

**ADDENDUM AANVULLENDE AFSPRAKEN EN ARBEIDSVOORWAARDEN IVM TOETREDING VAN  
PLASTICON THE NETHERLANDS (PTN) TOT DE CAO VOOR DE KUNSTSTOF- EN RUBBERINDUSTRIE  
(CAO KRI)**

**Inleiding**

Partijen, de directie van PTN en FNV Bondgenoten, hebben overeenstemming bereikt over toetreding van Plastics the Netherlands (PTN) tot de Cao voor de Kunststof- en Rubberindustrie (Cao KRI) per 1 januari 2014. PTN valt onder werkingssfeer van de Cao KRI en zal zodra de KRI cao is afgesloten lid worden van de NWBC.

Partijen hebben op de Cao KRI aanvullende afspraken gemaakt die in dit addendum zijn opgenomen. Partijen zijn van mening dat door de onderstaande afspraken gelijkwaardigheid bestaat op zowel cao- als op pensioengebied.

De afspraken zullen op grond van het bepaalde in artikel 11.5 van de Cao KRI worden voorgelegd aan het Bedrijfstakbureau. PTN zal tevens dispensatie aanvragen voor de pensioenregeling conform art. 9.1 van de Cao-KRI en de Cao Bedrijfstakpensioenregeling voor de Kunststof- en Rubberindustrie.

Het Bedrijfstakbureau neemt als laatste instantie een besluit neemt over de toetreding van PTN tot de CAO, en over al of niet afwijkende voorwaarden en/of overgangsbepalingen.

PTN zal met FNV Bondgenoten een nieuwe en laatste Cao PTN afsluiten met een ingangsdatum van 1 januari 2014. De Plastics cao eindigt van rechtswege op het moment dat de cao KRI van kracht wordt. In deze cao worden de bepalingen van de Cao KRI geïncorporeerd, zoals deze gold tot en met 31 december 2013 en zoals deze nadien zal gaan gelden, voor zover daarvan niet in onderstaande artikelen wordt afgeweken. In deze cao wordt de nawerking van alle tot 1 januari 2014 geldende Cao's PTN uitgesloten.

Partijen gaan er vanuit dat het Bedrijfstakbureau een positieve beslissing zal nemen over de toetreding van PTN tot de Cao KRI, en over de van de cao afwijkende afspraken. Mocht het Bedrijfstakbureau anders beslissen dan verplichten partijen zich tot overleg over de dan ontstane situatie.

**Addendum**

**Algemeen**

Eventuele toekomstige wijzigingen in dit Addendum en een eventuele uittreding uit de Cao-KRI slechts kunnen plaatsvinden met instemming van PTN en FNV Bondgenoten.

Bij wijzigingen in de Cao-KRI blijven de genoemde afwijkende bepalingen van kracht tenzij de nieuwe afspraak in de Cao-KRI voor werknemers beter is dan de bestaande afwijkende bepaling. De afwijkende afspraken gelden ook voor medewerkers die op of na 1 januari 2014 in dienst treden bij PTN

**Van de Cao KRI afwijkende afspraken**

Artikel 3.1.

In afwijking van het bepaalde sub 3 gelden bij PTN 15 roostervrije (ADV) dagen.

Artikel 4.1.

Door AWWN is vastgesteld dat alle functies van PTN 1 functiegroep hoger zijn ingedeeld dan volgens de NRK wordt bepaald. Hierin vind geen wijziging plaats.



#### Artikel 5

De eventuele persoonlijke toeslag wordt vanaf 1 januari 2014 geïndexeerd met de cao verhoging.

Per 1 januari 2014 wordt, waar nodig, een deel van de persoonlijke toeslag overgeheveld naar het schaalsalaris waardoor deze op het niveau uitkomen conform cao KRI.

Het groeiperspectief van de medewerkers zoals dat geldt op 31 december 2013 wordt gegarandeerd. Dit betekent dat het eindsalaris + vaste PT van 31 december 2013 wordt vergeleken met het KRI salarisschaal eindloon + nieuwe geïndexeerde persoonlijke toeslag per 1 januari 2014. De medewerkers krijgen hiervan een schriftelijke bevestiging.

