19,5	20-39,5	40-59,5	60-79,5	80-94,5	95-109,5	110-124,5	125-140,5	141-160,5	161-185
Aanloopschaal		€ 2.107,09	€ 2.146,74	€ 2.181,45	€ 2.211,19	€ 2.231,03	€ 2.298,38	€ 2.387,22	€ 2.478,52	€ 2.646,52	€ 2.835,76
Functiejaren											
0	WML	€ 2.196,66	€ 2.238,61	€ 2.294,08	€ 2.359,02	€ 2.434,79	€ 2.538,32	€ 2.637,08	€ 2.738,57	€ 2.925,27	€ 3.135,71
1		€ 2.217,64	€ 2.258,90	€ 2.317,75	€ 2.399,61	€ 2.480,84	€ 2.581,58	€ 2.685,12	€ 2.791,36	€ 2.985,51	€ 3.220,27
2		€ 2.235,22	€ 2.279,87	€ 2.346,83	€ 2.429,38	€ 2.515,28	€ 2.623,57	€ 2.730,45	€ 2.841,41	€ 3.048,45	€ 3.307,55
3		€ 2.253,44	€ 2.298,80	€ 2.376,66	€ 2.469,97	€ 2.559,29	€ 2.668,20	€ 2.776,42	€ 2.898,23	€ 3.116,10	€ 3.392,12
4		€ 2.274,46	€ 2.323,85	€ 2.408,40	€ 2.508,53	€ 2.599,88	€ 2.714,88	€ 2.823,15	€ 2.949,67	€ 3.177,63	€ 3.477,37
5			€ 2.350,91	€ 2.439,52	€ 2.551,17	€ 2.641,81	€ 2.754,80	€ 2.869,80	€ 3.001,75	€ 3.239,22	€ 3.563,29
6						€ 2.685,80	€ 2.800,79	€ 2.913,80	€ 3.049,80	€ 3.306,89	€ 3.653,96
7								€ 2.961,13	€ 3.105,25	€ 3.369,10	€ 3.737,17
8									€ 3.155,32	€ 3.434,75	€ 3.825,09
9										€ 3.499,01	€ 3.910,34
10											€ 3.994,22

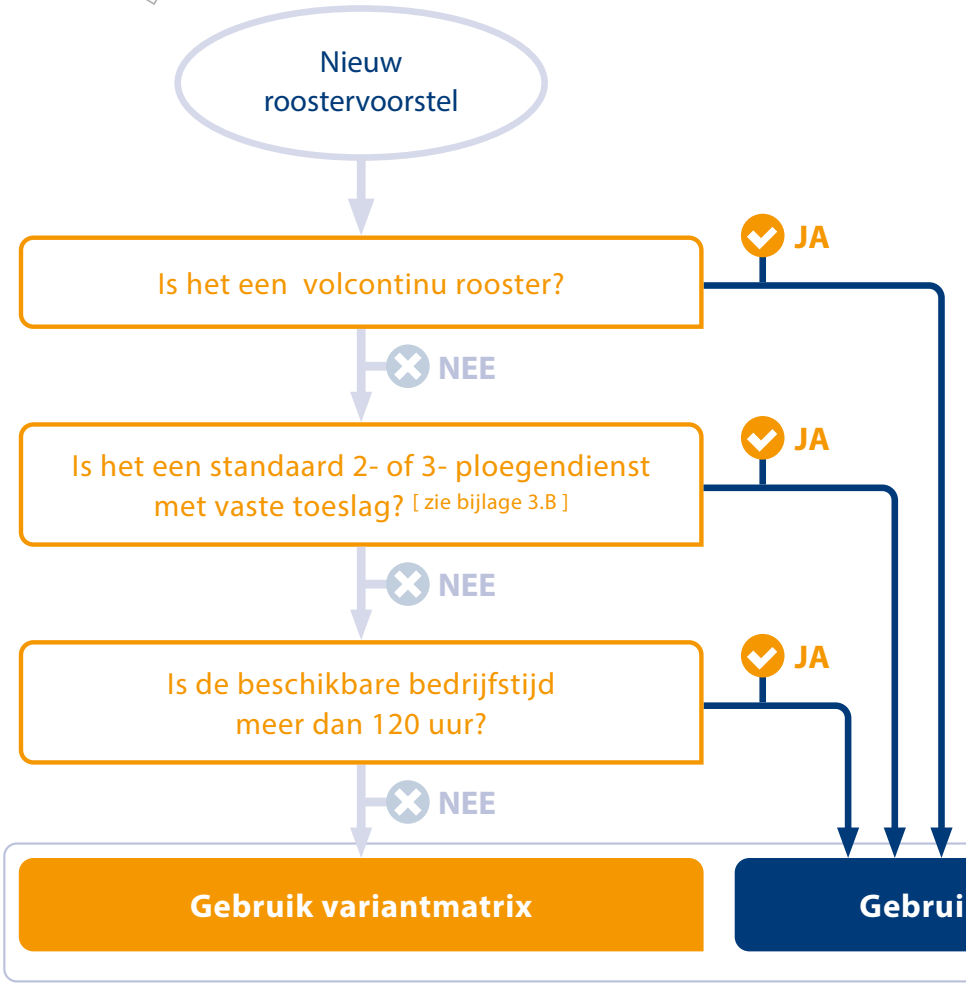
Opmerkingen:

- Salarisgroep 0 is het Wettelijke MinimumLoon. Op schaal 0 zijn de cao-verhogingen uit bijlage 5.A niet van toepassing. Het WML per 1 januari 2025 bedraagt €14,06 per uur. Het periodetoetsloon volgens SZW = €14,06 * 8 uur/dag * 261 werkdagen in 2025 / 13 perioden = €2.258,25 per periode
- Het periodesalaris wordt berekend uit het maandsalaris met de formule: (maandsalaris * 12) / (13 * 52,18/ 52)
- In salarisschalen die lager zijn dan het Wettelijk MinimumLoon (periodetoetsloon), moet het WML worden betaald. Vanaf 1 januari 2025 zijn dat de geel gearceerde salarissen.
- Voor jongeren mag in schaal 0 het minimum jeugdloon worden gebruikt.
- Het uursalaris dat volgt uit de cao = (periodesalaris * 13 perioden/jaar) / (40 uur/week * 52,18 weken/jaar)
- Zie artikel 5.1 van deze cao voor een toelichting op de toepassing van de salarisschalen.

Rosetta

Beslisschema keuze klokurenmatrix

Basismatrix of variantmatrix?



Te volgen protocol

- Voor collectieve roosters: Protocol wijzigen Roosters
- Voor individuele roosters: Protocol aanpassing werk(tijden)

Uitgangspunten

- De basismatrix is in principe van toepassing om te komen tot een passende toeslag bij een voorgesteld rooster.
- De variantmatrix is van toepassing als het voorgestelde rooster een duurzamer alternatief is voor een standaard drieploegenrooster, waarbij mogelijk ook in het weekend wordt gewerkt.
- Dit beslisschema en de bijbehorende matrices zijn niet te gebruiken bij dagdiensten, dan geldt er geen ploegentoeslag.
- Dit beslisschema en de bijbehorende matrices zijn te gebruiken voor zowel collectieve als individuele roosters.
- Bij een nieuw roostervoorstel hoort vanzelfsprekend ook de bespreking van de duurzaamheidsindex van het rooster.

Gebruik de digitale rekentool

De digitale ‘Rekentool Ploegentoeslag KRLI’ is beschikbaar als cao-tool (zie 13.G)

Bij de cao aangesloten bedrijven kunnen een digitale rekentool opvragen bij het Bedrijfstakbureau voor de kunststof- en rubber- en lijmindustrie.

Basismatrix

Toeslagpercentages over basisuurloon

van	tot	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag	zondag
23:00	00:00	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	98,12%	78,00%
22:00	23:00	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	98,12%	78,00%
21:00	22:00	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	98,12%	112,00%
20:00	21:00	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	98,12%	112,00%
19:00	20:00	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	98,12%	112,00%
18:00	19:00	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	98,12%	112,00%
17:00	18:00	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	98,12%	112,00%
16:00	17:00	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	98,12%	112,00%
15:00	16:00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	98,12%	112,00%
14:00	15:00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	98,12%	112,00%
13:00	14:00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	98,12%	112,00%
12:00	13:00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	98,12%	112,00%
11:00	12:00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	98,12%	112,00%
10:00	11:00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	98,12%	112,00%
09:00	10:00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	98,12%	112,00%
08:00	09:00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	98,12%	112,00%
07:00	08:00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	98,12%	112,00%
06:00	07:00	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	112,00%
05:00	06:00	78,00%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	112,00%
04:00	05:00	78,00%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	112,00%
03:00	04:00	78,00%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	112,00%
02:00	03:00	78,00%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	112,00%
01:00	02:00	78,00%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	112,00%
00:00	01:00	78,00%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	112,00%

Variantmatrix

Toeslagpercentages over basisuurloon

van	tot	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag	zondag
23:00	00:00	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	100,00%	100,00%
22:00	23:00	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	100,00%	100,00%
21:00	22:00	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	100,00%	100,00%
20:00	21:00	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	100,00%	100,00%
19:00	20:00	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	100,00%	100,00%
18:00	19:00	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	100,00%	100,00%
17:00	18:00	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	100,00%	100,00%
16:00	17:00	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	100,00%	100,00%
15:00	16:00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	29,67%	29,67%
14:00	15:00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	29,67%	29,67%
13:00	14:00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	29,67%	29,67%
12:00	13:00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	29,67%	29,67%
11:00	12:00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	29,67%	29,67%
10:00	11:00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	29,67%	29,67%
09:00	10:00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	29,67%	29,67%
08:00	09:00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	29,67%	29,67%
07:00	08:00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	29,67%	29,67%
06:00	07:00	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%
05:00	06:00	78,00%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	100,00%
04:00	05:00	78,00%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	100,00%
03:00	04:00	78,00%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	100,00%
02:00	03:00	78,00%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	100,00%
01:00	02:00	78,00%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	100,00%
00:00	01:00	78,00%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	29,67%	100,00%

Hoofdstuk 6 Overige beloningen en vergoedingen

Artikel 6.1 Toeslagen

1. **Toeslag voor werk onder bezwaarlijke omstandigheden**
   a. Aan de werknemer die in de roet-, meng-, wals- of weegafdeling werkt en daardoor intensief met roet in aanraking komt, wordt per gewerkt uur een toeslag betaald van 15% van zijn uursalaris.
   b. Voor arbeidsomstandigheden, welke naar het oordeel van de werkgever gelijk kunnen worden gesteld aan de onder artikel 6.1.1 sub a genoemde, kan na overleg met de vakverenigingen, eveneens per uur een toeslag van maximaal 15% van het uursalaris worden betaald.

Artikel 6.2 Consignatie

Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per dag op maandag t/m vrijdag 0,5%, op zaterdagen en zondagen 2% en op feestdagen 2,5% van hun maandsalaris (resp. 0,55%, 2,2% en 2,75% van hun periodesalaris).
In dit artikel wordt onder maandsalaris verstaan: het maandsalaris omgerekend naar fulltime dienstverband.
Werknemers kunnen niet verplicht worden tot het aansluitend verrichten van overwerk.

Artikel 6.3 Karweiwerkzaamheden

De werkgever kan na instemming van de OR afspraken maken over de voorwaarden voor het verrichten van karweiwerkzaamheden. Voor zover de werkgever hierover geen afspraken heeft gemaakt, gelden de bepalingen van 13.A van deze cao.

Artikel 6.4 Extra jaarlijkse uitkering

1. a. De werkgever zal - tenzij zijnerzijds na overleg met de vakverenigingen aan het Bedrijfstakbureau een verklaring van een erkend accountant wordt overgelegd dat in het desbetreffende boekjaar geen winst is gemaakt - de aan het eind van het betreffende boekjaar in dienst zijnde werknemer, een extra uitkering toekennen van tenminste 3% van het in dat jaar verdiende roosterinkomen (excl. overwerkverdiensten en de vakantietoeslag) en van de ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ingeval van ziekte of ongeval. Van dit uitkeringspercentage wordt 1% onafhankelijk van de bovengenoemde accountantsverklaring uitbetaald aan het einde van enig jaar. De resterende 2%, welke afhankelijk is van bovengenoemde accountantsverklaring, zal uiterlijk in de maand maart, volgend op het betreffende jaar, worden uitbetaald. In geval van een voor het kalenderjaar afwijkend boekjaar zullen de betreffende data analoog worden vastgesteld.
   b. Voorts wordt een evenredig deel van de uitkering toegekend aan de werknemer die in de loop van het boekjaar de dienst wegens pensionering dan wel vervroegde uittreding verlaat en aan de nagelaten betrekkingen zoals bedoeld in artikel 10.8 van een in de loop van het boekjaar overleden werknemer.

2. In overleg met de desbetreffende vakvereniging(en) kan per onderneming in gunstige zin van het bepaalde in artikel 6.4.1 worden afgeweken of kan in plaats van het gestelde in artikel 6.4.1 een winstdelingsregeling worden overeengekomen. Aan deze winstdelingsregeling kan eventueel een spaarregeling worden gekoppeld.

Artikel 6.5 Reiskostenregeling

De werknemer voor wie de afstand tussen woonadres en standplaats meer dan 10 kilometer (enkele reis) bedraagt, ontvangt een fiscaal onbelaste vergoeding van € 0,19 per kilometer voor de volledige woon-werk afstand (vv), met een maximum van 30 kilometer (enkele reis).
Deze reiskostenregeling geldt per reisdag of voor een fiscaal toegestane variant op basis van vaste reiskostenvergoeding per maand.

De reiskostenregeling in dit artikel is een minimumregeling. In de onderneming kan, in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, een andere vergoedingsregeling worden afgesproken die afwijkt ten gunste van de werknemer.

Als de belastingdienst de netto fiscaal toegestane vergoeding verlaagt onder het niveau van € 0,19 per kilometer of beperking in afstanden woon/werk invoert, zal de minimale regeling en de regeling in de onderneming hierop worden aangepast zonder compensatie.

Artikel 6.6 Vakbondscontributie

1. Werknemers die lid zijn van een vakvereniging, partij bij deze cao, kunnen op hun verzoek hun vakbondscontributie voldoen via een korting op het brutoloon, dan wel via een korting op het vaste deel van de extra jaarlijkse uitkering van het desbetreffende jaar.

2. De werknemer maakt uiterlijk 30 november van het betreffende kalenderjaar bij de werkgever kenbaar gebruik te willen maken van de regeling en sluit daartoe een overeenkomst met de werkgever. (Model 13.B)

3. De werknemer overlegt uiterlijk 1 maart van het daaropvolgende jaar een op naam gestelde verklaring van de vakvereniging of een betalingsbewijs met daarop vermeld het door hem betaalde bedrag van de vakbondscontributie over het voorafgaande kalenderjaar.

4. Als de werknemer niet voor 1 maart van het daaropvolgende jaar het bewijsstuk heeft overlegd, wordt de fiscale verrekening van de contributie over het voorgaande jaar teruggedraaid.

5. Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur der uitvoeringsinstelling sociale verzekeringen blijkt dat de belasting- en premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer.

6. Deze regeling is van toepassing indien en voor zover de fiscale regels dat toelaten.

Hoofdstuk 7 Vakantie-, verzuim- en feestdagen

Artikel 7.1 Vakantie- en verlofdagen

1. **Vakantiejaar**
   Het vakantiejaar loopt van 1 juni van enig kalenderjaar tot 1 juni van het daaropvolgende kalenderjaar, tenzij de werkgever na instemming van de OR of PVT een andere periode heeft vastgesteld.

