

Tijd

Waardering

Duurzame inzetbaarheid, ontwikkeling en vitaliteit



Pensioen en
verzekeringen

Wat wordt er van jou verwacht
(arbeidsovereenkomst)

Arbeidsverhoudingen

Wat betekent?

Bijlagen

Inhoudsopgave

1.	Tijd	6
1.1	Arbeidsduur	6
1.2	Parttime.....	6
1.3	Werktijden.....	6
1.4	Flexibiliteitsregeling.....	6
1.5	Overwerk.....	7
1.6	Compensatie-uren	8
1.7	Vakantie.....	10
1.8	Zon- en feestdagen.....	11
1.9	Bijzonder verlof.....	11
1.10	Arbeid en zorg	13
1.11	Onbetaald verlof /sabbatical	13
2.	Waardering.....	14
2.1	Indeling van je functie.....	14
2.2	Beroepsprocedure functie-indeling.....	14
2.3	Schaalsalaris	14
2.4	Salarisbetaling.....	14
2.5	Periodieke loonsverhoging (trede).....	14
2.6	Collectieve loonsverhoging.....	15
2.7	Waarneming	15
2.8	Promotie (plaatsing in een hogere functiegroep)	15
2.9	Demotie (plaatsing in een lagere functiegroep).....	15
2.10	Eindejaarsuitkering	16
2.11	Vakantietoeslag.....	16
2.12	Winstuitkering.....	17
2.13	Toeslag matrixuren.....	18
2.14	Ploegentoeslag.....	19
2.15	Afbouw ploegentoeslag 55+.....	19
2.16	Waarnemingstoeslag bandkeurder.....	20
2.17	Toeslag technisch personeel.....	20
2.18	Consignatiedienst.....	20
2.19	Zon- en feestdagentoeslag.....	21
2.20	Arbeidsongeschiktheid.....	21
2.21	Na 104 weken arbeidsongeschiktheid.....	21
2.22	Overlijdensuitkering	22
2.23	WGA-premie.....	22
2.24	Thuiswerkvergoeding	22
2.25	Reiskosten woon-werkverkeer.....	22
2.26	Reiskosten zakelijke kilometers	23

Cao Plukon 2025 - 2027

2.28	Fietsregeling.....	23
2.29	Verhuiskosten.....	23
2.30	Vakbondscontributie	24
2.31	Jubileumgeschenk	24
2.32	Ongevallenverzekering.....	24
3.	Duurzame inzetbaarheid, ontwikkeling vitaliteit	25
3.1	Scholingsbeleid	25
3.2	Jouw opleiding	25
3.3	Jouw ontwikkeling.....	25
3.4	Opleidingsbudget	25
3.5	Pensioen in Zicht cursus	26
3.6	Opleiding EHBO, BHV en vertrouwenspersoon	27
3.7	Veiligheid.....	27
4.	Pensioen en verzekeringen	28
4.1	Pensioen.....	28
4.2	WIA-excedent	28
4.3	ANW-hiaat.....	28
4.4	Private Aanvulling WW en WGA (PAWW)	28
4.5	Pensioen bijsparen	29
4.6	RVU regeling / Eerder stoppen met werken	29
4.7	Financieel advies	29
5.	Wat wordt er van jou verwacht? (arbeidsovereenkomst)	30
5.1	Waar moet je je als medewerker aan houden?	30
5.2	Nevenwerkzaamheden	30
5.3	Geheimhouding	30
5.4	Werkkleding	30
5.5	Opzeggen en ontslag.....	30
6.	Arbeidsverhoudingen	32
6.1	Afspraken cao-partijen	32
6.2	Gelijke kansen	32
6.3	Periodiek overleg	32
6.4	Werkgelegenheid en reorganisatie	32
6.5	Plukon als sociale werkgever	33
6.6	Uitzendkrachten.....	33
6.7	Mogelijkheden voor vakbonden en vakbondsleden	34
6.8	Geschillen.....	35
7.	Belangrijke begrippen	36
	Bijlagen.....	37

Cao Plukon 2025 - 2027

Salarisschalen	37
Salarisschaal BBL.....	40
Regeling compensatie-uren Plukon Dedemsvaart.....	41
Overgangsregelingen.....	44

Cao Plukon 2025 - 2027

Deze cao geldt voor jou als

je als werknemer een arbeidsovereenkomst hebt met:

- Plukon Wezep B.V. of
- Plukon Dedemsvaart B.V. of
- Plukon Agri de KuikenaeR B.V.

en jouw functie is ingedeeld in de functiegroepen in de bijlage bij de cao (t/m 300 punten USB).

De B.V. waar je je arbeidsovereenkomst mee hebt is Plukon. In deze cao noemen we de werkgever "Plukon".

In deze cao word je, als werknemer, zoveel mogelijk aangesproken met "je".

Je vindt de cao op [Insite \(AFAS\)](#) onder het kopje personeelsregelingen. Op verzoek kun je een uitgedrukte versie ontvangen van HR.

Cao-partijen die deze cao afspreken zijn:

- Plukon Wezep B.V.
- Plukon Dedemsvaart B.V.
- Plukon Agri de KuikenaeR B.V.
- CNV (Utrecht)
- FNV (Utrecht).

Looptijd

Deze cao loopt van de eerste dag van periode 6 – 2025 tot en met de laatste dag van periode 5 – 2027. Dit is van 19 mei 2025 tot en met 23 mei 2027. De cao eindigt zonder dat er opzegging nodig is.

Bruto bedragen

Alle bedragen die in deze cao staan zijn bruto, behalve als er staat dat het netto is.

Cao Plukon 2025 - 2027

1. Tijd

1.1 Arbeidsduur

Je arbeidsduur is het aantal uur per week dat in je arbeidsovereenkomst staat. De normale arbeidsduur is voor een fulltimer gemiddeld 36 uur per week. Als je minder werkt dan gemiddeld 36 uur per week, ben je een parttimer.