#### Artikel 5.3/ 6.4/ 10.7/ 10.9

PTN heeft een vaste 13<sup>e</sup> maand (8,33%) van PTN. Deze treedt in de plaats van de beoordelingstoelage van art. 5.3.1 en de extra jaarlijkse uitkering van art. 6.3, het werkgeversdeel in de WGA hiaatverzekering van art. 10.7 en de bijdrage in de ziektekostenverzekering van art. 10.9.

#### Artikel 5.4.

De toeslag voor de 2-ploegendienst bedraagt 18%. Van deze ploegentoeslag is 13% pensioengevend. De werktijden voor de 2 ploegendienst blijven gehandhaafd conform PTN ploegenreglement (06.30 – 15.00 uur en van 15.00 – 23.30 uur / de pauze is van 9.00 – 9.15 uur en 12.00 – 12.30 uur; voor de middagploeg is dat van 17.30 – 18.00 uur en van 21.00 – 21.15 uur).

Daarnaast blijft het PTN werktijdenreglement en het reglement "Werken op site reglement" gehandhaafd, zo lang deze ten minste voldoen aan de normen omtrent arbeids- en rusttijden, zoals deze vastgesteld zijn in de KRI cao.

#### Artikel 5.6.8.a.

Overuren worden niet door werkverlet ingehaald, maar worden uitbetaald. Daar staat tegenover dat conform cao KRI 10 dagen per jaar kunnen worden gekocht (art. 3.2).

#### Artikel 5.A

De huidige salarissen, PTN salarisschalen en nieuwe persoonlijke toeslagen worden met ingang van 1 januari 2014 met 2% verhoogd. Daarnaast worden de salarissen, salarisschalen en persoonlijke toeslagen verhoogd met de in de toekomstige Cao KRI vanaf 1 januari 2014 over een te komen verhogingen.

#### Artikel 7.1.2/ artikel 7.5

Bij PTN geldt in plaats van het bepaalde in art. 7.1.2 de navolgende vakantieduur:

#### Duur der vakantie

- a. Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op 25 werkdagen vakantie met behoud van salaris. Voor parttime-leerplichtige werknemers geldt het bepaalde in bijlage IV. De duur van de vakantie voor parttimers wordt pro rata vastgesteld.
- b. De werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 2 extra dagen vakantie met behoud van salaris.



- c. De werknemers die bij de aanvang van het vakantiejaar ten minste onderstaande leeftijd hebben bereikt, hebben in afwijking van het bepaalde onder a van dit lid recht op de navolgende vakantie:

45 t/m 48 jaar : 26 dagen of diensten

49 t/m 52 jaar : 27 dagen of diensten

53 t/m 55 jaar : 28 dagen of diensten

56 t/m 59 jaar : 29 dagen of diensten

60 jaar en ouder: 30 dagen of diensten.

Partijen hebben vastgesteld dat de regelingen voor vakantie, ADV en leeftijdsdagen van PTN in zijn totaliteit gelijkwaardig zijn aan de betreffende regeling in de Cao-KRI inclusief de regeling voor extra vrije tijd oudere werknemers (art. 7.5).

#### Artikel 9.1.

De PTN pensioenregeling wordt per 1 januari 2014 als volgt gewijzigd:

- De franchise bedraagt 13.227 euro;
- Analoog aan de gemiddelde beoordelingstoeslag conform art. 5.3 van de Cao-KRI is 3% van de 13<sup>e</sup> maand pensioengevend;
- Analoog aan de ploegentoeslag conform art. 5.4 van de Cao-KRI is de ploegentoeslag voor 13% pensioengevend;
- De rekenleeftijd is 67 jaar.

Met bovenstaande aanpassingen zijn partijen van mening dat de pensioenregeling van PTN (opbouw 1,75% + nabestaandenpensioen opbouwbasis) gelijkwaardig is aan de KRI pensioenregeling (opbouw 2% + nabestaandenpensioen op risicobasis).

De huidige aparte 3% premie van de pensioengrondslag, bestemd voor indexatie kom per 1 januari 2014 te vervallen en wordt aangewend voor bovengenoemde pensioenverbetering. Bovengenoemde 3% premie van de pensioengrondslag over 2012 en 2013 wordt aangewend om het opgelopen financieringstekort op de huidige pensioenregeling te compenseren.

#### Artikel 10.4.3.c

PTN zal geen verzuimuren inhouden vanaf de vierde ziekmelding per kalenderjaar.