2. **Duur van de vakantieaanspraak**
   Per vol vakantiejaar dienstverband heeft de werknemer recht op 20 dagen/ diensten wettelijke vakantie. Daarnaast heeft de werknemer recht op bovenwettelijke vakantie. De hoeveelheid bovenwettelijke vakantie is afhankelijk van de leeftijd:

Leeftijd	Aantal dagen/diensten wettelijke vakantie per vakantiejaar	Aantal dagen/diensten bovenwettelijke vakantie per vakantiejaar
tot 47 jaar	20	4
47 jaar tot en met 51 jaar	20	5
52 jaar tot en met 56 jaar	20	6
57 jaar tot en met 61 jaar	20	7
62 jaar tot en met 63 jaar	20	8
vanaf 64 jaar	20	9

   De leeftijd van de werknemer op de eerste dag van het vakantiejaar is bepalend voor het aantal dagen of diensten vakantieaanspraak.

   Als de AOW-leeftijd stijgt, worden de leeftijden in de tabel overeenkomstig verhoogd.

   Vakantieaanspraken kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin zij zijn verworven. De vakantieaanspraak wordt uitgedrukt in uren, waarbij het aantal uren in een dienst of dag bij het toekennen van het verlof gelijk dient te zijn als bij het opnemen van het verlof.

3. **Vakantieaanspraak ingeval van aanvang/einde van het dienstverband tijdens het vakantiejaar**
   a. De werknemer die in de loop van het vakantiejaar in of uit dienst van de werkgever treedt, heeft in afwijking van het in artikel 7.1.2 bepaalde, voor elke maand (periode) dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig deel van de in artikel 7.1.2 genoemde vakantieaanspraak.

   b. Voor de berekening van de vakantieaanspraak wordt een werknemer die vóór of op de 15e van enige maand (de helft van enige periode) in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand (periode) in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die ná de 15e van enige maand (de helft van enige periode) in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand (periode) in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.
   In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan 1 maand (periode) heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

4. **Aaneengesloten vakantie**
   a. Van de vakantieaanspraak zullen als regel tenminste 3 kalenderweken aaneengesloten worden genoten, waarbij elke kalenderweek geacht wordt 5 diensten te omvatten ongeacht het feitelijk aantal verzuimde diensten in deze periode.
   De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen om -in afwijking van het gestelde in dit lid- een aaneengesloten vakantie te mogen genieten van tenminste 2 aaneengesloten kalenderweken. De werkgever mag dit verzoek weigeren op bedrijfseconomische gronden.
   b. De aaneengesloten vakantie wordt als regel gegeven in de maanden juni t/m september op het door de werkgever na overleg met de betrokken werknemer vast te stellen tijdstip.
   c. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever advies van de OR of PVT aangewezen tijdvak van stopzetting, vakantie opnemen.
   d. Ingeval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanige vakantieaanspraak heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele “Verlofdagen zonder behoud van loon” als bedoeld in artikel 7.1.10 voldoende zijn voor de hier bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:

      1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort werkzaamheden moet verrichten en/of
      2. zoveel verlofdagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in artikel 7.1.4 sub c en/of
      3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
      4. teveel genoten vakantie inhaalt en wel tot uiterlijk 7 maanden na afloop van het betreffende vakantiejaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
   e. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een collectieve verlofdag als bedoeld in artikel 7.1.5 sub b van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 7.2.1, zal de werkgever na overleg met de werknemer vaststellen wanneer deze collectieve verlofdag alsnog zal worden genoten.
   f. Indien de werknemer zijn aaneengesloten vakantie niet heeft opgenomen binnen 6 maanden direct volgend op het vakantiejaar, waarin zij zijn verworven, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie zal genieten.

5. **Verlofdagen**
   a. Het resterend aantal dagen van de vakantieaanspraak kan in de vorm van verlofdagen worden opgenomen. Vakantieaanspraken kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin zij zijn verworven.
   b. Als regel geldt dat de werkgever per kalenderjaar 3 verlofdagen als collectieve verlofdagen kan aanwijzen en de aanwijzing bij de aanvang van het kalenderjaar na advies van de OR of PVT zal geschieden.
   c. De data van eventueel overblijvende verlofdagen (zogenoemde vrije verlofdagen) worden door de werkgever op verzoek van en in overleg met de betrokken werknemer vastgesteld. De overblijvende verlofdagen kunnen, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, aaneengesloten worden genoten.
   d. Indien de werknemer zijn verlofdagen niet heeft opgenomen binnen 4 maanden direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

6. **Vakantie na het tijdstip als bedoeld in artikel 7.1.4 sub f en artikel 7.1.5 sub d**
   Het bepaalde in artikel 7.1.4 sub f en 7.1.5 sub d is niet van toepassing:
   a. bij het niet of niet ten volle kunnen opnemen van de vakantie in de gevallen als bedoeld in artikel 7.1.7;
   b. indien de vakantie buiten de schuld van de werknemer niet kon worden opgenomen;
   c. indien een werknemer is opgeroepen voor militaire dienst of vervangende dienst, tenzij de werkgever de betrokken werknemer daaraan voorafgaand in de gelegenheid stelt de vakantie, waarop hij nog recht heeft, op te nemen.

7. **Het niet-verwerven van vakantieaanspraken gedurende onderbreking der werkzaamheden**
   a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.

   b. 1. Het onder artikel 7.1.7 sub a bepaalde is niet van toepassing - en de werknemer verwerft dus wél vakantieaanspraken - indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
      a. het, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige zijn opgeroepen ter vervulling van de militaire of vervangende dienst;
      b. het genieten van verlof, gebaseerd op in vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet opgenomen verlof;
      c. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
      d. niet verwijtbare werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
      e. zwangerschap of bevalling.

      In deze gevallen worden de vakantieaanspraken verworven over de volledige tijd gedurende welke de werkzaamheden niet worden verricht.

      Het onder artikel 7.1.7 sub a bepaalde is voorts niet van toepassing - en de werknemer verwerft dus wél vakantierechten - indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
      f. arbeidsongeschiktheid, tenzij veroorzaakt door de opzet van de werknemer.

      In dit geval worden de vakantieaanspraken verworven over het tijdvak van de laatste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen
      NB Dit artikellid is deels achterhaald door de invoering van de vakantiewetgeving 2012.

      2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder artikel 7.1.7 sub b onder 1 in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de termijn van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
      3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in artikel 7.1.3 sub b bepaalde van overeenkomstige toepassing.

   c. De werknemer, die op de eerste dag van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantieaanspraken over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

8. **Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht**
   a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht wegens een reden genoemd in artikel 7.1.7 sub b onder 1 en sub c alsmede in artikel 7.3.1 sub B gelden niet als vakantie.
   b. Indien een in artikel 7.1.8 sub a genoemde verhindering echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie(dag) zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, wel als vakantie worden geteld, tenzij de werknemer voor de aanvang van die vastgestelde vakantie(dag) aan de werkgever heeft medegedeeld dat een in artikel 7.1.7 sub B onder 1 en sub c of een in artikel 7.3.1 sub B, onder a, b, g en k genoemde verhindering zich zou voordoen. In afwijking hiervan is het in de gevallen van artikel 7.3.1 sub B onder a, b, g en k ook mogelijk de mededeling te doen onmiddellijk na afloop van de vakantie(dag).
      Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte door de daartoe bevoegde instantie is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie in genen dele tot haar recht kon komen.
   c. Indien ingevolge het in artikel 7.1.8 sub b bepaalde de aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig word gerekend zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen, waarop die vakantie alsnog kan worden genoten.

9. **Vakantie bij ontslag**
   a. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer desgewenst zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande, dat deze vakantie niet in de opzeggingstermijn mag zijn begrepen, tenzij met wederzijdse instemming.
   b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft genoten, zal hem voor elke vakantiedag of -dienst een evenredig deel van het maandsalaris (periodesalaris) worden uitbetaald.
   c. Bij ontslagneming door de werknemer of bij ontslag op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 678 BW, heeft de werkgever het recht de vergoeding welke de werknemer over de eventueel teveel genoten vakantiedagen of -diensten heeft ontvangen, terug te vorderen en eventueel te verrekenen met het salaris.
   d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van het "Verlof zonder Behoud van Loon", welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
   e. Verjaring van vakantieaanspraken vindt niet plaats in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever na 5 jaar onafgebroken arbeidsongeschiktheid.

10. **Bij vorige werkgever(s) verworven vakantieaanspraken**
    De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mede te delen hoeveel aanspraak op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel "Verlof zonder Behoud van Loon" de werknemer aanspraak kan maken.

11. **Berekening bedrag aan doorbetaald salaris en vergoeding**
    Met betrekking tot het doorbetalen van het salaris als bedoeld in artikel 7.1.2 geldt dat wordt betaald een evenredig deel van het gederfde salaris over de door afwezigheid vervallen werktijd van het dienstrooster. De berekening van de eventueel gederfde beoordelingstoeslag vindt plaats over een na instemming van OR of de PVT vast te stellen periode, waarbij de overwerkverdiensten buiten beschouwing worden gelaten.

12. **Uitvoeringsbepalingen**
    a. De werkgever kan na advies van de OR of PVT bepalen dat de werknemer, behoudens ingeval van overmacht, de aanvraag voor verlof een bepaalde termijn voor de gewenste datum moet indienen.
    b. Indien de werkgever na advies van de OR of PVT het vakantiejaar anders vaststelt dan in artikel 7.1.1 is genoemd, informeert hij de vakverenigingen; bij het ontbreken van een dergelijke mededeling geldt het vakantiejaar als genoemd in artikel 7.1.1.

Artikel 7.2 Feestdagen

1. Onder feestdagen worden verstaan: nieuwjaarsdag, 1e en 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e pinksterdag, 1e en 2e kerstdag, Koningsdag, en eenmaal per 5 jaren de dag ter viering van de Nationale Bevrijding (5 mei).

2. Werknemers worden zoveel mogelijk in de gelegenheid gesteld verlof op te nemen teneinde andere dan de in artikel 7.2.1 genoemde religieuze feestdagen te vieren, een en ander in tijdig overleg met de bedrijfsleiding.

Artikel 7.3 Kort verzuim met behoud van salaris

1. Het volgende geldt, waarbij de rechten op grond van de Wet Arbeid en Zorg zijn inbegrepen:
   A. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer geldt het in artikel 10.4 en 10.10 bepaalde.
   B. In de hierna volgende gevallen wordt aan de werknemer verzuim met behoud van salaris voor de daar genoemde tijdsduur toegestaan voor zover het verzuim moet plaatsvinden op een dag, waarop door de werknemer ander werk had moeten worden verricht, tenzij het verzuim niet noodzakelijk is, omdat de gebeurtenis in het desbetreffende geval plaatsvindt buiten tegenwoordigheid van de werknemer.

In dit artikel wordt onder ‘partner’ verstaan de echtgenoot/echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een huishouden vormt zonder dat er sprake is van bloedverwantschap.

Bij overlijden:	
a. bij overlijden van de partner of van een kind of pleegkind van de werknemer, van een schoonzoon of schoondochter, van de vader, moeder, schoonmoeder of schoonvader van de werknemer, alsmede een tot het gezin van de werknemer behorende broer of zuster	4 dagen vanaf de dag van overlijden *NB Zie ook de cao-tool ‘Rouwverwerking’ met informatie voor werkgevers en werknemers (zie 13.G)*
b. bij overlijden of begrafenis van een grootvader, grootmoeder, grootvader of grootmoeder van de partner, kleinkind, niet onder a genoemde broer of zuster, zwager, schoonzuster of, voor zij tot het gezin van de werknemer behoren, andere bloed- of aanverwanten	gedurende 1 dag
Bij huwelijk:	
c. bij ondertrouw van de werknemer, tenzij de desbetreffende formaliteiten in zijn vrije tijd kunnen geschieden	gedurende een 1/2 dag
d. bij het aangaan van een huwelijk of het aangaan van een geregistreerd partnerschap van de werknemer	gedurende 2 dagen
e. bij het aangaan van een huwelijk of het aangaan van een geregistreerd partnerschap van een kind, pleegkind, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster	gedurende 1 dag
f. bij 25- en 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de ouders of schoonouders van de werknemer en bij 50- of 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de grootouders van de werknemer	gedurende 1 dag
Bij bevalling:	
g. bij bevalling van de partner of degene van wie de werknemer het kind erkent	Tijdens de bevalling is er recht op verlof gedurende het resterende deel van de dienst alsmede de daaropvolgende dienst. Daarna heeft de werknemer recht op geboorteverlof met behoud van loon van eenmaal de arbeidsduur per week, conform artikel 4.2 van de Wet Arbeid en Zorg. Vervolgens heeft de werknemer recht op aanvullend geboorteverlof zonder behoud van loon van ten hoogste vijf maal de arbeidsduur per week conform artikel 4.2.a van de Wet arbeid en zorg. De werknemer kan voor de periode van het aanvullend geboorteverlof een uitkering aanvragen op grond van artikel 4.2.b. van de Wet Arbeid en Zorg.

Bij dienstjubileum:	
h. bij 25-, 40-, en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer	gedurende 1 dag
Voor afwezigheid buiten schuld of bijzondere verplichtingen:	
i. indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is voor een korte tijdsduur zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding welke hij van derden hiervoor kan ontvangen	gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur
Bij verhuizing:	
j. voor verhuizing	eenmaal per 3 jaren gedurende 1 dag of dienst
Voor bezoek huisarts of ziekenhuis:	
k. volgens de regeling van artikel 4.1 van de Wet arbeid en zorg.	een korte, naar billijkheid te berekenen tijd
Voor bezoek aan de tandarts:	
l. voor noodzakelijk bezoek aan de tandarts, echter voor zover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden, het bezoek hem persoonlijk moet betreffen en de werknemer niet bij derden aanspraak op vergoeding van het gederfde kan doen gelden en waarbij geldt dat bij gebruikmaking van het maximum aantal uren desgewenst en zo mogelijk dient te worden aangetoond dat dit maximum inderdaad noodzakelijk was. De werkgever kan na instemming van de OR of PVT nadere uitvoeringsbepalingen voorstellen	gedurende de benodigde tijdsduur tot een maximum van 4 uren per keer
Voor niet-leerplichtige of niet-kwalificatieplichtige jeugdige werknemers:	
m. voor niet-leerplichtige of niet-kwalificatieplichtige werknemers die scholing volgen, gelden de bepalingen van art. 8.1	

C. Onder salaris wordt in dit artikel verstaan het gederfde inkomen over de door de afwezigheid vervallen werktijd van het dienstrooster. De berekening van de eventueel gederfde beoordelingstoeslag vindt plaats over een na instemming van de OR of PVT vast te stellen periode, waarbij overwerkdiensten buiten beschouwing worden gelaten.

2. Het bepaalde in artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
   a. Schorsing van de werknemer door de werkgever, gedurende de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst, in de gevallen en onder voorwaarden als geregeld in de eventueel geldende bedrijfsregelingen.
   b. De invoering van een verkorte werkweek (een zgn. nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de vereiste ontslagvergunning van UWV heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Bij dit overleg wordt tevens betrokken de mogelijkheid om een WW-uitkering bovenwettelijk aan te vullen tot 100% van het netto-roosterinkomen. Partijen achten een termijn van 1 week voor dit voorafgaand overleg voldoende.

c. De verlenging van de vergunning voor een verkorte werkweek (een zgn. nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de in artikel 7.3.2 sub b omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het een verlenging betreft, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tijdig - dat wil zeggen tenminste 1 week - voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet. Indien de werkgever wil afwijken van een bovenwettelijke aanvullingsregeling, zoals toegepast gedurende de onder artikel 7.3.2 sub b bedoelde periode, zal hij hierover vooraf overleg plegen met de vakverenigingen.

d. In de gevallen, waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan een evenredig deel van het normale maandinkomen (periode-inkomen) tenzij tussen de werkgever en de vakverenigingen een afwijkende regeling is getroffen.

3. De werknemer behoudt het recht op het in artikel 7.3.1 sub c bedoelde salaris voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij ten gevolge van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden verhinderd is (geweest) zijn arbeid te verrichten.