De normale arbeidsduur is verdeeld over 5 dagen in de week. De gebruikelijke werktijden liggen tussen 6.00 en 19.00 uur.

Werk je als chauffeur of in de ploegendienst, dan gelden voor jou andere werktijden.

1.2 Parttime

Alle bedragen en afspraken in deze cao zijn op basis van 36 uur per week. Als je parttime werkt, zijn de bepalingen van deze cao naar rato van toepassing, tenzij er bij het artikel iets anders staat.

Voorbeeld

Je hebt een arbeidsovereenkomst voor 27 uur per week. Je parttimepercentage is dan $27/36=75\%$. Je hebt dan recht op 75% van het fulltime aantal vakantie-uren.

Plukon stimuleert het parttime werken. Als je meer of minder uren wil gaan werken kun je hiervoor een verzoek indienen bij Plukon. Voor meer informatie kun je kijken op de site van de [rijksoverheid](#).

1.3 Werktijden

Plukon stelt per locatie een werkrooster op binnen de grenzen van de [Arbeidstijdenwet](#). Seizoensinvloeden kunnen effect hebben op het werkrooster. Plukon kan de werkroosters alleen vaststellen en wijzigen met instemming van de ondernemingsraad.

De tijd die je nodig hebt voor persoonlijke hygiënische handelingen is betaalde werktijd. Plukon maakt afspraken met de lokale ondernemingsraad over de precieze regels hiervoor en legt deze vast.

De vrijstellingsregeling voor nachtarbeid uit het arbeidstijdenbesluit wegvervoer geldt. Hierdoor gelden de regels voor nachtarbeid niet voor de chauffeurs die levende dieren aanvoeren.

1.4 Flexibiliteitsregeling

De flexregeling geldt in de regel voor productiegebonden functies. Plukon en de OR kunnen aanvullende afspraken maken welke functies nog meer onder de flexregeling vallen.

Je werkt volgens een vastgesteld rooster. Binnen de flexregeling kan je maximaal één uur eerder of later van het rooster afwijken. Dit kan met een maximum van 2,5 uur plus per week en 5 uur min per week. Dit zijn flexuren

Cao Plukon 2025 - 2027

(plus- en minuren). De werkdag binnen de flexregeling duurt maximaal 9 uur. Als je langer dan 9 uur moet werken, dan ontstaat overwerk. Je werkt volgens je rooster maximaal 42,5 uur per week.

Je kunt per periode maximaal 10 plusuren of 20 minuren meenemen naar de volgende periode. Aan het einde van de periode ontvang je een uitbetaling van de plusuren die je hebt staan boven de 10 uur. De plusuren ontvang je als [overwerk](#). De minuren die boven de 20 uur uitkomen vervallen. Na elke 3 perioden vervallen de minuren en Plukon betaalt je alle plusuren uit.

Je mag per jaar maximaal tien weken lang maximaal 45 uur per week werken. Als de werkgever een halve collectieve compensatiedag inroostert, dan kun je die dag geen uur, maar een half uur meer of minder werken (plus- of minuren in de flexregeling).

De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad de flexregeling toepassen voor de aanvang van de werktijd.

Je kunt bij je leidinggevende een overzicht opvragen van je roosteruren, plusuren, minuren en overuren.

1.5 Overwerk

Overwerk is als je in opdracht van Plukon meer uren werkt dan het voor jou geldende rooster. Overwerk ontstaat pas na toepassing van de [flexregeling](#). Cao-partijen zijn van mening dat structureel overwerk moet worden voorkomen.

Als Plukon het door bedrijfsomstandigheden nodig vindt, ben je verplicht om over te werken. De werkgever overlegt met de ondernemingsraad als er verwacht wordt dat er veel overwerk nodig is. De werkgever informeert de ondernemingsraad achteraf over het onvoorziene overwerk. Als je 55 jaar of ouder bent ben je niet verplicht over te werken.

Als je werkt als chauffeur of in een functie vanaf salarisgroep I geldt er voor jou een afwijkende regeling (zie tabel).

Als je werkt als aanvoerchauffeur dan zijn alleen de uren die per dag boven de 10 uur of per week boven de 40 uur uitkomen overwerkuren. Dit heeft te maken met het wisselend aantal uren werk per dag. De flexregeling geldt niet.

Als het bij jouw functie hoort dat je werkt op uren buiten de normale werktijden in de cao, dan zijn alleen de uren boven de 160 per periode overwerkuren. De flexregeling geldt niet.

Bij overwerk ontvang je je uurloon en een toeslag volgens de tabel. Je kunt het uurloon en de toeslag naar keuze in tijd of in geld opnemen. Als je kiest voor compensatie in geld, ontvang je per uur 100% van uurinkomen, plus een toeslag van 37,5 % van je uurinkomen.

	Beloning overwerk In % van uurloon	Salarisgroep A t/m H	Cauffeurs en salarisgroep I en hoger
Overwerkuren	100%	In tijd of geld	In tijd
Toeslag	37,5%	In tijd of geld	In tijd of geld
Voorwaarde compensatie in tijd		De volgende periode	Binnen 8 weken Als dat niet lukt: uitbetaling

Cao Plukon 2025 - 2027

1.6 Compensatie-uren

Opbouw compensatie-uren

De normale arbeidsduur is gemiddeld 36 uur per week. Het aantal uur dat je meer werkt, ontvang je als compensatie-uren. Als je bijvoorbeeld werkt in een rooster van 40 uur per week ontvang je 208 compensatie-uren per jaar (26 dagen).

Inroosteren compensatie-uren

Plukon roostert de compensatie-uren- per locatie in overleg met de ondernemingsraad in. Uiterlijk 4 weken van tevoren hoor je wanneer je compensatie-uren staan gepland.

Let op! Afwijkende afspraken voor de locatie Dedemsvaart

Voor de locaties Dedemsvaart gelden afwijkende afspraken, gedurende de looptijd van deze cao. De afwijkende afspraken kun je vinden in de [bijlage](#).