De PTN regeling inleveren 2<sup>e</sup> 8 uur (resp. 9<sup>e</sup> t/m 16<sup>e</sup>) bij doktersbezoek komt te vervallen.

#### Artikel 10.4.

In plaats van het bepaalde in art. 10.4 geldt bij PTN navolgende regeling:

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

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 7: 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de WIA, voor zover hierna niet anders is bepaald.



- 1.a Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 104 weken  
Ingeval van ziekte zal Plasticon conform onderstaande tabel doorbetalen:
- 4 maanden 100% van het maandinkomen  
8 maanden 90% van het maandinkomen. Aanvulling tot 100% van het maandinkomen is mogelijk, indien werknemer minimaal 25% van de arbeidstijd inzetbaar is voor zijn re-integratie;  
12 maanden 80% van het maandinkomen. Aanvulling tot 95% van het maandinkomen is mogelijk, indien werknemer minimaal 25% van de arbeidstijd inzetbaar is voor zijn re-integratie.
1. b Bovengenoemde loonaanvullingen tot 100% respectievelijk 95% van het maandinkomen worden ook toegepast, indien Plasticon de werknemer geen mogelijkheid kan bieden tot vervangende arbeid in de eigen organisatie of bij een andere werkgever.
- 1.c Gedurende de periode van de eerste 104 weken wordt de pensioenopbouw voor 100% voortgezet, mits en voor zolang dit door de overheid of belastingdienst wordt toegestaan.
- 1.d Plasticon is bevoegd om in voorkomende gevallen in positieve zin van bovenstaande regels af te wijken.
2. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
3. De in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
4. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling te weigeren of op te schorten en de aanvullingen te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die:
- door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
  - arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
  - weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de bedrijfsvereniging.
  - zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
  - weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
  - misbruik maakt van de voorziening.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft.

#### WIA

In het kader van WIA wordt onderscheid gemaakt tussen een drietal groepen:  
In geval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer, naast hetgeen hij verdient met werken, de volgende aanvulling:

- 3<sup>e</sup> ziektejaar: 90% \* arbeidsongeschiktheidspercentage
- 4<sup>e</sup> ziektejaar: 80% \* arbeidsongeschiktheidspercentage
- 5<sup>e</sup> ziektejaar: 70% \* arbeidsongeschiktheidspercentage



- 6<sup>e</sup> ziektejaar: 60% \* arbeidsongeschiktheidspercentage
- 7<sup>e</sup> ziektejaar: 50% \* arbeidsongeschiktheidspercentage

Bij een arbeidsongeschiktheid van 35 – 80% ontvangt de werknemer gedurende het 3<sup>e</sup> tot en met het 7<sup>e</sup> ziektejaar een aanvulling op de arbeidsongeschiktheidsuitkering van 5% van het salaris. Werknemers die voldoen aan de IVA-condities (meer dan 80% arbeidsongeschikt) krijgen - zondig met terugwerkende kracht – de eerste 104 ziekte weken tot 100% doorbetaald.

#### Artikel 10.7

PTN zal vanaf 1 januari 2014 een WGA hiaatverzekering conform de voorwaarden van KRI aan haar werknemers aanbieden, met dien verstande dat de premie geheel voor rekening van de werknemer komt.

#### Artikel 10.9

PTN zal aan haar werknemers geen bijdrage in de ziektekostenverzekering van maximaal 9 euro bruto per maand betalen.

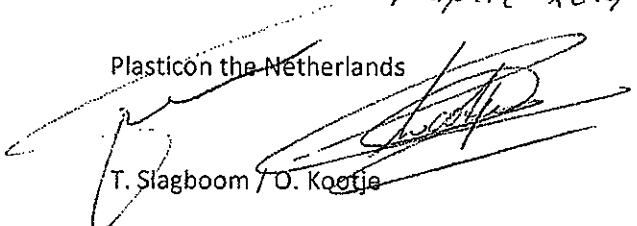
#### Reiskosten

De PTN regeling t.a.v. reiskosten wordt gecontinueerd en op basis van maandelijks gelijke bedragen uitbetaald. In overleg met de OR kan deze regeling worden aangepast.

Aldus overeengekomen en getekend

*14 april 2014*

Plasticon the Netherlands

  
T. Slagboom / D. Koertje

FNV Bondgenoten

C. Adema 