Artikel 7.4 Zorgverlof

1. De werknemer heeft ingevolge artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg recht op kortdurend zorgverlof. Dit verlof bedraagt maximaal 2 keer het aantal uren per week dat de werknemer werkt. De werknemer heeft tijdens het zorgverlof recht op 70% van het brutosalaris per dag. Het zorgverlof kan ook worden opgenomen in halve dagen.

2. Er is sprake van mantelzorg als de werknemer langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar hij een persoonlijke en duurzame sociale relatie mee heeft. In veel gevallen zal de Wet arbeid en zorg het bieden van mantelzorg kunnen faciliteren. Niet in alle gevallen zal hiervan wettelijk gezien sprake zijn. Cao-partijen vinden een goede balans tussen verplichtingen op het werk en privé (als mantelzorger) van belang en deze balans zou waar nodig onderwerp van gesprek moeten zijn tussen werkgever en werknemer. In dat gesprek komt aan de orde hoe de werknemer invulling kan geven aan de combinatie werk en mantelzorg. Voor oplossing van eventuele knelpunten in een dergelijke situatie zijn diverse instrumenten en regelingen beschikbaar, zoals: langdurig zorgverlof, aanpassing arbeidsduur, onbetaald verlof, ouderschapsverlof. Zie ook 13.G.

Artikel 7.5 Extra vrije tijd oudere werknemers

1. Oudere werknemers kunnen op vrijwillige basis extra vrije tijd opnemen.
   De hoeveelheid extra vrije tijd is afhankelijk van de leeftijd:

Leeftijd	Extra vrije tijd per kwartaal
61 jaar *	20 uur
62 jaar	24 uur
63 jaar	28 uur
64 jaar	32 uur
65 jaar	36 uur
vanaf 66 jaar	40 uur

   * *Een werknemer die gedurende een lopend kwartaal 61 jaar wordt, heeft vanaf die dag recht op een evenredig deel van de extra vrije tijd van dat kwartaal.*

   Als de AOW-leeftijd stijgt, worden de leeftijden in de tabel overeenkomstig verhoogd.

2. Over bovenstaande uren zal 80% van het inkomen worden betaald.

3. Het onder artikel 7.5.2 gestelde zal geen gevolgen hebben voor pensioenrechten noch voor de uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid, de vakantietoeslag en voor de extra eindejaarsuitkering.

4. Per onderneming zal in onderling overleg tussen betrokkene en de bedrijfsleiding worden vastgesteld gedurende welke termijn en op welke wijze bovenstaande vrije tijd in de vorm van bijvoorbeeld roostermatige vrije diensten of halve vrije diensten kan worden genoten. Extra vrije tijd kan echter uitsluitend in het desbetreffende kwartaal worden opgenomen. Niet opgenomen extra vrije tijd vervalt en wordt niet vervangen door een uitkering in geld, ook niet bij beëindiging van het dienstverband.

5. Artikel 7.5 lid 1 tot en met 4 is niet van toepassing voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

Hoofdstuk 8 Opleiding, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid

Artikel 8.1 Scholing niet-leerplichtige of niet-kwalificatieplichtige werknemers

1. **Scholing van niet-leerplichtige of niet-kwalificatieplichtige jeugdige werknemers**
   Niet-leerplichtige of niet-kwalificatieplichtige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar zullen in de gelegenheid worden gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 2 x 1/2 dag of 1 dag per week, met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen van erkende opleidingsinstituten. Bedoelde werknemers, die tegen het einde van de cursus de 19-jarige leeftijd reeds hebben bereikt, is het geoorloofd de betreffende cursus te voltooien. Indien voor het volgen van de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven.
   Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de opleidingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de betrokken werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

2. **Scholing van niet-leerplichtige werknemers (Beroepsbegeleidende leerweg)**
   Niet-leerplichtige werknemers die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, hebben recht op het volgen van een opleiding - met behoud van salaris - binnen het kader van de beroepsbegeleidende leerweg. Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, zullen de betreffende werknemers in de gelegenheid worden gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand. Teneinde een redelijke tegemoetkoming te geven ten opzichte van de betrokken werknemers die dagonderwijs volgen, verdient het aanbeveling, wanneer gedurende 3 avonden per week onderwijs gevolgd moet worden, in overleg met de cursusleider na te gaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming - al dan niet met hulp één ochtend of middag per week - de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken. Bovenbedoelde faciliteiten zijn bedoeld voor werknemers tot en met de leeftijd van 20 jaar.
   Indien in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg een leerovereenkomst wordt gesloten met de betrokken werknemer, zal dit gepaard gaan met een arbeidsovereenkomst; gebruik eventueel de cao-tool 'Leerwerktrajecten; BBL en stages' (zie 13.G).

3. **Scholing van niet-leerplichtige of niet-kwalificatieplichtige werknemers**
   De faciliteiten als bedoeld in artikel 8.1.2 zullen analoog worden toegepast op niet-leerplichtige of niet-kwalificatieplichtige werknemers, die met instemming van hun werkgever een scholing - die niet onder de beroepsbegeleidende leerweg valt - volgen gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

4. Cumulatie van artikelen 8.1.1 met 8.1.2 en/of 8.1.3 vindt niet plaats.

[Artikel 8.2 Vervallen]

Artikel 8.3 Scholing

1. Partijen zijn van oordeel dat binnen de bedrijfstak naast de scholing en opleiding van nieuwe werknemers de nodige aandacht dient te worden geschonken aan de scholing en opleiding van de werknemers die reeds in de bedrijfstak werkzaam zijn. Gestreefd dient te worden naar een situatie waarin de scholing en opleiding van werknemers in de bedrijfstak gelijke tred houdt met de technologische ontwikkelingen. Voor zover nodig zullen initiatieven in de richting van de SORK worden ontplooid om het cursuspakket uit te breiden dan wel aan te passen.

2. **Opleidingsplan**
   Per bedrijf wordt een opleidingsplan en een opleidingsbudget vastgesteld. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van de 'cao-tool voorbeeld-opleidingsplannen voor klein-, middel- en grootbedrijf' (zie 13.G).

   Het opleidingsplan zal met de OR worden besproken. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden heeft de OR instemmingsrecht. De OR zal jaarlijks geïnformeerd worden over de uitvoering van het opleidingsplan en de realisatie het opleidingsbudget.

   Bedrijven worden uitgenodigd om hun opleidingsplannen ter globale toetsing voor te leggen aan het Bedrijfstakbureau. Partijen kunnen op basis van een evaluatie van de voorgelegde opleidingsplannen besluiten tot de invoering van een flankerend sanctiebeleid.

3. **Vergoedingen**
   Voor scholing die de werknemer volgt op grond van artikel 7:611a BW, gelden de vergoedingen en regelingen die daarin zijn opgenomen.

   Voor andere studies en opleidingen geldt:
   De werkgever vergoedt de studiekosten (kosten van studieboeken, schoolgeld en reiskosten) indien de werknemer op verzoek van de werkgever in of buiten het bedrijf scholing volgt.

   Werknemers die een opleiding volgen die voortvloeit uit een verplichting vanuit het bedrijf kunnen aanspraak maken op een tijd-voor-tijd vergoeding (zonder toeslag). Deze regeling geldt voor die werknemers die normaal gesproken ook in aanmerking zouden komen voor een overwerkvergoeding.

4. **Persoonlijk opleidingsbudget (POB)**
   Er is een persoonlijk opleidingsbudget (POB) van minimaal € 1.000,- per periode van drie jaar beschikbaar. Deze periode van drie jaar vangt aan bij de toekenning van het POB door de werkgever. Het POB kan worden aangewend voor een loopbaangerichte opleiding, een EVC-traject en/of loopbaanadvies. Werknemers kunnen bij de werkgever een voorstel indienen. Bij voorkeur is sprake van een relatie tussen de opleiding en de branche, maar de opleiding hoeft niet gericht te zijn op een specifieke functie of afdeling.

Artikel 8.4 Persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid

1. **Ontwikkelingsgesprek**
   Jaarlijks vindt een ontwikkelingsgesprek plaats waarin wensen, ambities en mogelijkheden van de werknemer worden besproken met als doel de duurzame inzetbaarheid van de werknemer te ondersteunen. Als een werkgever functioneringsgesprekken voert, kunnen de ontwikkelingsgesprekken daarmee worden gecombineerd. Het ontwikkelingsgesprek kan ook worden gekoppeld aan een beoordelingsgesprek zoals genoemd in artikel 5.2. Werknemer en werkgever kunnen ter ondersteuning en uitvoering van het ontwikkelingsgesprek gebruik maken van de 'cao-tool Ontwikkelingsgesprek' (zie 13.G).

2. **Financieel planningsgesprek**
   Werknemers kunnen vanaf 10 jaar voor hun AOW-leeftijd (eenmalig) een financieel planningsgesprek aanvragen. De werkgever betaalt daarvoor maximaal € 750,- excl. btw per werknemer aan de dienstverlener.

3. **Aanpassing van werk of werktijden**
   Als een werknemer in het kader van zijn 'Duurzame inzetbaarheid' aanpassing wenst van zijn werk en/of werktijden, kan het 'protocol aanpassing werk(tijden)' worden gevolgd. Zie 13.E.

4. **Deeltijdwerken met behoud van pensioenopbouw (80-80-100)**
   a. Oudere werknemers kunnen op vrijwillige basis in deeltijd gaan werken met behoud van pensioenopbouw. De werknemer heeft dan recht op 80 % werk, 80 % loon en 100 % pensioenopbouw.
   b. Invulling van het deeltijdrooster gebeurt na overleg - afhankelijk van wat organisatorisch (rooster technisch) en collegiaal mogelijk/wenselijk is.
   c. De regeling geldt voor werknemers die voldoen aan de definitie van artikel 1.1. lid 2.e van de cao met een fulltime dienstverband.
   d. De regeling geldt maximaal 2 jaar voor de AOW-leeftijd.
   e. Het werkgeversdeel van de extra pensioenpremie voor de volledige voortzetting van de pensioenregeling is voor rekening van de werkgever, het werknemersdeel is voor rekening van de werknemer
   f. Het deeltijd dienstverband van 80% wordt naar rato toegepast op alle cao-artikelen, met uitzondering van de pensioenopbouw.
   g. Een Werkgever mag positief afwijken van deze regeling en kan daarvoor het protocol Aanpassen werk en werktijden (bijlage 13.E in de cao) volgen.
   h. Deze regeling gaat in per 1 januari 2025, mits de pensioenuitvoerder hier invulling aan kan geven.
   i. Er geldt een invoeringsregeling: werknemers die in de periode 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024 hun arbeidsovereenkomst hebben gewijzigd naar een deeltijd-dienstverband van 80% en voldoen aan de overige criteria, mogen (net als fulltimers) voor de resterende periode tot aan AOW-leeftijd ook aanspraak maken op deze regeling deeltijdwerken met behoud van pensioenopbouw. In dat geval maken werkgever en werknemer nieuwe deeltijdafspraken.

Hoofdstuk 9 Bedrijfstakpensioenregeling voor de Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie

Artikel 1 Deelnemers

1. Deelnemers zijn de personen die op grond van lid 2 zijn opgenomen in het Pensioenfonds.

2. De Werkgever is verplicht om een ieder die op grond van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst komt van een Werkgever, per direct aan te melden bij het Pensioenfonds, met uitzondering van vakantiekrachten, werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt en personen die behoren tot de directie van Werkgever.
   Er is sprake van een vakantiekracht als de werknemer:
   - een dagopleiding volgt
   - tijdens school- of studievakanties werkt
   - niet langer dan 6 weken werkt

   en
   - in totaal niet meer dan 60 dagen per kalenderjaar werkt

3. De Deelnemer is verplicht deel te nemen aan de Bedrijfstakpensioenregeling.

Artikel 2 Pensioenovereenkomst

1. De Bedrijfstakpensioenregeling is een uitkeringsovereenkomst in de zin van art. 10 Pensioenwet. De Pensioenopbouw is gebaseerd op de premie bedoeld in artikel 3.

2. **Pensioensoorten**
   De Bedrijfstakpensioenregeling kent:
   - Ouderdomspensioen
   - Partner- en wezenpensioen
   - Premievrije voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

3. Ter uitvoering van de Bedrijfstakpensioenregeling is de Werkgever verplicht een uitvoeringsovereenkomst te sluiten met het Pensioenfonds. Deze uitvoeringsovereenkomst is gebaseerd op de Mantelovereenkomst die Partijen met het Pensioenfonds hebben gesloten.

4. De inhoud van de Bedrijfstakpensioenregeling en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de Deelnemers en het Pensioenfonds zijn door het Pensioenfonds vastgelegd in het pensioenreglement. Voor zover in deze cao niet anders is bepaald, zijn de reglementaire bepalingen van het Pensioenfonds van toepassing.

Artikel 3 Financiering van de premie

1. Jaarlijks zal door de Werkgevers gezamenlijk een vast percentage van de som van de Pensioengrondslagen als bedoeld in artikel 4 worden afgedragen aan het Pensioenfonds voor de integrale uitvoering van de Bedrijfstakpensioenregeling.

2. Iedere individuele Werkgever betaalt voor de eigen Deelnemers de door het Pensioenfonds vastgestelde kostendekkende premie die benodigd is voor de integrale uitvoering van de Bedrijfstakpensioenregeling . Deze premie verschilt per individuele Werkgever, afhankelijk van de samenstelling (vooral leeftijdsopbouw) van het personeelsbestand.

3. De in lid 2 bedoelde per individuele Werkgever vastgestelde premie wordt vermeerderd dan wel verminderd met een voor iedere Werkgever gelijke procentuele opslag of afslag. Dit uniforme percentage wordt jaarlijks zodanig vastgesteld dat de door Werkgevers gezamenlijk te betalen pensioenpremie in totaal en gemiddeld een vast percentage van de som van de pensioengrondslagen bedraagt zoals bedoeld in lid 1. Deze gemiddelde vaste pensioenpremie is als volgt:

In 2021:	27%
In 2022:	28,13%
In 2023, 2024 en 2025:	31% of minder zolang de gemiddelde vaste pensioenpremie voldoende is voor een fiscaal maximale opbouw ouderdomspensioen van 1,875%

4. De Werkgever is gerechtigd een bijdrage in de kosten van de regeling in te houden op het loon van de Deelnemer. Deze werknemerspremie bedraagt maximaal 40% van de door de Werkgever aan het Pensioenfonds voor die deelnemer verschuldigde premie als bedoeld in lid 2 en 3, en wordt in gelijke termijnen met het salaris verrekend. Na het einde van het deelnemerschap zal geen verdere verrekening meer plaatsvinden. Indien in geval van arbeidsongeschiktheid de door de Werkgever aan het fonds voor die Deelnemer verschuldigde premie als bedoeld in lid 2 en 3 door het Pensioenfonds lager wordt gesteld, zal de werknemerspremie maximaal 40% van deze verlaagde premie bedragen.

5. Uit de in lid 2 en 3 bedoelde pensioenpremie worden de kosten gefinancierd die het Pensioenfonds maakt voor de opbouw van ouderdomspensioen als bedoeld in artikel 5, dekking van nabestaandenpensioen als bedoeld in artikel 6, de Sectorcommissie, handhaving, en calculaties en alle andere ondersteunende werkzaamheden.

Artikel 4 Pensioengevend salaris, franchise en pensioengrondslag

1. Op de dag van opneming in deze regeling en vervolgens jaarlijks op 1 januari wordt voor elke Deelnemer de pensioengrondslag vastgesteld.

2. De pensioengrondslag is gelijk aan het gemaximeerde pensioengevend salaris verminderd met een franchise als bepaald in lid 5.