Extra leeftijdsuren als je 57 of ouder bent

Je hebt met ingang van het kalenderjaar (1 januari) extra leeftijdsuren als je aan de voorwaarden uit de tabel voldoet. In overleg met jou roostert Plukon deze uren per periode in.

De rekenfactor is het aantal dienstjaren vanaf je indiensttreding tot aan je AOW-leeftijd, gedeeld door 30. Als je in dienst komt, stelt Plukon de rekenfactor vast. Je kunt dit opvragen bij HR.

Voorbeeld toepassing rekenfactor:

Bij een geboortedatum van 1 januari 1970 en een indiensttredingsdatum van 1 januari 2020 ligt de AOW-datum op 1 januari 2037. Dit betekent dat het aantal dienstjaren tot aan de AOW-leeftijd 17 jaar is. De rekenfactor komt daarmee uit op 17 gedeeld door 30, oftewel 0,57.

Bij een geboortedatum van 10 maart 1975 en een indiensttredingsdatum van 1 april 2018 ligt de AOW-datum op 10 maart 2042. Dit betekent dat het aantal dienstjaren tot aan de AOW-leeftijd 24 jaar is. De rekenfactor komt daarmee uit op 24 gedeeld door 30, oftewel 0,80.

Je bent in dienst voor periode 6 2021 (24 mei 2021)

Leeftijd in het kalenderjaar	Extra leeftijdsuren gemiddeld per week
57 of 58 jaar	2 uur per week
59 jaar of ouder	4 uur per week

Cao Plukon 2025 - 2027

Je bent in dienst vanaf periode 6 2021 (24 mei 2021)

Leeftijd in het kalenderjaar	Dienstjaren bij Plukon tot aan de AOW-leeftijd	Extra leeftijdsuren gemiddeld per week
57 of 58 jaar	30 jaar of meer	2 uur per week
57 of 58 jaar	minder dan 30 jaar	2 uur per week x <u>rekenfactor</u>
59 jaar of ouder	30 jaar of meer	4 uur per week
59 jaar of ouder	minder dan 30 jaar	4 uur per week x <u>rekenfactor</u>

Let op: als je 57 jaar of ouder bent, bouw je meer leeftijdsuren op, maar minder vakantie-uren.

Datum in dienst	Leeftijd in het kalenderjaar	Dienstjaren bij Plukon tot aan de AOW-leeftijd	Contracts-duur	Bij een gemiddelde werkweek van	Extra leeftijdsuren
Voor 24 mei 2021	57 jaar of ouder	30 jaar of meer	36	34	104
Vanaf 24 mei 2021	57 jaar of ouder	Minder dan 30 jaar	36	34-36	104 x <u>rekenfactor</u>
Voor 24 mei 2021	59 jaar of ouder	30 jaar of meer	36	32	208
Vanaf 24 mei 2021	59 jaar of ouder	Minder dan 30 jaar	36	32-36	208 x <u>rekenfactor</u>

Inroosteren compensatie-uren (geldt niet voor jou als je werkt in Dedemsvaart)

Plukon kan maximaal 3 dagen als collectieve vrije dag aanwijzen en vakantie-uren of compensatie-uren van jouw saldo afboeken. Voorwaarde is dat Plukon vooraf met de ondernemingsraad overlegt.

Let op: Wanneer Plukon een compensatiedag verschuift naar een dag waarop een OR-vergadering gepland stond, houd je deze compensatie-uren.

Als je ziek bent, studieverlof of buitengewoon verlof hebt tijdens compensatie-uren en leeftijdsuren, dan vervallen deze uren.

Als je lid bent van de ondernemingsraad en jullie hebben een studiedag op een compensatiedag of een dag waarop je leeftijdsuren staan gepland, dan ontvang je die compensatie-uren of leeftijdsuren op een later tijdstip. Hetzelfde geldt als je kaderlid bent en je hebt een vakbondsbijeenkomst op een compensatiedag.

Plukon kan met jou afspreken om compensatie-uren te verkopen als jij dat ook wil. Plukon doet dit alleen als het voor het werk noodzakelijk is en bij maximaal 10% van de medewerkers. Plukon vraagt de vakbonden om hun mening. Als Plukon bij jouw bedrijfsonderdeel de compensatie-uren in de schoolvakanties niet vast inroostert, dan neem je in je aaneengesloten vakantie in die periode van 3 weken ook 2 compensatiedagen op.

Cao Plukon 2025 - 2027

1.7 Vakantie

Opbouw vakantie

Je hebt per kalenderjaar recht op 144 wettelijke doorbetaalde vakantie-uren en daarnaast 36 bovenwettelijke vakantie-uren. Als je als fulltimer gemiddeld 36 uur werkt, bouw je 180 vakantie-uren op. Als je een vakantiedag opneemt, dan reken je daarvoor het aantal uren dat je zou werken in het voor die dag geldende rooster.

Als je 42 jaar of ouder bent heb je recht op extra vakantie-uren.

Datum in dienst	Leeftijd in het kalenderjaar	Contractduur	Bij een gemiddelde werkweek van	Basis vakantie-uren	Extra vakantie-uren
	42 t/m 46 jaar	36	36	180	7,2
	47 t/m 51 jaar	36	36	180	14,4
	52 t/m 56 jaar	36	36	180	21,6
Voor 24 mei 2021	57 jaar of ouder	36	34	170	
Vanaf 24 mei 2021	57 jaar of ouder	36	34-36*	170-180*	
Voor 24 mei 2021	59 jaar of ouder	36	32	160	
Vanaf 24 mei 2021	59 jaar of ouder	36	32-36*	160-180*	

*Als je 57 jaar of ouder bent, heb je een [gemiddeld kortere werkweek](#) en ontvang je daardoor minder vakantie-uren.

Dit is afhankelijk van de [rekenfactor](#).