3. Onder pensioengevend salaris wordt verstaan het tot een gemaximeerd jaarbedrag herleide maandinkomen (schaalsalaris, plus beoordelingstoeslag, plus de eventuele ploegentoeslag, plus de eventuele persoonlijke toeslag vanwege plaatsing in een lagere functiegroep), vermeerderd met de vakantietoeslag, één en ander zoals dat pensioengevend salaris geldt op het moment van vaststelling van de pensioengrondslag.
Indien de Werkgever dat met de Deelnemers is overeengekomen, kunnen ook andere salarisbestanddelen tot het pensioengevend salaris worden gerekend.

4. Het pensioengevend salaris is gemaximeerd op € 78.416,- (niveau 2024). Dit bedrag wordt nadien in beginsel jaarlijks op 1 januari verhoogd met het percentage waarmee het loonindexcijfer over de maand juli van het voorafgaande kalenderjaar is gestegen ten opzichte van het loonindexcijfer over de maand juli van het weer daaraan voorafgaande jaar.

5. De franchise is gelijk aan 10/7 maal de op 1 januari bekende jaarlijkse uitkering inclusief vakantietoeslag volgens de AOW voor een samenwonende op de reguliere ingangsdatum (zonder overige toeslagen en tegemoetkomingen). De franchise bedraagt per 1 januari 2024 € 18.798,-.

Artikel 5 Ouderdomspensioen

1. De opbouw van het ouderdomspensioen wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld op basis van de beschikbare gemiddelde premie uit artikel 3 en volgt uit de kostprijs voor de basisregeling van Pensioenfonds. De opbouw van het ouderdomspensioen kan maximaal 1,875% bedragen.

2. Uiterlijk in 2024 gaan partijen in gesprek over de inhoud van de regeling in 2025. Daarbij geldt:
   - als de premie van 31% voldoende is voor een hogere opbouw dan 1,75%, zowel een hogere opbouw als een verlaging van de premie bespreekbaar zijn;
   - als de premie van 31% onvoldoende is voor een opbouw van 1,75%, zowel een lagere opbouw als een verhoging van de premie bespreekbaar zijn;
   - als partijen niet tot overeenstemming komen, de opbouw van het ouderdomspensioen vanaf 2024 op basis van middelloonsystematiek, 1,75% van de pensioengrondslag per deelnemersjaar zal bedragen.

3. De pensioenrichtleeftijd waarop de opbouw van het ouderdomspensioen als bedoeld in lid 1 is gebaseerd, is per 1 januari 2018, 68 jaar. Het ouderdomspensioen gaat in op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de pensioenrichtleeftijd wordt bereikt. De pensioenrichtleeftijd voor de nieuwe opbouw volgt de aanpassing van de pensioenleeftijd in de Wet op de Loonbelasting 1964 vanaf het moment van die aanpassing.

Artikel 6 Nabestaandenpensioen

1. **Partnerpensioen**

   1.1. Voor de nabestaande van de Deelnemer die overlijdt tijdens de arbeidsovereenkomst met de Werkgever geldt een op de dienstjaren gebaseerd partnerpensioen ter grootte van 70 % van het in artikel 5 bedoelde ouderdomspensioen. Onder dienstjaar wordt verstaan de doorgebrachte dienstjaren voor zover gelegen na 1 januari 2017 of latere datum van indiensttreding, vermeerderd met de bereikbare dienstjaren tot aan de Pensioenrichtleeftijd zo de Deelnemer niet zou zijn overleden, in voorkomend geval vermeerderd met dienstjaren uit hoofde van individuele waardeoverdracht.

   1.2. De aanspraak op jaarlijks levenslang partnerpensioen is op risicobasis verzekerd tot uiterlijk de pensioeningangsdatum. De aanspraak op levenslang partnerpensioen vervalt zonder waarde bij:
   - beëindiging van het deelnemerschap anders dan door overlijden;
   - echtscheiding;
   - het bereiken van de pensioeningangsdatum.

   1.3. Bij (tussentijdse) beëindiging van de deelneming past het Pensioenfonds standaard een omruil toe van opgebouwd ouderdomspensioen naar nabestaandenpensioen.

2. **Wezenpensioen**

   Voor het kind / de kinderen van de Deelnemer die overlijdt tijdens de arbeidsovereenkomst met de Werkgever geldt een op de dienstjaren gebaseerd wezenpensioen ter grootte van 14 % van het in artikel 5 lid 1 bedoelde ouderdomspensioen. Als dienstjaren tellen de dienstjaren als gedefinieerd in lid 1.1.

3. **Nabestaandenpensioen over dienstjaren voor 2017**

   3.1. Voor de dienstjaren die de Deelnemer tot aan 2017 aaneengesloten heeft doorgebracht bij een Werkgever geldt in aanvulling op lid 1 en lid 2 een aanspraak op nabestaandenpensioen jegens het Pensioenfonds zolang Deelnemer een dienstverband heeft met een Werkgever. Deze aanvullende aanspraak is gelijk aan de aanspraak zoals die per eind 2016 bij het Bedrijfstakpensioenfonds KRI of andere pensioenuitvoerder wordt vastgesteld. Deze aanspraak wijzigt nadien niet. Op deze aanspraak worden de eventuele op kapitaalbasis gefinancierde premievrije aanspraken op nabestaandenpensioen bij Bedrijfstakpensioenfonds KRI of voornoemde andere pensioenuitvoerder in mindering gebracht.

3.2 De aanspraak bedoeld in lid 3 is op risicobasis verzekerd tot uiterlijk de pensioeningangsdatum. De aanspraak op levenslang partnerpensioen vervalt zonder waarde bij:
- beëindiging van het deelnemerschap anders dan door overlijden;
- echtscheiding;
- het bereiken van de pensioeningangsdatum.

Artikel 7 Voortzetting tijdens onbetaald verlof

1. Indien de Deelnemer onbetaald verlof opneemt zal de dekking voor het levenslang partnerpensioen en wezenpensioen, zoals omschreven in artikel 6, gedurende 18 maanden, maar uiterlijk tot einde van de dienstbetrekking, worden voortgezet op basis van de laatste voor ingang van het verlof vastgestelde pensioengrondslag en de laatste voor ingang van het verlof vastgestelde deeltijdfactor.

2. Voortzetting van de pensioenaanspraken bij onbetaald verlof vindt plaats volgens de verlofregeling van de Werkgever.

3. De werknemerspremie als bedoeld in artikel 3 lid 3 tijdens onbetaald verlof wordt nader tussen de Werkgever en de Deelnemer overeengekomen.

Artikel 8 Risicohouding

Partijen conformeren zich aan de door het Pensioenfonds gedefinieerde risicohouding.

Artikel 9 Toeslagverlening

Op de pensioenrechten en pensioenaanspraken wordt conform het pensioenreglement van het Pensioenfonds jaarlijks een toeslag verleend. Het bestuur van het Pensioenfonds beslist jaarlijks uiterlijk in december, aan de hand van de beleidsdekkingsgraad per 30 september van dat jaar, of en in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen bestemmingsreserve gevormd en wordt geen premie betaald. De toeslagverlening wordt uit beleggingsrendement gefinancierd.

Artikel 10 Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

Voor de Deelnemer bestaat conform het pensioenreglement van het Pensioenfonds aanspraak op (gedeeltelijke) premievrije pensioenopbouw ingeval van arbeidsongeschiktheid.

Artikel 11 Excedent-regeling

1. Iedere Werkgever heeft de mogelijkheid een excedent (aanvullende) -regeling bij het Pensioenfonds te treffen, mits die regeling uniform geldt voor de Deelnemers.
   Deze excedentregeling voorziet in pensioenaanspraken over het salarisgedeelte boven het in artikel 4 lid 4 bedoelde maximum tot aan het geldende fiscale maximum (Dit maximum bedraagt € 137.800,- per 1 januari 2024). Deze pensioenaanspraken worden op overeenkomstige wijze vastgesteld als de pensioenaanspraken tot het voornoemde maximum. Het Pensioenfonds zal deze excedentregeling uitsluitend aanbieden en voeren voor zover dat het Pensioenfonds op grond van wet- en regelgeving is toegestaan.

2. Voor deze excedentregeling geldt dezelfde premie als omschreven in artikel 3 lid 1 en 2. De Deelnemer is – tenzij anders met de Werkgever is/wordt overeengekomen – een bijdrage in de kosten verschuldigd die procentueel gelijk is aan de bijdrage als bedoeld in artikel 3 lid 3.

3. Voor deze excedentregeling zijn de bepalingen van het Pensioenreglement van overeenkomstige toepassing.

Artikel 12 Sectorcommissie

Het Pensioenfonds informeert cao-partijen middels het periodiek overleg in de door het Pensioenfonds ingestelde Sectorcommissie Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie over de stand van zaken van het Pensioenfonds en het door het Pensioenfonds gevoerde beleid. Tevens is de Sectorcommissie het platform voor sociale partners om te adviseren over de toelating van een onderneming tot de Bedrijfstakpensioenregeling (inclusief het lidmaatschap van NRK Werkgevers) en om een juiste en eenvormige toepassing van de bepalingen van deze overeenkomst te bevorderen.
De aanvankelijke werkwijze van de Sectorcommissie is nader beschreven in het reglement dat is opgenomen in bijlage 1 van de Mantelovereenkomst. De sectorcommissie kan voor de aanvullende taak als genoemd in de tweede volzin van dit artikel een eigen aanvullend reglement vaststellen.

Artikel 13 Openbreekclausule en overlegplicht

1. Indien er tijdens de looptijd van deze overeenkomst wijzigingen worden aangebracht in sociale verzekeringswetten en/of fiscale en pensioenwet- en regelgeving, of in beleid en/of aanwijzingen van toezichthouders en die wijzigingen gevolgen hebben voor deze Pensioen-cao, zullen partijen over de gevolgen van deze wijzigingen zo snel mogelijk in overleg treden.

2. Als na afloop van de uitvoeringsovereenkomst met het Pensioenfonds deze niet wordt verlengd en de Bedrijfstakpensioenregeling niet langer uitvoerbaar blijkt, zullen partijen nader in overleg treden over de afspraken in de Pensioen-cao.

3. Zodra er wetgeving is met betrekking tot de uitwerking van het landelijke Pensioenakkoord gaan Partijen met elkaar in overleg over de invulling van de Bedrijfstakpensioenregeling onder het Pensioenakkoord.

Artikel 14 Opvolgende cao

De afspraken in deze Bedrijfstakpensioenregeling vervangen eerdere bepalingen over pensioen in de cao's van de Werkgever zodat deze geen nawerking hebben, ook niet voor zover deze eerdere cao-bepalingen gunstiger waren voor de werknemer.

9.A Kenmerken Bedrijfstakpensioenregeling

Kenmerken van de Bedrijfstakpensioenregeling volgens de CAO voor de kunststof-, rubber- en lijmindustrie 2024 ondergebracht bij Pensioenfonds PGB

Pensioentoezegging	**Parameters 2021**	**Parameters 2022**	**Parameters 2023**	**Parameters 2024**
Karakter pensioentoezegging	Uitkeringsovereenkomst ('defined benefit')			
Toetredingsleeftijd	Geen			
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar			
Pensioengevend salaris	Het tot een gemaximeerd jaarbedrag herleide maandinkomen *(schaalsalaris, plus beoordelingstoeslag, plus de eventuele ploegentoeslag, plus de eventuele persoonlijke toeslag vanwege plaatsing in een lagere functiegroep – vermeerderd met de vakantietoeslag)*			
Maximum pensioengevend salaris	€ 70.451	€ 71.758	€ 73.898	**€ 78.416**
	(naar keuze van werkgever kan een excedentregeling worden verzekerd, mits op deze excedentregeling conform de Bedrijfstakpensioenregeling dezelfde voorwaarden van toepassing zijn)			
Franchise	€ 15.583	€ 15.859	€ 17.488	**€ 18.798**
	(dit is gelijk aan 10/7 maal de enkelvoudige AOW van een gehuwde)			
Opbouw ouderdomspensioen	1,744%	1,875%	1,875%	**1,875%**
Partnerpensioen	Op risicobasis; 70% van het te bereiken Ouderdomspensioen			
Dekking wezenpensioen	Op risicobasis; 14% van het te bereiken Ouderdomspensioen			
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris verminderd met de franchise			
Pensioenpremie	27% van de pensioengrondslag	28,13% van de pensioengrondslag	27,86% van de pensioengrondslag	**27,81% van de pensioengrondslag**
	(in totaal en gemiddeld voor alle bij de Bedrijfstakpensioenregeling aangesloten werkgevers; het pensioenfonds berekent jaarlijks de bedrijfsspecifieke premie op basis van de kenmerken van de deelnemers)			
Financiering	Minimaal 60% voor rekening werkgever, voor rekening werknemer maximaal 40% van de totale premie			

9.B Dispensatieprocedure

Artikel 1 Pensioenregeling

De werkgever die niet deelneemt aan de Bedrijfstakpensioenregeling zoals vastgelegd in deze cao, dient voor de werknemers een pensioenregeling af te sluiten. Die pensioenregeling dient als geheel een resultaat te hebben dat in totaliteit minimaal gelijkwaardig is aan de Bedrijfstakpensioenregeling. De regeling moet naast ouderdomspensioen voorzien in een weduwen- en wezenpensioen van 70% respectievelijk 14% van het te bereiken ouderdomspensioen. De werkgever mag van de totale premielasten maximaal 40% inhouden op de salarissom van werknemers.

De kenmerken van de Bedrijfstakpensioenregeling voor de Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie zijn opgenomen als bijlage 9.A van deze cao.

De werkgever kan de eigen pensioenregeling alleen voeren met dispensatie van de Bedrijfstakpensioenregeling. De eigen pensioenregeling dient tot stand te zijn gekomen in overleg met de ondernemingsraad of de lokale vakbondsbestuurder(s). Als er geen ondernemingsraad actief is en er geen vakbonden betrokken zijn, volstaat voor het Bedrijfstakbureau een verklaring dat het personeel is geïnformeerd.

Artikel 2 Dispensatie en beleid

Werkgevers kunnen voor hun eigen regeling uitsluitend dispensatie krijgen onder de voorwaarde dat het resultaat van de eigen pensioenregeling in totaliteit ten minste gelijkwaardig is aan het resultaat van de Bedrijfstakpensioenregeling. De eigen pensioenregeling dient volgens de berekening aan de hand van bijlage 3 van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 ten minste actuarieel en financieel gelijkwaardig te zijn aan de Bedrijfstakpensioenregeling. De te hanteren beleidsgrondslagen worden vastgesteld op basis van de grondslagen die het Pensioenfonds hanteert.
Indien het bestuur van het Bedrijfstakbureau en de werkgever daarmee instemmen, kan worden afgezien van de berekening bedoeld in de vorige zin, en kan in plaats daarvan de gelijkwaardigheid worden aangetoond door middel van een kwalitatieve toets.

Dispensatie kan voor maximaal vijf jaar worden verleend, maar nooit langer dan voor de looptijd van de uitvoeringsovereenkomst van de pensioenregeling, en altijd onder de voorwaarde dat indien de Bedrijfstakpensioenregeling en/of de gedispenseerde pensioenregeling tussentijds wijzigen, er door de werkgever aannemelijk moet worden gemaakt en zo nodig met een nieuw onderzoek moet worden aangetoond dat de gedispenseerde regeling nog “in totaliteit gelijkwaardig is”. In voorkomend geval kan de gedispenseerde pensioenregeling moeten worden bijgesteld en moet opnieuw dispensatie worden aangevraagd.

Indien de onderneming valt binnen de werkingssfeer van een verplichtgestelde bedrijfstakpensioenregeling wordt dispensatie verleend voor de Bedrijfstakpensioenregeling, zonder dat deze ‘in totaliteit gelijkwaardig’ hoeft te zijn aan de Bedrijfstakpensioenregeling.

Het bestuur van het Bedrijfstakbureau kan nadere voorwaarden verbinden aan de dispensatie.