Opnemen vakantie

Je neemt je vakantie-uren op na overleg met Plukon. Tenzij er gewichtige redenen zijn om af te wijken, volgt Plukon jouw wensen. Je neemt tenminste 3 weken aaneengesloten vakantie op, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden dat niet toelaten.

Plukon stelt de procedure voor het opnemen van vakantie vast in overleg met de ondernemingsraad.

Vakantie en ziekte

Het uitgangspunt is dat als je ziek bent en aan jou re-integratieverplichtingen zijn opgelegd, je ook in staat bent om vakantie op te nemen.

Er is onderscheid tussen:

- als je met vakantie bent of wil gaan, en dan ziek wordt en je vakantie moet afbreken, en
- als je ziek bent en je tijdens ziekte met vakantie wil gaan.

In het eerste geval is de regel dat de dagen waarop je tijdens een vastgestelde vakantie ziek bent, niet als vakantie gelden. De werkgever kan een verklaring van een arts vragen.

Cao Plukon 2025 - 2027

In het tweede geval moet je met de bedrijfsarts afstemmen of de voorgenomen vakantie niet nadelig is voor je herstel. Daarnaast moet je aan Plukon laten weten dat, en in welke periode, je met vakantie wil gaan. Plukon stelt dan je vakantie vast volgens jouw wens en mag deze uren afboeken van je vakantie-urensaldo.

Vakantie en bijzonder verlof

Als je vakantie hebt gepland en er is een gebeurtenis waarvoor je bijzonder verlof krijgt, dan geldt deze dag niet als vakantie.

Vervallen vakantie

Vakantie-uren die je niet opneemt, kunnen vervallen. Voor vakantie-uren geldt een verjaringstermijn van 5 jaar na het jaar waarin je ze opbouwt. Daarom neem je altijd als eerste je oudste vakantie-uren op.

Koop en verkoop van vakantie-uren

Je kunt de vakantie-uren die je niet hebt opgenomen door Plukon laten uitbetalen. Je kunt ook vakantie-uren bijkopen. Kopen en verkopen kan tot een maximum van 50 uur per jaar. Plukon kan jou ook vragen om dagen te kopen of verkopen. Kopen of verkopen gebeurt alleen als je het er samen met Plukon over eens bent.

De uurwaarde bij koop en verkoop is je [uurloon](#).

1.8 Zon- en feestdagen

Feestdagen zijn:

nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag en eerste en tweede kerstdag.

Plukon kan een rooster invoeren met zon- en feestdagen. Dit gebeurt met instemming van de ondernemingsraad. Als je werkt op zon- en feestdagen ontvang je een [toeslag](#).

1.9 Bijzonder verlof

Je hebt recht op doorbetaald bijzonder verlof volgens de tabel hieronder. Voorwaarde voor het bijzonder verlof is dat het nodig is dat de gebeurtenis waarvoor je bijzonder verlof nodig hebt onder werktijd valt en je erbij bent.

Gebeurtenis	Duur
Ondertrouw	1 dag
Je huwelijk of geregistreerd partnerschap	2 dagen
Je 25- of 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap	1 dag
Huwelijk / geregistreerd partnerschap van je (pleeg)kind, (schoon-)ouder, broer, zwager, (schoon-)zus of kleinkind	1 dag
25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk / geregistreerd partnerschap van je (schoon-)ouders, pleegouders, kind, pleegkind, je grootouders of die van je partner	1 dag
Jouw verhuizing	2 dagen (maximaal 1 x per jaar)

Cao Plukon 2025 - 2027

Gebeurtenis	Duur
Overlijden van je partner, je kind of je ouder	In totaal maximaal 10 dagen: <ul style="list-style-type: none"> • vanaf de dag van overlijden t/m de dag van de uitvaart 100% doorbetaald • daarna verlof 85% doorbetaald
Overlijden en bijwonen uitvaart van een schoonouder, pleegouder, grootouder, schoonzoon, schoondochter, zwager, schoonzus, broer, zus of kleinkind	2 dagen Daarna maximaal 4 dagen voor rouwverwerking (volgens het protocol – aan te vragen bij HR)
Noodzakelijk bezoek aan tandarts, huisarts of medisch specialist	De tijd die nodig is
Als je lid bent van een vakbond en deelneemt aan een vakbondscursus of als afgevaardigde aan vakbondsvergaderingen van organen die in de statuten van je vakbond staan	De tijd van de bijeenkomst. Als het nodig is voor jouw nachtrust, kan Plukon jou de dienst ervoor en / of de dienst erna uitroosteren. Je vraagt je verlof als kaderlid aan zodra de bijeenkomst bekend is. Als je in ploegendienst werkt, kun je 's avonds vakbondsvergaderingen bijwonen. De uren worden gecompenseerd door overuren en je ontvangt overurentoeslag volgens de overurenregeling. Plukon en vakbonden spreken in onderling overleg het hiervoor per kalenderjaar beschikbare aantal dagen vast

De tabel geldt voor parttimers niet naar rato.

Je partner is de persoon met wie je getrouwd bent, je geregistreerd partner, of de persoon met wie je in gezinsverband woont en een duurzame levensrelatie hebt en waarvan je dat bij je werkgever hebt gemeld.

Cao Plukon 2025 - 2027

1.10 Arbeid en zorg

Je kunt voor zorgtaken in de privésfeer gebruik maken van de regelingen voor betaald en onbetaald verlof in de wet Arbeid en Zorg. Denk hierbij aan

- zwangerschaps- en bevallingsverlof
- adoptieverlof
- calamiteiten en ander kort verzuimverlof
- geboorteverlof
- aanvullend geboorteverlof
- kort- en langdurend zorgverlof
- ouderschapsverlof.

Als je ouderschapsverlof en geboorteverlof opneemt, ontvang je doorbetaling van 75% van je salaris. Als je dit wil aanvullen, dan kun je hiervoor vakantie-uren verkopen.

Tijdens aanvullend geboorteverlof en tijdens het gedeelte van het ouderschapsverlof waarin je recht hebt op een uitkering van het UWV bouw je pensioen op over de UWV-uitkering en het betaalde salaris.

Heb je mantelzorgtaken (zorg voor een naaste naast je werk)? Dan bespreek je dit met je leidinggevende. Samen maken jullie een afspraak die past bij jouw situatie en die van het werk. Bij het maken van afspraken houdt de leidinggevende rekening met jou én met de collega's. Het werk wordt zo verdeeld dat niemand langdurig extra werkdruk krijgt. Als dat nodig is, kunnen jij en je leidinggevende hulp of advies vragen aan HR.

Als je palliatief verlof wilt opnemen, kan dat. Je neemt dan in overleg met Plukon [zorgverlof](#) op.

Als je verlof opneemt, maak je met Plukon afspraken over:

- de duur van je afwezigheid,
- of je afwezigheid voor de volledige of een deel van je werktijd geldt en
- de manier waarop de werktijd wordt verrekend.

1.11 Onbetaald verlof /sabbatical

Je kunt 1 keer per jaar maximaal 3 weken aaneengesloten onbetaald verlof opnemen. Je dient je aanvraag 3 maanden van tevoren schriftelijk in.

2. Waardering

2.1 Indeling van je functie

Plukon deelt jouw functie in een van de functiegroepen met de bijbehorende salarisschaal in. Dit gebeurt op basis van het werk dat je in hoofdzaak doet. Je ontvangt een omschrijving van je functie en de indeling in de salarisschaal.

Het functiewaarderingssysteem is USB. Er staan voorbeeldfuncties bij elke functiegroep in het voorbeeldfunctiehandboek Plukon Food Group B.V.

Als een functie wijzigt of er ontstaat een nieuwe functie, dan deelt Plukon die functie ook (opnieuw) in. Als je vindt dat je functie veranderd is, kun je dit bespreken met je leidinggevende. Als jullie er niet uit komen, bespreek je dat met HR. Je krijgt een taakomschrijving van je functie.

2.2 Beroepsprocedure functie-indeling

Als je het niet eens bent met de indeling van je functie en je komt er met je leidinggevende niet uit, kun je dit bespreken met een deskundige van de vakbond. Een deskundige van USB onderzoekt samen met een deskundige van de vakbonden jouw situatie. Zij doen een bindende uitspraak voor leden van de vakbonden. Als je niet lid bent van een vakbond, dan doet de deskundige van USB de bindende uitspraak.

2.3 Schaalsalaris

Je ontvangt het salaris dat hoort bij je functie en de salarisschaal. De [salarisschalen](#) vind je in de bijlage.

Als je in salarisschaal A, B, C of D zit met 0 functie jaren, dan duurt dat maximaal 6 maanden.

2.4 Salarisbetaling

Je ontvangt je salaris uiterlijk op de laatste werkdag van de periode. Je ontvangt een (digitale) loonstrook met de salarisinformatie.

2.5 Periodieke loonsverhoging (trede)

Je ontvangt jaarlijks in de eerste periode een trede loonsverhoging, behalve als je - na periode 6 van het voorgaande jaar:

- in dienst bent gekomen of
- van functiegroep bent veranderd.

Cao Plukon 2025 - 2027

2.6 Collectieve loonsverhoging

De verhoging van de salarissen en de salarisschalen is:

- per 1 juli 2025 € 45,- en 3%
- per periode 8 2026 € 45,- en 2% en
- Per periode 1 2027 0,5%.

De loonschalen A, B, C en D met 0-functiejaren zijn gebaseerd op het wettelijk minimumloon (WML) en worden geïndexeerd met de wettelijke aanpassingen. De collectieve loonsverhoging en de eindejaarsuitkering geldt niet voor deze schalen.

2.7 Waarneming

Je ontvangt een toeslag als je een functie tijdelijk waarneemt in een hogere salarisschaal. Voorwaarden zijn:

- de waarneming duurt ten minste 1 werkdag,
- het gebeurt op verzoek van Plukon en
- het waarnemen is geen onderdeel is van je eigen functie.

Je ontvangt de toeslag over de totale uren waarop je waarneemt.

De toeslag bereken je zo:

je neemt het verschil tussen de schaalsalarissen bij het functiejaar waarop je bent ingedeeld van de functiegroep van je eigen functie en die van de functie die je waarneemt. Dat verschil deel je door het aantal uren die periode. Dat bedrag is je toeslag per uur waarop je waarneemt.

Als je in functieschaal A0 t/m C0 zit en je vervangt in een schaal B t/m D en je op basis van de salaristabel daarmee geen toeslag zou krijgen, reken je met een trede hoger in de te vervangen functieschaal (bijvoorbeeld A0 wordt B1). Je ontvangt minimaal € 0,35 per uur aan waarnemingstoelage.

Bijvoorbeeld

Een meewerkend voorman in E4 vervangt zijn teamleider waarvan de functie is ingedeeld in schaal H6. Hij ontvangt voor die dag het salaris van H4 (en minimaal € 0,35 per uur).

2.8 Promotie (plaatsing in een hogere functiegroep)

Promotie is als je in een functiegroep gaat werken die in een hogere salarisschaal is ingedeeld. Je nieuwe salaris bereken je zo:

je neemt de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij de 0-periodieken van de oude en de nieuwe functiegroep. Dat bedrag tel je bij je salaris op. Je ontvangt minimaal het eerstkomende hogere bedrag in de periodieken van je nieuwe salarisschaal.

2.9 Demotie (plaatsing in een lagere functiegroep)

Demotie is als je in een functiegroep gaat werken die in een lagere salarisschaal is ingedeeld. Je ontvangt je nieuwe salaris vanaf de eerste dag van de maand of betalingsperiode na die, waarin je in de nieuwe functie ging werken.