Artikel 3 Aanvraag voor dispensatie

De werkgever dient voorafgaand aan de invoering of wijziging van de eigen regeling tijdig een verzoek tot dispensatie in. Een verzoek om (verlenging van) dispensatie moet bij het Bedrijfstakbureau worden ingediend. Het Bedrijfstakbureau beoordeelt het verzoek en de in artikel 2 genoemde gelijkwaardigheid. Waar in de in artikel 2 genoemde bijlage 3 van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 het bedrijfstakpensioenfonds als toetsende instantie wordt genoemd, dient ‘het Bedrijfstakbureau’ te worden gelezen.

De aanvraag voor (verlenging van) dispensatie dient vergezeld te gaan van de zienswijze van de OR of PVT, de pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemer(s) dan wel de documentatie die door de werkgever als zodanig wordt gehanteerd.

Bij de aanvraag hoort een verklaring met toelichting van een actuaris AG te zijn bijgesloten dat de pensioenregeling ten minste gelijkwaardig is op de in artikel 2 bedoelde wijze. De kosten voor het opstellen van een verklaring door een actuaris AG zijn voor rekening van werkgever.

Bij de beoordeling van de gelijkwaardigheid baseert het bestuur van het Bedrijfstakbureau zich op voornoemde verklaring van de actuaris AG, maar zal zich in overleg met de verzoekende werkgever aanvullend laten adviseren door een onafhankelijke erkende pensioenadviseur. De eventuele kosten voor dit advies zijn voor rekening van werkgever.

Artikel 4 Overgangsregelingen

Wet Toekomst Pensioenen
In het kader van de Wet toekomst pensioenen, zal de opzet en uitwerking van de Bedrijfstakpensioenregeling voor de Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie grondig worden gewijzigd. Ook de wijze en voorwaarden waarop bedrijven dispensatie voor deelname aan de Bedrijfstakpensioenregeling kunnen krijgen, zal worden gewijzigd. Het bestuur van het Bedrijfstakbureau heeft besloten om, tot de invoering per 1 januari 2027, een aangepaste dispensatieregeling te hanteren. Deze regeling is als volgt:

1. Pensioenregelingen die bij de voorgaande toets gelijkwaardig waren, kunnen ongewijzigd worden voortgezet waarbij een verklaring van de werkgever (en/of diens adviseur) volstaat dat de regeling inhoudelijk niet is aangepast.
2. Voor pensioenregelingen die zijn aangepast geldt dat:
   a. Zogenoemde middelloonregelingen kunnen in principe volstaan met een kwalitatieve toets voor het aantonen van de gelijkwaardigheid.
   b. Zogenoemde beschikbare premieregelingen moeten voldoen aan de regels voor dispensatie zoals vastgelegd in deze cao.

Artikel 5 Verlenen van dispensatie

Het Bedrijfstakbureau geeft een bindend advies aan NRK Werkgevers over het verlenen van de dispensatie. Het Bedrijfstakbureau informeert de Werkgever hierover.

9.C Transitie naar het nieuwe pensioenstelsel per 1-1-2027 (Pensioenafspraken WTP tussen sociale partners in de KRLI)

Op donderdag 13 juni 2024 zijn cao-partijen overeengekomen om de hierna volgende afspraken voor te leggen aan hun leden met als doel te komen tot een transitieplan (in het kader van de Wet Toekomst Pensioenen) voor de Bedrijfstakpensioenregeling voor de Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie.

De **afspraken** zijn:

Op grond van de Wet Toekomst Pensioenen (WTP) hebben sociale partners in de Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie verschillende keren overleg gevoerd over de nieuwe pensioenregeling. Daarin zijn ze ondersteund door pensioenfonds PGB die hiervoor een 'productmodel' met mogelijke keuzes en een dashboard ter beschikking heeft gesteld met daarin de doorgerekende consequenties van de aanpassing van de regeling. Sociale partners hebben - op basis van de door PGB geleverde gegevens plus de recente PGB beleidswijziging waarbij extra vermogen wordt toebedeeld aan de groep vanaf 45 jaar en in samenhang met toekomstige franchiseverlaging - geconcludeerd dat de problematiek rondom het afschaffen van de doorsneesystematiek niet meer speelt voor de medewerkers in de sector. Er is sprake van een zgn. robuuste overgang. Ook de oudere medewerkers op wie de afschaffing van de doorsneesystematiek impact had kunnen hebben gaan er naar verwachting op vooruit in de nieuwe WTP regeling.

De beoogde ingangsdatum van de nieuwe regeling onder het nieuwe pensioenstelsel bij pensioenfonds PGB is **1 januari 2027**. De aanpassingen in de pensioenregeling gelden vanaf de datum van overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Op basis van de gevoerde gesprekken hebben sociale partners de volgende keuzes gemaakt:

- De nieuwe regeling is de **solidaire premieregeling** ondergebracht bij pensioenfonds PGB.
- De tot de datum van overgang opgebouwde aanspraken en ingegane uitkeringen worden omgezet naar het nieuwe pensioenstelsel (het zogenoemde **invaren**).
- De **premie** onder het nieuwe pensioenstelsel bedraagt voor iedere deelnemer aan de regeling 27,8% van de pensioengrondslag.
- Het **partnerpensioen** op risicobasis voor pensioendatum bedraagt 30% van het salaris en het **wezenpensioen** bedraagt 20% van het salaris.
- Bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling wordt de **franchise** in 5 jaarlijkse stappen verlaagd tot het fiscale minimum is bereikt.

  De verlaging van de franchise wordt als volgt uitgevoerd:

  - De huidige definitie van de franchise is als volgt (hoofdstuk 9, artikel 4.5 van de cao 2023-2024): *De franchise is gelijk aan 10/7 maal de op 1 januari bekende jaarlijkse uitkering inclusief vakantietoeslag volgens de AOW voor een samenwonende op de reguliere ingangsdatum (zonder overige toeslagen en tegemoetkomingen). De franchise bedraagt per 1 januari 2024 € 18.798.*

  - De definitie van de fiscaal minimale franchise is als volgt: *De franchise is gelijk aan 100/75 maal de op 1 januari bekende jaarlijkse uitkering inclusief vakantietoeslag volgens de AOW voor een samenwonende op de reguliere ingangsdatum (zonder overige toeslagen en tegemoetkomingen). De minimale franchise bedraagt per 1 januari 2024 € 17.545.*

    - In het eerste jaar wordt de definitie van de franchise: *De franchise is gelijk aan 100/**71** maal de op 1 januari bekende jaarlijkse uitkering inclusief vakantietoeslag volgens de AOW voor een samenwonende op de reguliere ingangsdatum (zonder overige toeslagen en tegemoetkomingen).*

- In het tweede jaar wordt de definitie van de franchise: *De franchise is gelijk aan 100/**72** maal de op 1 januari bekende jaarlijkse uitkering inclusief vakantietoeslag volgens de AOW voor een samenwonende op de reguliere ingangsdatum (zonder overige toeslagen en tegemoetkomingen).*

- In het derde en vierde jaar zal de 'rekeneenheid' aangepast worden naar 100/**73** respectievelijk 100/**74** en in het vijfde jaar is de franchise gelijk aan het fiscale minimum zoals hiervoor gedefinieerd.

Pensioenambitie
Sociale partners ambiëren een pensioenuitkomst van 80% van de geïndexeerde pensioengrondslagen na 42 jaar werken. Dit betreft een ouderdomspensioen in combinatie met een 70% bijbehorend partnerpensioen op de pensioendatum. Uitgangspunt is dat de kans waarmee deze uitkomst wordt behaald minimaal 60% bedraagt. Deze ambitie wordt uiterlijk 5 jaar na de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel geëvalueerd. Indien de ambitie onverhoopt niet wordt gehaald dan verplichten sociale partners zich aan de cao-tafel nieuwe afspraken te maken over hetzij de ambitie hetzij de premie. Zolang daarover geen nieuwe afspraken zijn gemaakt wordt de regeling (incl. bovengenoemde premie) ongewijzigd voortgezet.

Overige
De verhouding premieverdeling tussen werkgever en werknemer wordt niet aangepast (hoofdstuk 9, artikel 3.4 van de cao 2023-2024). De definitie van het (gemaximeerde) salaris alsook de stijging daarvan wordt niet aangepast (hoofdstuk 9, artikel 4 van de cao 2023-2024). Het principe van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid wordt onder het nieuwe stelsel ongewijzigd voortgezet (hoofdstuk 9, artikel 10 van de cao 2023-2024).

Excedent-regeling bij PGB
Voor werkgevers die op vrijwillige basis een zogenoemde excedent (aanvullende) -regeling bij pensioenfonds PGB hebben afgesloten voor pensioenaanspraken boven het maximum salaris geldt het volgende: Deze excedent regeling wordt op overeenkomstige wijze vastgesteld als de regeling tot het maximum salaris.

Vervolg & transitieplan
Sociale partners hebben bovenstaande afspraken, verwerkt in een transitieplan in september 2024 voorgelegd aan hun achterbannen.

Hoofdstuk 10 Ketenaanpak van zieke en arbeidsongeschikte werknemers

Artikel 10.1 Intentie

Partijen, overwegende, dat een integraal beleid ter zake van zieke en arbeidsongeschikte werknemers van groot belang is voor zowel de betrokken werknemer als de betrokken onderneming, hebben alle aspecten, die met dit beleid samenhangen, vastgelegd in dit hoofdstuk Ketenaanpak. Het hoofdstuk bevat alle afspraken over preventie, re-integratie en het opvangen van de financiële gevolgen van ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Artikel 10.2 Preventie

Ondernemingen die vallen onder de werkingssfeer van de cao kunnen gebruik maken van de cao-tools (Zie 13.H), van instrumenten die het Bedrijfstakbureau ter beschikking stelt en van de branche RI&E en de arbocatalogus.

De preventiemedewerker moet alle tijd, ruimte en opleiding krijgen, die benodigd zijn voor het goed uitvoeren van zijn functie.

Artikel 10.3 Re-integratie

Bij ziekte is het voor werkgevers en werknemers mogelijk een second opinion of deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV. Indien een werkgever een second opinion aanvraagt, zijn de kosten voor de werkgever. Indien een werknemer een second opinion aanvraagt zijn de kosten voor de werknemer, tenzij de werknemer in het gelijk gesteld wordt. Vanaf 1 juli 2017 wordt de second opinion betaald door de werkgever.

Als een werknemer in het kader van tweede spoor re-integratie een functie accepteert bij een andere werkgever, vult de oude werkgever gedurende zes maanden het inkomen aan tot het niveau als zou hij zijn blijven werken bij de oude werkgever.

Artikel 10.4 Inkomen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever zal een bovenwettelijke uitkeringsregeling invoeren, die in haar totaliteit tenminste zal voldoen aan de in lid 3 van dit artikel omschreven regeling.

2. Indien in een onderneming voor de werknemers een bovenwettelijke uitkeringsregeling geldt, zal deze niet door de werkgever in voor de werknemers ongunstige zin worden gewijzigd, dan na instemming van de vakverenigingen.

3. **Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte**
   a. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
   b. 1. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
      Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald met als ondergrens het minimumloon.

b. 1. a. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 26 weken**
Gedurende de eerste periode van 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het netto maand(periode)inkomen met inachtneming van artikel 10.4. lid 3.c.

b. 1. b. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 26 weken**
Gedurende de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 95% van het netto maand(periode)inkomen met inachtneming van artikel 10.4. lid 3.c.

b. 2. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen.

b. 2. a. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling derde periode van 26 weken**
Gedurende de derde periode van 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het netto maand(periode)inkomen met inachtneming van artikel 10.4. lid 3.c.

b. 2. b. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling vierde periode van 26 weken**
Gedurende de vierde periode van 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 85% van het netto maand(periode)inkomen met inachtneming van artikel 10.4. lid 3.c.

b. 3. Indien een werknemer gedurende deze periode arbeid verricht, wordt over de gewerkte tijd het loon betaald en over de niet-gewerkte tijd ontvangt de werknemer de geldende doorbetaling c.q. aanvulling.

c. Vanaf de vierde ziekmelding per kalenderjaar vindt over de eerste vier verzuimuren geen doorbetaling en aanvulling plaats.

4. Het in artikel 10.4 bepaalde geldt niet wanneer de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt. In artikel 10.5.9 zijn de desbetreffende sancties vastgelegd.

5. De in artikel 10.4 genoemde loondoorbetalingen/uitkeringen resp. aanvullingen worden gestaakt met ingang van de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

6. a. **Aanvulling op het inkomen van werknemers, die arbeidsongeschikt zijn voor 0-35%**
Na 2 jaar arbeidsongeschiktheid krijgen deze werknemers het inkomen uit werk aangevuld als volgt:

3e ziektejaar	80% van het arbeidsongeschikte deel
4e ziektejaar	70% van het arbeidsongeschikte deel
5e ziektejaar	60% van het arbeidsongeschikte deel
6e ziektejaar en verder	50% van het arbeidsongeschikte deel

b. **Werknemers arbeidsongeschikt 80-100%**
Voor de zogenaamde IVA-gevallen, waarbij duidelijk is dat er eigenlijk geen sprake kan zijn van terugkomst of van re-integratie, geldt voor de eerste twee jaar van de volledige arbeidsongeschiktheid een garantie van 100% van het laatstverdiende loon.

7. **Therapeutisch werken**
Therapeutisch werken wordt gelijkgesteld aan werken, als feitelijk een arbeidsprestatie wordt geleverd. In dat geval komt de werknemer in aanmerking voor de in dit artikel genoemde aanvullingen.

8. **Loondoorbetaling na de AOW-gerechtigde leeftijd**
Indien de medewerker de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt geldt in afwijking van bovenstaande dat de loondoorbetalingsplicht van de werkgever is beperkt tot 6 weken.

Artikel 10.5 Modelcontrole en begeleiding zieke werknemers

De werkgever kan aan de OR (artikel 27 lid 1d) een regeling op het gebied van controle en begeleiding ter instemming voorleggen. Voor zover de werkgever geen afspraken heeft gemaakt over controle en begeleiding van zieke werknemers, zullen de onderstaande bepalingen van toepassing zijn.
Voor AOW-gerechtigde werknemers geldt, conform de Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd, dat re-integratie bij een andere werkgever (tweede spoor) niet aan de orde is. Verder geldt er geen verplichting om een plan van aanpak op te stellen.

Deel A Begeleiding

1. **Melding**
   Keuze uit alternatieven:
   a. De zieke werknemer meldt zich telefonisch ziek bij personeelszaken/de administratie en wordt vervolgens doorverbonden met het afdelingshoofd.
   b. De zieke werknemer meldt zich telefonisch ziek bij de leidinggevende. Deze geeft de melding door aan personeelszaken/het afdelingshoofd.
   c. De zieke werknemer meldt zich ziek bij personeelszaken/het afdelingshoofd. Deze geeft de melding door aan de leidinggevende, die dezelfde dag nog telefonisch contact opneemt met de werknemer.

   Gedragsregel: Melding dient plaats te vinden vóór 10.00 uur 's ochtends of bij afwijkend dienstrooster, vóór het begin van de dienst. Bij melding geeft de werknemer zijn verblijf- of verpleegadres op indien dit afwijkt van zijn woonadres.

2. **Kennisgeving Arbodienst**
   Keuze uit twee alternatieven:
   a. Werkgever zorgt ervoor dat alle werknemers enkele 'eigenverklaringsformulieren' in bezit hebben. Op de eerste dag van ziekte vult de werknemer de eigen verklaring in en stuurt deze aan de Arbodienst. *Gedragsregel:* De werknemer stuurt de eigen verklaring, volledig ingevuld en ondertekend, binnen 24 uur terug aan de Arbodienst.
   b. Personeelszaken/administratie geeft de ziekmelding terstond door aan de Arbodienst. De Arbodienst stuurt een rapporteur naar de werknemer die de werknemer enige vragen stelt (dezelfde vragen als die van de eigen verklaring). Hij rapporteert aan de bedrijfsarts.