Cao Plukon 2025 - 2027

Plukon kan je om verschillende redenen demotie geven:

- op eigen verzoek, door onbekwaamheid of door eigen toedoen
- door bedrijfsomstandigheden
- door arbeidsongeschiktheid.

Bij **demotie op eigen verzoek, door onbekwaamheid of door eigen toedoen** ontvang je een salaris volgens de functieschaal die bij je nieuwe functie hoort. Je berekent je nieuwe salaris zo: je neemt het verschil tussen de schaalsalarissen bij de 0-trede van de oude en de nieuwe functiegroep. Dat trek je (maximaal) van je oude salaris af.

Je ontvangt het lagere salaris de eerstvolgende periode na je overplaatsing.

Voorbeeld

De medewerker gaat van functiegroep G3 naar E. Het verschil bij de 0-trede is € 121,62. Het bedrag bij G3 is € 3.103,23 min € 121,62 = € 2.981,61. Het nieuwe salaris in E is dan E5 € 3.043,90. (salarissen per 1 juli 2025)

Bij **demotie door bedrijfsomstandigheden** bereken je je nieuwe salaris zo: je ontvangt het naast lagere schaalsalaris in de nieuwe functiegroep. Als het oude salaris boven het maximum van de nieuwe functiegroep ligt, dan ontvang je een persoonlijke toeslag. De persoonlijke toeslag is het verschil tussen het oude schaalsalaris en dit maximum.

Deze persoonlijke toeslag is geen onderdeel van je schaalsalaris. Het deel van de persoonlijke toeslag dat kleiner is dan 5%, wordt verhoogd met de algemene collectieve salarisverhoging. Als de toeslag groter is dan 5%, dan is het deel boven de 5% een vaste nominale toeslag die niet wordt verhoogd met de collectieve salarisverhogingen.

Als je **door arbeidsongeschiktheid** niet meer je oorspronkelijke functie kunt uitoefenen en wordt herplaatst in een andere functie, dan ontvang je het salaris wat bij de nieuwe functie hoort. De [bepalingen bij arbeidsongeschiktheid](#) gelden.

2.10 Eindejaarsuitkering

Je ontvangt ieder kalenderjaar in december een eindejaarsuitkering. De eindejaarsuitkering is 0,8% van je in dat kalenderjaar verdiende jaarinkomen inclusief de uitbetaalde vergoeding voor overwerk. Voorwaarde is dat je meer dan twee maanden onafgebroken in dienst bent.

Als je uit dienst gaat ontvang je met de eindafrekening de uitbetaling van de eindejaarsuitkering.

2.11 Vakantietoeslag

Je ontvangt elk jaar een vakantietoeslag van 8% van jouw jaarsalaris.

Plukon houdt zich in ieder geval aan artikel 16 lid 2 wet minimumloon en vakantiebijslag. Dat betekent dat jouw loon en vakantietoeslag samen altijd minimaal het bedrag is van 108% van het minimumloon over de gewerkte uren. Als je in de schaalrede wettelijk minimumloon (WML) zit, dan betekent dit dat je ook over de overuren 8% vakantietoeslag ontvangt.

Cao Plukon 2025 - 2027

Je ontvangt de vakantietoeslag aan het einde van de 6^e salarisperiode. Op verzoek kun je de vakantietoeslag die je al hebt opgebouwd eerder ontvangen.

Als je in dat kalenderjaar in dienst kwam of uit dienst gaat ontvang je de vakantietoeslag naar rato. Als je uit dienst gaat, ontvang je met de eindafrekening de uitbetaling van de vakantietoeslag.

2.12 Winstuitkering

Je ontvangt jaarlijks in periode 4 een winstuitkering als de resultaten van het voorgaande boekjaar voldoende zijn.

De winstuitkering is afhankelijk van de winst die de werkgever maakt. Dit is de berekening: de winst voor belasting gedeeld door 1% van de omzet leidt tot een variabele beloning in een percentage van het jaarsalaris.

De winst voor belasting blijkt uit de winst- & verliesrekening van Plukon Wezep BV, Plukon Dedemsvaart BV en Plukon Agri de Kuikenaer BV. Voor de bepaling van de hoogte van de omzet wordt de onderlinge omzet tussen de in de winst- & verliesrekening van de betrokken bedrijven eruit gehaald.

Gedeeld door 1% omzet	Variabele beloning
<0,8	0%
0,8 tot 0,9	0,6%
0,9 tot 1,0	0,8%
1,0 tot 1,1	1,0%
1,1 tot 1,2	1,2%
1,2 tot 1,3	1,4%
1,3 tot 1,4	1,6%
1,4 tot 1,5	1,8%
1,5 tot 1,6	2,0%
1,6 tot 1,7	2,2%
1,7 tot 1,8	2,4%
1,8 tot 1,9	2,6%
1,9 tot 2,0	2,8%
2,0	3,0%

Voor de bepaling van winst voor dit artikel tellen (boekhoudkundige) pensioenlasten of baten vanwege RJ 271 niet mee. Dit zijn de regels waaraan bedrijven zich moeten houden om correct te vertellen hoeveel geld ze gereserveerd hebben voor pensioenen voor hun (oud-)werknemers en wat de uitkeringen zullen zijn, zoals ouderdoms- en nabestaandenpensioen.

Cao Plukon 2025 - 2027

Rekenvoorbeeld

- Omzet (geconsolideerd, exclusief onderlinge omzet): € 1.000.000.000
- 1% van omzet = € 10.000.000
- Winst vóór belasting = € 12.500.000

Berekening

$$12.500.000 : 10.000.000 = 1,25$$

Volgens de staffel valt 1,25 in de bandbreedte 1,2 – 1,3 → 1,4% jaarsalaris.

Dus een medewerker met een jaarsalaris van bijvoorbeeld € 40.000 krijgt dan :

Als je in het boekjaar in dienst kwam, uit dienst gaat of parttime werkte, ontvang je de winstuitkering naar rato. Als je uit dienst gaat, ontvang je de uitbetaling van de winstuitkering wanneer de andere medewerkers dit ook ontvangen (periode 4). Het aantal dagen dat je arbeidsongeschikt was, wordt naar rato van de winstuitkering afgetrokken.

2.13 Toeslag matrixuren

Als je in opdracht van Plukon volgens rooster buiten het dagvenster werkt, ontvang je over deze tijd een toeslag.

Deze toeslag vervangt de toeslag onaangename uren en ploegentoeslag en geldt niet voor overuren en voor verschuivingen.

De toeslag is afhankelijk van het tijdstip en de gewerkte tijd:

dagen	Van	tot	Toeslag in % van het uurloon
Maandag t/m vrijdag	0.00	6.00	27,36%
Maandag t/m vrijdag	06.00	19.00	0%
Maandag t/m vrijdag	19.00	0.00	27,36%
Zaterdag	0.00	6.00	27,36%
Zaterdag	6.00	13.00	13,68%
Zaterdag	13.00	18.00	27,36%
Zaterdag	18.00	24.00	44,64%
Zondag	0.00	24.00	100,8%

Als je i overwerkt op zaterdag ontvang je overwerktoeslag over deze uren voor de eerste 5 zaterdagen in het kalenderjaar. Vanaf de zesde zaterdag ontvang je matrixtoeslag en overwerktoeslag.

Cao Plukon 2025 - 2027

Als je volgens een vast rooster op zaterdagen werkt ontvang je een toeslag volgens de urenmatrix. Als er sprake is van overwerk, zoals bedoeld in art. 1.5 ontvang je hier bovenop de overwerktoeslag.

Als je werkt als aanvoerchauffeur, dan geldt de toeslag matrixuren voor jou niet. Je ontvangt een vaste toeslag van 15% op je schaalsalaris.

2.14 Ploegentoeslag

Als je in ploegendienst werkt, ontvang je een toeslag. De toeslag is een percentage van je schaalsalaris. Een dienst duurt tussen de 7 en 8 uur (exclusief pauzes). De flexregeling telt hierin niet mee.

Je werkt in een rooster volgens deze tabel:

Rooster	Toeslag	Dagen	Diensten
2-ploeg	12,5%	<ul style="list-style-type: none">Je werkt normaal gesproken van maandag t/m vrijdag in regelmatig wisselende diensten	<ul style="list-style-type: none">Ochtenddiensten (tussen 4.40 en 17.00 uur) en middagdiensten (tussen 12.40 en 2.00 uur)De diensten kunnen af en toe afgewisseld worden met een dagdienst (tussen 6.00 en 19.00 uur)
	uren op zaterdag 44,64%	<ul style="list-style-type: none">Je werkt eenmaal per 7 of 8 weken op zaterdag	
3-ploeg	18,33%	<ul style="list-style-type: none">Je werkt normaal gesproken in wisselende diensten en je wisselt regelmatig tussen die diensten	<ul style="list-style-type: none">De diensten zijn ochtenddiensten (tussen 4.40 en 17.00 uur), middagdiensten (tussen 12.40 en 2.00 uur) en nachtdiensten (tussen 20.40 en 6.00 uur)De ochtend- en middagdiensten kunnen af en toe afgewisseld worden met een dagdienst (tussen 6.00 en 19.00 uur)
Maatwerkrooster	Percentage op basis van de urenmatrix	Collectief rooster in overleg met de ondernemingsraad	

Als je volgens je rooster in een kalenderjaar meer dan 2 keer roostervrij bent op een feestdag, ontvang je vanaf de derde keer een vervangende vrije dag.

2.15 Afbouw ploegentoeslag 55+

Als je 55 jaar of ouder bent en tenminste 5 jaar aaneengesloten in de ploegendienst werkt, kun je vragen om vanuit de ploegendienst over te gaan naar een rooster in dagdienst. Voorwaarde is dat er een functie in dagdienst voor jou is. Je ontvangt dan een afbouw van je ploegentoeslag volgens de tabel. Deze regeling geldt ook als je van de 3-ploegendienst naar de 2-ploegendienst gaat, waarbij de afbouw gaat over het verschil tussen de oude en de nieuwe toeslag.

Cao Plukon 2025 - 2027

Periode	Percentage van je oude urenmatrixtoeslag/ ploegentoeslag
Lopende maand + 6 volgende maanden	100%
6 maanden daarna	90%
6 maanden daarna	80%
6 maanden daarna	60%
6 maanden daarna	40%
6 maanden daarna	20%

2.16 Waarnemingstoeslag bandkeurder

Als je volgens rooster werkt als bedrijfskeurder in de afdeling slachterij panklaar, dan ontvang je op die dag de beloning volgens loonschaal E en €12,- per keurdag. Dit geldt niet voor het uitgesteld keuren.

2.17 Toeslag technisch personeel

Als je werkt in de technische dienst en onverwachts een oproep krijgt om voor dringende werkzaamheden buiten je normale werktijd te gaan werken, ontvang je toeslag. De toeslag is één uurloon plus eventuele overwerktoeslag.

2.18 Consignatiedienst

[Consignatie](#) is als je in opdracht van Plukon buiten je normale werkrooster bereikbaar moet zijn om zo spoedig mogelijk aan het werk te gaan.

Als je consignatie hebt, ontvang je per dag een toeslag van éénmaal je uurloon. Je ontvangt deze toeslag ook als je niet aan het werk hoeft te gaan. Je ontvangt geen telefoonvergoeding.

Het kan zijn dat je aan het werk moet voor controlerondes of een storingsoproep. Het aantal controlerondes spreek je vooraf af. Bij iedere opkomst ontvang je éénmaal een uurloon. Je ontvangt voor de gewerkte uren (matrixuren) de vergoeding van overwerk.

Als je bij de TD in Dedemsvaart werkt en je hebt consignatiedienst, geldt voor jou een andere regeling. Die staat in het regelingenboek.