   NB: De voorkeur gaat duidelijk uit naar a. Daar waar schriftelijke communicatie een probleem kan opleveren, bijvoorbeeld als veel werknemers zich niet goed schriftelijk in het Nederlands kunnen uitdrukken, kan gekozen worden voor b.

   Gedragsregel: Gedurende drie dagen vanaf de ziekmelding dient de werknemer tussen 09.00 uur en 17.00 uur op het opgegeven verblijfadres bereikbaar te zijn voor controle. Indien de werknemer gedurende kortere of langere tijd niet bereikbaar is, dient hij dat te melden aan personeelszaken/administratie.

3. **Spoedcontrole**
   Onder spoedcontrole wordt verstaan een onaangekondigd bezoek door de bedrijfsarts op het verblijfadres van de zieke werknemer op de dag van ziekmelding of de dag daarna.

   Spoedcontrole is toegestaan indien de bedrijfsarts gegronde redenen heeft om te twijfelen aan de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, onder meer blijkend uit:
   - het verzuimverleden van betrokkene (eerdere overtredingen);
   - frequent kortdurend verzuim zonder aangegeven reden;
   - gemotiveerd verzoek werkgever.

   Periodiek wordt de personeelsvergadering geïnformeerd over het aantal uitgevoerde spoedcontroles.

4. **Start begeleiding door Arbodienst**
Aan de hand van de eigen verklaring of de rapportage bepaalt de bedrijfsarts de aanpak van de begeleiding. Dat kan bijvoorbeeld zijn:
- afwachten;
- huisbezoek;
- onderzoek werkplek/werkverhoudingen;
- overleg met leidinggevende of anderen;
- contact met curatieve sector;
- oproepen voor het spreekuur.

Huisbezoek vindt plaats op afspraak.

Oproep vindt in ieder geval plaats indien:
- de werknemer daarom verzoekt;
- er een vermoeden bestaat van een relatie tussen het werk en de klacht;
- de ziekte langer duurt dan 4 weken;
- werknemer zich voor de 5e maal binnen een jaar ziek meldt;
- de eigen verklaring bij een bedrijfsarts vragen oproept;
- de eigen verklaring niet wordt opgestuurd of de werknemer geen mededeling wil doen over zijn ziekte.

Tijdens het spreekuur kan de bedrijfsarts de werknemer medisch onderzoeken.

Gedragsregel: Indien de bedrijfsarts de zieke werknemer wil bezoeken dient de werknemer hem te ontvangen op de dag die de bedrijfsarts aangeeft. De zieke werknemer is gehouden aan een oproep van de bedrijfsarts gevolg te geven, tenzij hij tijdig en gemotiveerd laat weten verhinderd te zijn. Hij is tevens verplicht aan het medisch onderzoek zijn medewerking te verlenen. Voorts is de zieke werknemer verplicht de overige aanwijzingen van de bedrijfsarts ten behoeve van herstel na te leven.

5. **Sociaal-medisch team**
Het sociaal-medische team bestaat uit de bedrijfsarts, een functionaris van personeelszaken en, afhankelijk van de grootte van het bedrijf, de bedrijfsleider en de maatschappelijk werker. De direct leidinggevende kan, indien het team dat wenst, een deel van de bespreking bijwonen.
Het sociaal-medische team (SMT) bespreekt alle gevallen waarin de ziekte langer duurt dan 6 weken. Het SMT stelt een hervattingsplan op. Het management zorgt ervoor dat de adviezen van het SMT worden uitgevoerd. Op verzoek van de werknemer houdt de arts bepaalde persoonlijke gegevens buiten de bespreking in het SMT.

6. **Hervattingsplan**
De bedrijfsarts stelt zo snel mogelijk, doch vóór de 13e week van ziekte, een hervattingsplan op, tenzij hij na onderzoek tot het oordeel komt dat er (nog) geen mogelijkheden zijn tot hervatting bij werkgever. Het plan wordt opgesteld in samenspraak met de werknemer en de direct leidinggevende.

Gedragsregel: De werknemer is gehouden medewerking te verlenen bij de opstelling van het hervattingsplan en bij de uitvoering van de maatregelen die daarin zijn opgenomen.

Deel B Claimbeoordeling

7. **Ziek of niet ziek?**
De werknemer heeft aanspraak op doorbetaling van het loon zoals geregeld in artikel 10.4 en artikel 10.10 van dit hoofdstuk tot de datum waarop de bedrijfsarts de betrokkene arbeidsgeschikt acht. De bedrijfsarts komt niet tot dat oordeel voordat hij contact heeft gehad met de betrokken werknemer.
Indien de bedrijfsarts tot de conclusie komt dat de werknemer niet (meer) arbeidsongeschikt is, deelt hij dit schriftelijk mede aan de werknemer en geeft daarbij aan dat hij de werkgever hiervan in kennis zal stellen. Indien de werknemer hierop niet hervat, bepaalt de werkgever of een sanctie getroffen moet worden.

8. **Second opinion**
Indien tussen de werknemer en de bedrijfsarts een geschil van medische aard ontstaat, is betrokkene gerechtigd om bij de bevoegde uitvoeringsinstelling een 'second opinion' aan te vragen. Zolang de uitvoeringsinstelling nog geen second opinion heeft uitgebracht, wordt het aanvankelijke oordeel van de bedrijfsarts voorlopig gevolgd.
Indien de werkgever zich niet kan verenigen met het arbeidsongeschiktheidsoordeel van de bedrijfsarts, is hij gerechtigd bij de uitvoeringsinstelling een second opinion aan te vragen. Indien hij van deze mogelijkheid gebruik maakt, blijft hij onverminderd gehouden tot loondoorbetaling tot tenminste de datum waarop het oordeel van de uitvoeringsinstelling aan de werknemer wordt medegedeeld.
Indien een werkgever een second opinion aanvraagt, zijn de kosten voor de werkgever. Indien een werknemer een second opinion aanvraagt zijn de kosten voor de werknemer, tenzij de werknemer in het gelijk wordt gesteld. Vanaf 1 juli 2017 wordt de second opinion betaald door de werkgever.

Als de second opinion door de uitvoeringsinstelling is afgegeven, wordt deze (voorlopig) ten uitvoer gebracht, behoudens ieders recht om hiertegen in beroep te gaan bij de Kantonrechter.

Gedragsregel: De werknemer en de bedrijfsarts zijn verplicht aan het onderzoek door de uitvoeringsinstelling in het kader van de second opinion hun medewerking te verlenen.

Deel C Sancties

9. **Gedragsvoorschriften**
Indien de werknemer één van de in dit protocol vermelde gedragsregels zonder geldige reden niet nakomt, doet de bedrijfsarts hiervan mededeling aan de werkgever.
Indien de overtredingen in aard en aantal zo ernstig zijn dat een verdere begeleiding niet meer mogelijk is, deelt de bedrijfsarts dit mede aan de werkgever en staakt de begeleiding.

Sanctieregel: De werknemer die zonder geldige reden één van de in deze regeling vermelde gedragsregels overtreedt, kan door het bedrijf worden geconfronteerd met een sanctie.
Bij de eerste overtreding in een periode van 6 maanden is de werkgever bevoegd de werknemer schriftelijk te waarschuwen. Bij elke volgende overtreding van deze gedragsregels in een periode van 6 maanden is de werkgever bevoegd:

- bij de 2e overtreding een half dagloon in te houden;
- bij de 3e overtreding een dagloon in te houden;
- bij de 4e overtreding twee dagen loon in te houden;
- bij de 5e en elke volgende overtreding drie dagen loon in te houden.

Indien de werknemer in het kader van hetzelfde ziektegeval zonder geldige reden weigert gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts, of indien hij weigert mee te werken aan de uitvoering van het hervattingsplan, is de werkgever gerechtigd de loondoorbetaling te staken totdat de werknemer zich weer aan de regels van deze regeling houdt.
Alvorens de werkgever een sanctie als hierboven bedoeld oplegt, meldt hij schriftelijk en gemotiveerd zijn voornemen daartoe aan de werknemer. Deze krijgt ten minste drie dagen de gelegenheid om mondeling of schriftelijk te reageren op dit voornemen. Na de reactie van de werknemer c.q. na het verstrijken van de termijn, deelt de werkgever zijn besluit aan de werknemer mee.

Artikel 10.6 Protocol Wet Verbetering Poortwachter

Indien na afloop van de periode van ziekte de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100% worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het maandinkomen zal maximaal 104 weken bedragen.

De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
De werkgever zal een uiterste inspanning verrichten om arbeidsongeschikte werknemers binnen het eigen bedrijf dan wel daarbuiten te herplaatsen.

Wanneer in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring, vaardigheden en salarisniveau van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen.

Het aanbod vermeldt tevens het wettelijke recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. Tijdens de second opinion wachtperiode ontvangt de werknemer het salaris van de passend geachte functie plus (indien dat salaris lager ligt) een voorschot/toeslag, zodat hij 100% van zijn oorspronkelijke inkomen ontvangt. Mocht de functie inderdaad passend worden gevonden door het UWV, dan kan naverrekening plaatsvinden.

De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon. Bij externe herplaatsing op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft de werknemer in beginsel recht op terugkeer naar de oude werkgever gedurende een periode van 6 maanden, indien hij binnen de 6 maanden van oordeel is dat er geen sprake is van geslaagde herplaatsing. De werkgever kan dit oordeel van de werknemer laten toetsen door het UWV.

De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

Artikel 10.7 WGA-verzekeringen

1. **WGA-hiaatverzekering**
   Ter dekking van het zogenaamde WGA-hiaat is de werkgever verplicht om aan alle werknemers een WGA-hiaatverzekering aan te bieden. Deze verplichte WGA-hiaatverzekering garandeert minimaal een niet-geïndexeerde aanvulling tot tenminste 70% van het gemaximeerde dagloon in de zogenaamde 'vervolgfase WGA'. De werkgever is vrij om te kiezen voor een geïndexeerde aanvulling. De werkgever zal de verzekering op basis van het opt-out-principe aanbieden aan de werknemers, waardoor in principe elke werknemer is verzekerd tenzij een werknemer zelf expliciet aangeeft dat niet te willen.

   De werkgever betaalt alleen voor de verzekerde werknemers minimaal 50% van de premie van de WGA-hiaatverzekering. Het restant van de premie wordt opgebracht door de werknemer. Als een werknemer niet toetreedt tot de verzekering, is er geen sprake van een uitbetaling van een werkgeversbijdrage.

   Ter ondersteuning van de verplichting om een WGA-hiaatverzekering aan te bieden wordt een overeenkomst afgesloten door NRK Werkgevers met een verzekeringsmaatschappij. Via deze overeenkomst kunnen alle bij de cao aangesloten werkgevers, vrijwillig een collectief contract afsluiten voor hun werknemers.

2. **Gedifferentieerde WGA-premie**
   Bedrijven hebben de mogelijkheid de helft van de gedifferentieerde WGA-premie conform de wettelijke bevoegdheid op de werknemer te verhalen.

3 **AOW-gerechtigde werknemers**
   Artikel 10.7 lid 1 en lid 2 is niet van toepassing voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

Artikel 10.8 Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de WIA.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan hetgeen is gesteld in artikel 7:674 van het BW.

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met overwerkverdienste, ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen en vakantietoeslag. Geen uitkering is verschuldigd indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de WIA.

Artikel 10.9 Zorgverzekering

De arbeidsgerelateerde zorg zal worden georganiseerd en bekostigd door de werkgever. Mocht de werkgever hiervoor geen collectieve voorziening treffen, dan zal aan de werknemer een bedrag worden uitgekeerd van bruto € 9,00 per maand per werknemer. Over de getroffen regeling wordt de OR door de werkgever geïnformeerd. Werknemer moet, om in aanmerking te komen voor bovengenoemde € 9,00 tegemoetkoming, een aantoonbaar bewijs overleggen dat in een aanvullend pakket arbeidsgerelateerde zorg is verzekerd. Onder arbeidsgerelateerde zorg wordt o.a. verstaan fysiotherapie en psychologische zorg.

Hoofdstuk 11 Stichting Bedrijfstakbureau Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie

Artikel 11.1 Bedrijfstakbureau

1. Door partijen bij deze cao is een Bedrijfstakbureau op paritaire basis ingesteld.
   De Stichting Bedrijfstakbureau Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie heeft de taken en bevoegdheden overgenomen van de Vaste Commissie, de Stichting Fonds cao Kunststof- en Rubberindustrie en de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Kunststof- en Rubberindustrie.

2. Het Bedrijfstakbureau heeft tot doel het bevorderen van de goede sociale verhoudingen in de Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie en wel in het bijzonder door het geven van leiding aan het proces van invoering, uitvoering en toepassing van de cao.

3. Het Bedrijfstakbureau heeft tevens tot doel het genereren van subsidies ten behoeve van opleidingsprojecten en het zo nodig stellen van garanties, een en ander uitsluitend ten behoeve van bedrijven vallend onder de cao voor de Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie.

4. Indien cao-partijen namens één of meer van de bij hun aangesloten leden gebruik wensen te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds, loopt de aanvraag via het Opleidingsfonds Vakopleidingen Procesindustrie (OVP).

Artikel 11.2 Taken en werkwijze

1. Het Bedrijfstakbureau heeft tot taak, behoudens het bepaalde in de artikelen 11.3 en 11.4:
   a. het faciliteren en bevorderen van het overleg tussen cao-partijen;
   b. het uitvoeren van de haar door cao-partijen c.q. statuten opgedragen taken;
   c. het uitvoeren van de haar in deze cao opgedragen taken, waaronder het toezicht houden op de naleving van de cao-afspraken door de aangesloten bedrijven;
   d. het (doen) uitgeven van de cao, alsmede het bevorderen van een juiste en eenvormige toepassing van de cao-bepalingen, waaronder het beantwoorden van vragen over de interpretatie van de cao;
   e. het vaststellen van de te behandelen en te financieren onderwerpen en studiecommissies, voor zover dat niet door cao-partijen is geregeld;
   f. het beslissen over ingediende projectvoorstellen voor internationaal werk, conform 13.C.

2. Het Bedrijfstakbureau bepaalt zelf haar werkwijze.

3. Het secretariaat van het Bedrijfstakbureau is ten kantore van NRK Werkgevers.

4. De kosten van het Bedrijfstakbureau worden gedekt uit een bij de cao vast te stellen bijdrage van alle onder de cao vallende bedrijven Gedurende de looptijd van de cao geldt een werkgeversbijdrage van 0,03 % van de jaarloonsom met als peildatum 1 januari 2024. Deze bijdrage is bedoeld ten behoeve van de lopende werkzaamheden van het Bedrijfstakbureau, het internationale solidariteitsproject en eventueel andere uit de cao voortkomende projecten.

Artikel 11.3 Geschillen

Geschillen tussen een werkgever en één of meer der vakverenigingen betreffende de uitleg, de toepassing en/of de inachtneming van bepalingen of rechtensgeldende afwijkende bepalingen dezer overeenkomst, voor zover deze bepalingen de arbeidsvoorwaarden tussen werkgever en werknemer regelen, zullen eerst aan de Overheidsrechter mogen worden voorgelegd, nadat het advies van het Bedrijfstakbureau is gevraagd en ter zake door dit Bedrijfstakbureau een beslissing is genomen.

Artikel 11.4 Afwijkende regelingen

Het Bedrijfstakbureau kan op verzoek van een werkgever afwijkingen van of aanvullingen op het bepaalde in deze cao toestaan, indien deze afwijkingen passen binnen de mogelijkheden van deze cao en indien deze afwijkingen zijn overeengekomen met de betrokken vakvereniging(en) en/of OR.

Artikel 11.5 Toetreding tot de cao

Indien een onderneming in de Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie wil toetreden tot de cao dan doet de onderneming een aanvraag voor het lidmaatschap van NRK Werkgevers. Daarvoor is het noodzakelijk dat op ondernemersniveau overeenstemming is bereikt tussen directie en de vakverenigingen, betrokken bij deze cao.

Toetreden tot de cao is niet mogelijk als de onderneming valt binnen de werkingssfeer van een andere cao, die algemeen verbindend is verklaard. Indien de onderneming valt binnen de werkingssfeer van een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenregeling wordt dispensatie verleend voor de Bedrijfstakpensioenregeling. In dat geval hoeft de verplichtgestelde regeling niet ‘in totaliteit gelijkwaardig’ te zijn aan de Bedrijfstakpensioenregeling.

De aanvraag wordt voorgelegd aan het Bedrijfstakbureau. Het Bedrijfstakbureau geeft een bindend advies aan het bestuur van NRK Werkgevers over de toetreding van die onderneming tot deze cao, over al of niet afwijkende voorwaarden en/of overgangsbepalingen. Het Bedrijfstakbureau informeert de onderneming hierover.

Hoofdstuk 12 Slotbepalingen

Artikel 12.1 Bedrijfsregelingen

1. De werkgever is bevoegd eigen bedrijfsregelingen inhoudende nadere voorschriften ten aanzien van de arbeid in het bedrijf in te voeren.

2. De eigen bedrijfsregelingen mogen geen bepalingen bevatten, welke in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.

3. De vaststelling van het eigen bedrijfsreglement geschiedt na instemming van de OR of PVT onverminderd het recht van de vakverenigingen hierover met de werkgever overleg te plegen.

Artikel 12.2 Tussentijdse wijzigingen

1. Ingeval zich een dusdanige wijziging van algemeen economische aard in Nederland voordoet dat contractanten redelijkerwijs niet langer aan de salarisbepalingen gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van deze overeenkomst tussen contractanten over de aan te brengen wijzigingen overleg gepleegd worden.

2. Indien over de in deze overeenkomst aan te brengen wijzigingen tussen contractanten binnen 2 maanden na de datum van indiening van de wijzigingsvoorstellen geen overeenstemming wordt bereikt, is (zijn) contractante(n) die de wijziging heeft (hebben) voorgesteld, gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van een maand op te zeggen.

Artikel 12.3 Duur, opzegging en verlenging van deze overeenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 juni 2024 en eindigt van rechtswege op 31 augustus 2025, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen:

Partij ter ene zijde

NRK Werkgevers
te Den Haag

Partijen ter andere zijde

CNV Vakmensen
te Utrecht

De Unie
te Culemborg

Hoofdstuk 13 Bijlagen

13.A Karweiwerkzaamheden

1. Onder karweiwerkzaamheden wordt verstaan het (tijdelijk) verrichten van werkzaamheden op een andere locatie dan die waar de werknemer normaal gesproken zijn werkzaamheden verricht.

2. Indien de werknemer bij het reizen naar en van het karwei gebruik maakt van een eigen vervoermiddel, dan behoeft hij daarvoor de uitdrukkelijke instemming van de werkgever. De werkgever kan eisen stellen aan de staat waarin het vervoermiddel zich bevindt en aan de verzekering van het vervoermiddel en de inzittenden.

3. Indien de werknemer in verband met het verrichten van karweiwerkzaamheden extra reiskosten maakt, dan worden deze reiskosten door de werkgever aan de werknemer vergoed. Onder extra reiskosten wordt verstaan de meerdere kosten die de werknemer heeft moeten maken boven de kosten die hij normaal maakt in verband met het reizen van en naar het werk. De werknemer ontvangt van de werkgever een vergoeding overeenkomstig de in de onderneming gebruikelijke richtlijnen, dan wel - indien dergelijke richtlijnen ontbreken - een redelijke vergoeding.

4. De extra reistijd die de werknemer heeft moeten maken in verband met het verrichten van karweiwerkzaamheden wordt door de werkgever vergoed. Onder extra reistijd wordt verstaan de reistijd die uitgaat boven de normale reistijd van en naar het werk. De werknemer ontvangt een vergoeding per uur overeenkomstig het voor hem geldende maandsalaris (periodesalaris), onverminderd het bepaalde in artikel 5.1 van de cao.

5. Indien de werknemer in verband met het verrichten van karweiwerkzaamheden genoodzaakt is kosten te maken in verband met maaltijden en overnachting, dan worden deze kosten, voor zover deze gezien de omstandigheden als redelijk zijn te beschouwen, vergoed door de werkgever. Hetzelfde geldt ten aanzien van eventuele overige verblijfskosten die de werknemer noodzakelijkerwijze heeft moeten maken.

6. Indien de werknemer in verband met het verrichten van karweiwerkzaamheden gedurende meerdere weken buiten zijn vaste woonplaats heeft moeten overnachten, dan wordt hij na afloop van elke week in de gelegenheid gesteld om op kosten van de werkgever van en naar huis te reizen, tenzij dit gezien de omstandigheden (bijvoorbeeld met betrekking tot reisduur of hoogte van reiskosten) onredelijk zou zijn.

13.B Overeenkomst vakbondscontributie

(Uiterlijk 30 november van een kalenderjaar overeen te komen)

Ondergetekende: .....(naam werknemer)

Sofinummer: .....

1. is terzake van zijn arbeidsovereenkomst bij: ..... (naam werkgever)

   lid van:..... (naam vakvereniging)
   en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;

2. verklaart akkoord te gaan met het verrekenen van de contributie van genoemde vakvereniging;

3. verklaart dat de kosten van het lidmaatschap die voor vergoeding in aanmerking komen voor het jaar

   20.....

   € ..... bedragen;

4. verklaart afstand te doen van:
   - een deel van zijn loon in december 20.....;
   - een deel van het vaste deel van de extra jaarlijkse uitkering over 20.....

5. verklaart zich bewust te zijn dat afstand doen van een deel van het loon gevolgen kan hebben voor het brutoloon sociale verzekeringen en voor de opbouw van pensioenrechten;

6. verzoekt de werkgever het onder 3 genoemde bedrag op zijn loon / vaste deel van de extra uitkering in mindering te brengen.

Aldus overeen gekomen op:	te:
.....	.....
Handtekening werknemer:	Handtekening werkgever:

13.C Internationaal werk

Vanuit het Bedrijfstakbureau wordt tijdens de looptijd van deze cao een bedrag van € 10.000,- beschikbaar gesteld voor het programma ‘Plastic Bricks’ van UNICEF. Dit project heeft een bijzondere relatie met de kunststof-, rubber- en lijmindustrie. Sociale partners hebben de intentie om dit programma meerjarig te steunen en daarmee ‘Business Buddie’ van UNICEF te worden.

13.D Regeling onbetaald verlof

Artikel 1 Definities

1.	Werkgever:	De werkgever zoals omschreven in artikel 1.1.2.d van de cao.
2.	Werknemer:	De werknemer zoals beschreven in artikel 1.1.2.e van de cao.
3.	Verlofganger:	Degene die krachtens dit reglement een periode van voltijds of deeltijds onbetaald verlof aan het genieten is.
4.	Verlof:	Een periode van onbetaald verlof tijdens het dienstverband, genoten in deeltijd of voltijd.

Artikel 2 Doel van de regeling

Dit is een regeling voor de opname van onbetaald verlof door de werknemer. De werknemer kan met inachtneming van de bepalingen uit dit reglement onbetaald verlof opnemen teneinde gedurende een bepaalde periode minder uren te werken dan in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen (deeltijdverlof), of in het geheel niet te werken (voltijdsverlof). De werknemer kan dit verlof aanwenden voor doelen die hij zelf bepaalt.

De werkgever stelt geen eisen aan de invulling van het verlof.

Artikel 3 Levensloopregeling

[Artikel is vervallen]

Artikel 4 Verlofvormen

Werknemers hebben geen wettelijk recht op het opnemen van onbetaald verlof, behoudens de verlofsoorten waarop een wettelijk recht bestaat (Wet Arbeid en Zorg).
Over de opname van (niet- wettelijk) onbetaald verlof dienen werkgever en werknemer overeenstemming te bereiken. Aldus worden de volgende verlofsoorten onderscheiden:

Wettelijk onbetaald verlof (Wet Arbeid en Zorg)
De werknemer heeft recht op het verlof zoals neergelegd in de Wet Arbeid en Zorg, mits is voldaan aan de voorwaarden die deze Wet eraan stelt. Voor de aanvraagtermijnen, duur van het verlof en de procedure voor de verlofaanvraag wordt verwezen naar de Wet Arbeid en Zorg. Tevens wordt verwezen naar hetgeen in de cao (artikel 7.3 lid 4) hieromtrent is vastgelegd. Voor het overige wordt verwezen naar artikel 7 van deze regeling.

Niet-wettelijk onbetaald verlof
De werknemer kan met de werkgever schriftelijk overeenkomen dat hij tussentijds onbetaald verlof opneemt. Daarnaast kan de werknemer met de werkgever schriftelijk overeenkomen dat hij verlof opneemt direct voorafgaand aan uit dienst treden c.q. zijn pensionering onder de voorwaarde dat niet meer gewerkt wordt.

De duur van dit onbetaald verlof bedraagt tenminste 10 dagen en maximaal 4 maanden, tenzij het verlof direct voorafgaand aan uitdiensttreding c.q. pensioendatum wordt opgenomen en/of duidelijk is dat werknemer niet meer werkzaam is. Dit geldt ook, indien het verlof in deeltijd wordt opgenomen. Het verlof mag gecombineerd worden met andere soorten van verlof, zoals bijvoorbeeld de opname van vakantiedagen, ouderschapsverlof, deeltijdpensioen, etc., mits het genoemde maximum niet wordt overschreden.

Artikel 5 Procedure verlofaanvraag

Opname van verlof dient schriftelijk te worden aangevraagd bij de direct leidinggevende met vermelding van de gewenste ingangsdatum en einddatum, het gewenste aantal te werken uren en de gewenste spreiding.
De verlofafspraken (duur, bij deeltijdverlof de dagen waarop verlof wordt opgenomen) worden schriftelijk vastgelegd.
Voor de wettelijke verlofvormen wordt in dit kader aangesloten bij de aanvraag-termijnen die worden genoemd in de Wet Arbeid en Zorg.
Aanvragen voor wettelijke verlofvormen dienen in de schriftelijke aanvraag te worden onderbouwd.

Voor de niet wettelijke vormen geldt het volgende:

Duur van het verlof	Aanvraagtermijn Werknemer**	Beslissing/Bevestiging werkgever
10 dagen <= verlof < 4 mnd	Minimaal 3 mnd voorafgaand aan verlof	Uiterlijk*) 1 mnd na verlofaanvraag
>= 4 mnd voorafgaand aan pensioen/niet werken	Minimaal 12 mnd voorafgaand aan verlof	Uiterlijk*) 1 mnd na verlofaanvraag

*) De werkgever zal zich maximaal inspannen om de beslissing/bevestiging zo spoedig mogelijk mee te delen, doch uiterlijk binnen bovengenoemde periode na verlofaanvraag.
**) Deze termijn geldt niet voor het aanvragen van zorgverlof.

Behoudens de bepalingen uit de Wet Arbeid en Zorg geldt voor de opname van het verlof dat de werkgever en de werknemer overeenstemming dienen te bereiken over de opname en de wijze van opname van het onbetaalde verlof. Bij de beoordeling van het verzoek door de werkgever worden ondermeer de volgende criteria gehanteerd:
- continuïteit (afdelings)werkzaamheden in combinatie met de mogelijkheid vervanging te regelen;
- werkdruk overige werknemers;
- nakoming afspraken met externe relaties.

Een verzoek tot verlof wordt per werknemer beoordeeld en kan worden afgewezen indien
- de aanvraag te laat is ingediend;
- het bedrijfsbelang er zich tegen verzet.

Indien de werkgever het verzoek tot onbetaald verlof afwijst zal hij dit schriftelijk, met redenen omkleed, doen.

Vervroegd afbreken van het verlof korter dan 4 maanden is in beginsel mogelijk, indien degene aan wie dat verzoek gericht is (werkgever of werknemer) daarmee instemt.

Artikel 6 Inkomen

Gedurende het verlof zal de werkgever het inkomen niet doorbetalen.

Artikel 7 Consequenties voor arbeidsvoorwaarden en vergoedingen

Gedurende de periode van het onbetaald verlof blijft de arbeidsovereenkomst bestaan, ongeacht het aantal uren waarvoor de werknemer verlof heeft.

Opname van onbetaald verlof heeft een aantal consequenties voor de arbeidsvoorwaarden (behoudens de bepalingen die zijn vastgelegd in de Wet Arbeid en Zorg). Hieronder zijn de consequenties schematisch weergegeven.

	Tussentijds verlof	Verlof voorafgaand aan pensioendatum/ geen terugkeer	Deeltijdverlof
Algemene salarisverhoging	De algemene salarisverhoging wordt bij de eerstvolgende salarisbetaling na afloop van het verlof geëffectueerd (indien het moment van verhoging in de verlofperiode valt).	Er wordt geen algemene salarisverhoging meer toegekend.	De salarisverhoging wordt pro rato toegekend, overeenkomstig de deeltijdfactor. Na afloop van het verlof wordt (over het niet-werkende deel) de salarisverhoging geëffectueerd.
Incidentele salarisverhoging	Een mogelijke periodieke verhoging wordt bij de eerstvolgende salaris-betaling na afloop van het verlof geëffectueerd (indien het moment van verhoging in de verlofperiode valt).	Er wordt geen incidentele salarisverhoging meer toegekend.	De salarisverhoging wordt pro rato toegekend, overeenkomstig de deeltijdfactor. Na afloop van het verlof wordt (over het niet-werkende deel) de salarisverhoging geëffectueerd.
Opbouw extra jaarlijkse uitkering	Stopt gedurende de verlofperiode.	Geen opbouw.	Afhankelijk van het percentage werken.
Overlijden tijdens verlof	Er vindt een uitkering plaats conform de cao.	Er vindt geen uitkering plaats.	Er vindt een uitkering plaats conform de cao.
Dienstjubileum	Indien het jubileum in de verlofperiode valt, wordt de uitkering direct na afloop van de verlofperiode uitbetaald en dus gebaseerd op het oorspronkelijke (evt. verhoogd voor de salaris-ontwikkeling) inkomen.	In deze periode vindt er geen uitkering plaats als gevolg van een jubileum.	Indien het jubileum in de verlofperiode valt, wordt de uitkering op de dag/in de maand van het jubileum uitbetaald. De hoogte van het feitelijke deeltijdinkomen in die maand bepaalt de grondslag waarover de jubileumuitkering wordt berekend.
	Tussentijds verlof/verlof voor pensioen		**Deeltijdverlof**
Pensioenopbouw	De werkgever stelt de werknemer in staat om de pensioenopbouw gedurende de periode van verlof voort te zetten, gebaseerd op de oorspronkelijke pensioengrondslag direct voorafgaande aan het verlof (met inachtneming van de fiscale voorwaarden). Kosten komen tot maximaal 4 maanden voor rekening van de werkgever en voor rekening van de werknemer. Het nabestaanden – en arbeidsongeschiktheidsrisico (excedent) - voor zover van toepassing - komt voor rekening van de werkgever. Ook als de werknemer ervoor kiest om de pensioenopbouw niet voort te zetten, betaalt de werkgever deze kosten, zodat deze risico's ook voor hen zijn gedekt.		Idem, voor het deel dat werknemer met verlof is.

Vakantieopbouw/toeslag/ opbouw ADV-dagen/ seniorenregeling	Stopt gedurende de verlofperiode.	Stopt naar rato van het percentage deeltijdverlof.
Reiskostenvergoedingen, roettoeslag, EHBO-vergoeding	De aan aanwezigheid gerelateerde (on)kosten-vergoedingen worden tijdens de verlofperiode stopgezet c.q. verrekend.	De aan aanwezigheid gerelateerde (on)-kostenvergoedingen worden naar rato van het percentage deeltijdverlof gekort.
Studiekostenregeling	Wordt voortgezet, indien deze past binnen de studiekostenregeling.	Idem.
Dienstjaren	De diensttijd loopt gewoon door gedurende de verlofperiode.	De diensttijd loopt gewoon door gedurende de verlofperiode.

Artikel 8 Ziekte tijdens de verlofperiode

Indien de werknemer gedurende de verlofperiode arbeidsongeschikt wordt, ontstaat geen recht op doorbetaling van het loon over de dagen waarop verlof wordt genoten.

Bij voltijds verlof wordt als eerste ziektedag beschouwd de eerste dag na afloop van de afgesproken periode van onbetaald verlof waarop het werk weer zou worden hervat. Indien de arbeidsongeschiktheid doorloopt tot na het einde van de verlofperiode, ontstaat het recht op doorbetaling van loon op de eerste werkdag na de verlofperiode.

Door arbeidsongeschiktheid wordt het onbetaalde verlof dus niet opgeschort. De periode van het verlof blijft ongewijzigd.

Artikel 9 Functiegarantie (in samenhang met artikel 5)

De oude functie is bij terugkomst beschikbaar voor de werknemer, indien het onbetaald verlof niet langer duurt dan 4 maanden. De werknemer heeft in dat geval bij terugkomst recht op de oude functie met het daarbij behorende inkomen.

Artikel 10 Wijzigingen

In alle gevallen, waarin dit reglement niet voorziet, zullen de werkgever en de werknemer naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid een oplossing zoeken.

Artikel 11 Afwijkende regeling

Indien en voor zover met de lokale vertegenwoordigers van de vakorganisaties op ondernemingsniveau andere afspraken zijn gemaakt, dan mogen deze afspraken in de plaats van dit reglement worden toegepast.

Artikel 12

Deze regeling is in werking getreden op 5 maart 2007 en gewijzigd met ingang van 1 juni 2011.

13.E Protocol aanpassing werk(tijden)

Als een werknemer in het kader van artikel 5.4 lid 4 (werken in ploegen) aanpassing wenst van zijn werk en/of werktijden, moet onderstaand 'protocol aanpassing werk(tijden)' worden gevolgd. Ook in andere situaties waarin aanpassing van werk en/of werktijden gewenst is, kan het protocol worden gevolgd.
Als er geen oplossing wordt gevonden en werknemer en/of werkgever zien nut in ondersteuning (stap 6 van het protocol), kan een beroep worden gedaan op het Bedrijfstakbureau. De secretaris van het Bedrijfstakbureau zal de vraag beoordelen en indien nodig doorverwijzen naar een externe procesbegeleider. Het Bedrijfstakbureau zal een lijst van geschikte procesbegeleiders beschikbaar hebben. De kosten voor het intakegesprek zijn voor rekening van het Bedrijfstakbureau, de mogelijke vervolgkosten zijn voor rekening van de betreffende werkgever. De secretaris van het Bedrijfstakbureau rapporteert periodiek aan het bestuur over de aanvragen.

Het Protocol aanpassing werk(tijden) is niet van toepassing op AOW-gerechtigde werknemers.

Rosetta

Protocol voor aanpassing werk(tijden)

Bijlage 13.E bij de cao voor de kunststof-, rubber- en lijmindustrie

Dit protocol hoort initieel bij artikel 5.4.4 van de cao, maar is geschikt als leidraad in diverse situaties waarbij er een wens is om werk en werktijden te wijzigen

STAP 1

Werkgever en|of werknemer **signaleren de behoefte** om anders | minder | aangepast te gaan werken

STAP 2

Werkgever en werknemer **starten gesprek hierover** – allereerst met het onderzoeken van de onderliggende behoeftes en de eventuele financiële gevolgen voor de werknemer

Wat is daadwerkelijk het probleem? Waaraan is echt behoefte?

STAP 3

Werkgever en werknemer **inventariseren mogelijke oplossingen**

Denk hierbij bijvoorbeeld aan

- *Dagdienst functie*
- *Ander werk elders in bedrijf/concern*
- *Roosters aanpassen/ wijzigen*
- *Dagdienstvenster verruimen*
- *Duo-baan/ trio-baan*
- *Part-time werk*
- *Inhoud werk aanpassen, aanvangstijd werk aanpassen*
- *Inzetten uitzendkrachten en flexpool*
- *Demotie, ander werk in een lager betaalde functiegroep*
- *Gebruik versoepeling RVU-heffing*
- *Communicatie, gezien worden, stijl van leiderschap en aansturing*
- *Andere manieren van meer zeggenschap over eigen werk en indeling van werk*
- *Helpen bij oplossingen in thuissituatie (oppas, mantelzorg, conditie)*
- *Thuiswerk*
- *Zelfroosteren*
- *Omscholing*
- *Regeling 'Deeltijdwerk met behoud van pensioen (80-80-100)'*
- *Generatieregeling (diverse varianten)*
- *Rouwverwerking*

STAP 4

Indien een voor alle betrokkene passende oplossing, inclusief passende financiële afspraken wordt gevonden

Passende oplossing

Waarbij kan worden afgeweken van de artikelen 5.1.7 en 5.4.3 en 5.4.4.

STAP 5

Indien in goed overleg geen passende oplossing binnen het bedrijf wordt gevonden

Werknemer en werkgever zien geen passende oplossing binnen het bedrijf en beraden zich samen hoe verder te gaan (bijvoorbeeld een outplacement-traject of omscholing)

Inspanningsverplichting met afspraken over tijd en budget

STAP 6

Indien geen oplossing wordt gevonden en werknemer en/of werkgever zien nut in ondersteuning

Werknemer overlegt met externe proces-begeleider over begeleiding en mogelijke acties – eventueel weer te starten met stap 2

Aandachtspunten

voor de geëmancipeerde werkgever en werknemer

- *Elkaar serieus nemen*
- *Respectvol en evenwichtig*
- *Open en eerlijk*
- *Oplossingsgericht, ruimte voor ideeën*
- *Samen met eigen verantwoordelijkheid*
- *Zelfstandig*
- *Veiligheid en vertrouwen*

Werknemer kan op elk moment besluiten om de huidige werksituatie te behouden zonder aanpassing van werk of werktijden

Versie 04 | Datum: 01-10-2024

13.F Protocollaire afspraken / nog in te vullen afspraken

Vernieuwing van de cao / vervolg Rosetta / DigiC

De bij deze cao betrokken partijen committeren zich opnieuw aan de voortzetting van het project Rosetta (vernieuwing van de cao) zoals gestart in het cao-akkoord van 31 maart 2015. Daarvoor is in het cao-jaar 2021-2022 gezamenlijk een DigiC-proces doorlopen waaruit bleek dat besteedbaar inkomen (salaris, toeslagen, vergoedingen) de hoogste prioriteit had.
Cao partijen zullen tijdens de looptijd van de cao opnieuw in gesprek gaan over de aandachtspunten die uit DigiC naar voren zijn gekomen.

Het nieuwe roosteren

Na het Roosterproject (zoals gepubliceerd op www.caokunststofenrubber.nl/nieuwe-roostermethode) zullen sociale partners tijdens de looptijd van de cao gezamenlijk werken aan een voorstel om te komen tot minder belastende ploegenroosters met daarbij passende toeslagen. Ook zullen de punten in de cao die afwijken van de huidige Arbeidstijdenwet nog worden herzien.

13.G Cao-toolbox

Cao-tools zijn digitaal beschikbaar via www.caokunststofenrubber.nl

In de cao wordt verwezen naar zogenaamde 'cao-tools'. Een cao-tool is een hulpmiddel bij de uitvoering van de cao, maar het gebruik van een cao-tool is geen verplichting die volgt uit de cao.

Cao-tools kunnen tijdens de looptijd van de cao door partijen worden aangepast of toegevoegd. De meest recente versie van een cao-tool is te vinden via de website van het Bedrijfstakbureau (www.caokunststofenrubber.nl).

Beschikbare en voorziene CAO tools zijn:

0. cao-tools **'cao samenvatting'**:
   a) cao-samenvatting (Nederlands)
   b) cao-samenvatting (Engels)

1. cao-tool **'loopbaangesprek voor uitzendkrachten'**

2. cao-tool **ontwikkelingsgesprek**

3. cao-tools **'Opleidingen'**
   a) **Voorbeeld opleidingsplannen** (in ontwikkeling)
      - voorbeeld opleidingsplan kleinbedrijf
      - voorbeeld opleidingsplan middenbedrijf
      - voorbeeld opleidingsplan grootbedrijf
   b) **'Leerwerktrajecten; BBL en stages'**

4. cao-tools **'Mantelzorg'**
   a) Mantelzorg: informatiebrochure voor de werkgever
   b) Mantelzorg: informatie Bedrijfstakbureau voor de werkgever
   c) Mantelzorg: informatie Bedrijfstakbureau voor de werknemer
   d) Mantelzorg: informatiebrochure voor de Ondernemingsraad

5. cao-tool **'Instructie Generatieregeling'**
   zoals bijvoorbeeld 'Regeling 80% werk – 90% loon – 100% pensioen'

6. cao-tool **'Inclusief werkgeven – Branchemodel'**

7. cao-tools **'Pensioen'**:
   a) Deeltijdpensioen
   b) Informatieset Pensioenregeling PGB

8. cao-tool **'Gebruik versoepeling RVU-heffing'**

9. cao-tool **'Rouwverwerking'** (Informatie voor werkgevers en werknemers)

10. cao-tools **'Het nieuwe roosteren'**
    a) Film: Het nieuwe roosteren in de kunststof-, rubber- en lijmindustrie
    b) Voorbeeldroosters/duurzaamheidstool KRLI
    c) Rekentool ploegentoeslagen KRLI

11. cao-tool **'Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd'**

Trefwoordenregister

Trefwoord	Hoofdstuk	Artikel	Bijlage
Aanloopschaal		5.1.3	
Aanpassing werk(tijden)		3.1.5; 5.4.4; 5.4.5; 8.4	13.E
AOW gerechtigde leeftijd (werknemer met)	H 2	5.4.3.e; 7.5.4; 9.1.2; 10.4.8; 10.5; 10.7.3	13.E; 13.G
ADV-dagen (Roostervrije dagen)		3.1.1; 3.1.3	
Arbeidsduur		3.1	
Arbeidsovereenkomst		2.1; 8.1.2	
Arbeidsongeschiktheid	H 10		
Arbeidsbeperking, afstand tot de arbeidsmarkt		5.1.8	
BBL (Beroepsbegeleidende Leerweg)		8.1.2	13.G
Bedrijfstakbureau	H 11		
Bedrijfssluiting		1.5.3; 2.1.8	
Beoordelen (Beoordelingstoeslag, -systeem, -gesprek)		5.2; 5.3	
Bevalling, verzuim bij		7.3	
Bezwaar, beroep		4.2; 5.3; 10.5.8	
Consignatie		6.2	3.A
Dagdienst		3.1.1	3.B
Deelnemer (aan de Bedrijfstakpensioenregeling)		9.1	
Dienstrooster		1.1.2.i; 3.1	3.A; 3.B; 3.C
Dispensatie (voor arbeidsvoorwaarden of pensioen)		1.2.6	9.B
Dokterbezoek, verzuim bij		7.3	
Doorwerken na AOW		2.1; 2.1.5; 10.4.8	
Duurzame inzetbaarheid		8.4	
Eenmalige uitkering			5.A
Extra jaarlijkse uitkering		6.4	
Feestdagen		7.2; 5.5; 5.6	
Feestdagentoeslag		5.8	
Financieel planningsgesprek		8.4	
Fonds Industriële Bedrijven		1.6.3	
Functiegroepen	H 4	5.1	
Functie-indeling	H 4		
Functieraster			4.A
Functierangschikkingslijst			4.B
Fusie		1.5.3; 2.1.8	
Geboorteverlof		7.3	13.D
Generatieregeling			13.E; 13.G
Geschillen		4.2; 10.5.8; 11.3	
Inclusief werkgeven			13.F; 13.G
Huwelijk, verzuim bij		7.3	
Jeugdloon		5.1.4	
Jubileum, verzuim bij		7.3	
Karweiwerkzaamheden		6.3	13.A
Kenniscentrum (voor sociale innovatie)		11.1.5	
Leerplichtigen, kwalificatieplichtigen	H 8		
Leerwerktrajecten		8.1	13.G
Levensloopregeling			13.D
Lidbedrijven			1.A
Loopbaangesprek (uitzendkrachten)		1.5.5	13.G
Loopbaangesprek (zie beoordelings- of ontwikkelingsgesprek)			
Loonstijgingen			5.A
Maandinkomen	H 5	1.1.2.h.3	
Maandsalaris	H 5	1.1.2.h.2	

Trefwoord	Hoofdstuk	Artikel	Bijlage
Mantelzorg		7.4.2	13.G
Onbetaald verlof		3.3; 7.4	13.D
Ontwikkelingsgesprek		8.4; 5.2	13.G
Opleidingen	H 8		
Opleidings- en Ontwikkelingsfonds		11.1.1	
Opleidingsplan		8.3	13.G
Ouderdomspensioen	H 9		13.D
Oudere werknemers		2.1.4/5/6; 5.1.7; 5.4.3/4; 5.6.2; 7.5	
Ouderschapsverlof		7.4; 9.7.2	13.D
Overlijden, verzuim bij		7.3	
Overlijden, uitkering bij		10.8	
Oververdiensten (nu: beoordelingstoeslag)		5.3	
Overwerk		5.6	3.A
Participatiewet			13.F; 13.G
Pensioen	H 9	8.4	9.A; 9.B; 13.D; 13.G
Persoonlijk Opleidingsbudget (POB)		8.3	
Periodesalaris		1.1.2.h.2	
Periode-inkomen		1.1.2.h.3	
Ploegendienst		3.1; 5.4	
Ploegentoeslag		5.4	3.B; 3.C; 5.C
Proeftijd		2.1.1	
Reiskosten	H 8	6.5	13.A
Reorganisatie		1.5.3	
Roettoeslag		6.1	
Rooster (zie dienstrooster)			
Roosterinkomen		1.1.2.h.4	
Roostervrije dagen (zie ADV)		3.1.3	
Rusttijden			3.A
Salarisbetaling		5.9	
Salaris	H 5	4.1.1	
Salaris, definities		1.1.2.h	
Salarisschalen			5.B
Salarisstijging			5.A
Scholing	H 8		
Senioren (zie oudere werknemers)			
Sociale innovatie		11.1.5	
Sluiting bedrijf(onderdeel)		1.5.3; 2.1.8	
Stages, stagiaires			13.G
Stichting Bedrijfstakbureau	H 11		
Stichting Fonds cao		11.1.1	
Toetreden cao		11.5	
Uittreden cao		1.3	
Uitzendkrachten, uitzendwerk		1.5.4; 1.5.5	
Vacatures		1.5.4	
Vakantie (verlof)	H 7	3.3	13.D
Vakantietoeslag		5.7	
Vakbondscontributie		6.6	
Vakbondswerk		1.6	
Vakopleiding	H 8		
Vaste Commissie		11.1.1	
Verhuizing, verzuim bij		7.3	
Verlof (vakantie)	H 7		13.D
Verlofdagen kopen, verkopen		3.2	
Verplichtingen, werkgever		1.3	

Trefwoord	Hoofdstuk	Artikel	Bijlage
Verplichtingen, werknemer		1.4	
Verschoven uren		5.5	
Verzuim		7.3	
WAO		10.10	
WGA-verzekeringen		10.7	
WIA		10.4; 10.6	
Wet Verbetering Poortwachter		10.6	
Werkgelegenheid:		1.5	
Werkgever, definitie		1.1.2.d	
Werkgeversbijdragen		11.1.5; 11.2.4; 1.6.3	
Werkingssfeer		1.1.1	
Werknemer, definitie		1.1.2.e	
Winstdeling		6.4.2	
Ziekte en arbeidsongeschiktheid, inkomen bij		10.4	
Ziektekostenverzekering, tegemoetkoming		10.9	
Zondag		5.4; 5.5; 5.6	3.A
Zorgverlof		7.4	