Als je al een betere regeling hebt dan deze regeling in de cao, dan houd je deze.

Je ontvangt geen toeslag als de opkomst een half uur of korter voor je normale werktijd ligt.

Cao Plukon 2025 - 2027

2.19 Zon- en feestdagtoeslag

Als je op een zondag of een feestdag moet werken ontvang je voor alle gewerkte uren van die dienst je uurloon plus een toeslag. De toeslag is 100,8% van het uurloon op zondag en 150,05% van het uurloon op een feestdag.

Als je in de expeditie in Wezep werkt en je volgens rooster op een zondag of een feestdag werkt, dan geldt de flexregeling niet. Voor overwerk geldt de zon- en feestdagen toeslag.

Als je voor periode 7-2000 (datum) bij de expeditie in Wezep werkte en niet op zondag werkte, dan ben je niet verplicht om op zondag te werken.

2.20 Arbeidsongeschiktheid

Als je door arbeidsongeschiktheid je werk niet kunt doen, gelden de bepalingen van [artikel 7:629](#) van het burgerlijk wetboek en de [Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen \(WIA\)](#).

Als je arbeidsongeschikt bent, ontvang je de eerste twee ziektejaren de wettelijke loondoorbetaling. Daar bovenop ontvang je een aanvulling tot een percentage van je periode-inkomen volgens de tabel.

Periode	Aanvulling tot % van je periode-inkomen	Aanvulling tot % van je periode-inkomen over de uren die je werkt
1 ^e t/m 6 ^e maand	100%	100%
7 ^e t/m 12 ^e maand	90%	100%
2 ^e ziektejaar	85%	100%

Als er geen (arbeidstherapeutisch) werk is, maar je bent wel bereid te werken en dit belemmert je genezing niet, dan ontvang je over deze uren ook de aanvulling tot 100% van je periode-inkomen.

2.21 Na 104 weken arbeidsongeschiktheid

Als je langer dan 2 jaar arbeidsongeschikt bent, gelden voor jou de bepalingen van de [Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten \(IVA\)](#) en de [Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten \(WGA\)](#).

Na 2 jaar arbeidsongeschiktheid krijg je een keuring van de uitvoeringsorganisatie UWV. De UWV-arts en de arbeidsdeskundige bepalen de eventuele mate van arbeidsongeschiktheid. Het percentage arbeidsongeschiktheid zegt welk soort werk je nog kan doen en wat dat betekent voor je restverdiencapaciteit. Als je langer dan 2 jaar arbeidsongeschikt bent en je percentage is:

- **80-100%** (IVA), dan eindigt je dienstverband. Je ontvangt met terugwerkende kracht een aanvulling tot 100% van je periode-inkomen over de eerste twee ziektejaren. Dit ontvang je vanaf het moment dat je aan de IVA-voorwaarden voldoet.
- **35 tot 80%**, dan ontvang je van het derde tot en met het zevende ziektejaar een aanvulling op je WGA-uitkering van 5% van je oude periode-inkomen. Voorwaarde voor de aanvulling is dat je recht hebt op een arbeidsongeschiktheidsuitkering van het UWV.
- **minder dan 35%**, dan ontvang je geen WGA-uitkering. Je ontvangt bij herplaatsing binnen de organisatie een aanvulling op je nieuwe periode-inkomen van een percentage van je oude periode-inkomen keer je arbeidsongeschiktheidspercentage:

Cao Plukon 2025 - 2027

Periode	Aanvulling in % van je oude periode-inkomen
3 ^e ziektejaar	90% x arbeidsongeschiktheidspercentage
4 ^e ziektejaar	80% x arbeidsongeschiktheidspercentage
5 ^e ziektejaar	70% x arbeidsongeschiktheidspercentage
6 ^e ziektejaar	60% x arbeidsongeschiktheidspercentage
7 ^e ziektejaar	50% x arbeidsongeschiktheidspercentage

Je uitkering, nieuwe periode-inkomen en de aanvulling is samen nooit meer dan je oude periode-inkomen.

Als je een contract voor bepaalde tijd hebt, dan eindigt de loondoorbetaling en aanvulling op het moment dat je arbeidsovereenkomst eindigt.

In de eerste twee ziektejaren kan Plukon jou niet ontslaan omdat je ziek bent. Hiervoor zijn [wettelijke regels](#).

Als Plukon jouw arbeidsovereenkomst na twee jaar arbeidsongeschiktheid beëindigt omdat er geen passende interne functie is, dan ontvang je de wettelijke transitievergoeding van [artikel 7:673 BW](#).

Als Plukon bij andere partijen een schadevergoeding kan claimen, die verband houdt met jouw arbeidsongeschiktheid, dan zal je hieraan meewerken en de informatie geven die hiervoor nodig is.

2.22 Overlijdensuitkering

Als je overlijdt, betaalt Plukon een overlijdensuitkering van 3 schaalsalarissen aan de nabestaande zoals staat in [artikel 7:674 BW](#). De nabestaande ontvangt de uitkering bruto voor netto.

2.23 WGA-premie

Plukon betaalt de volledige gedifferentieerde WGA-premie.

2.24 Thuiswerkvergoeding

Als je een vanuit huis werkt en daarvoor toestemming hebt van je leidinggevende, ontvang je een thuiswerkvergoeding. De vergoeding per volledige gewerkte dag volgens jouw rooster is

- tot en met 31 december 2025 € 2,-
- vanaf 1 januari 2026 € 2,40.

Je ontvangt dan geen reiskostenvergoeding. Je ontvangt de vergoedingen voor thuiswerken per periode.

2.25 Reiskosten woon-werkverkeer

Je ontvangt een vergoeding voor je reiskosten woon-werkverkeer voor maximaal 60 kilometer heen en terug per dag. De vergoeding is

- tot en met 31 december 2025 € 0,18 per kilometer
- van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026 € 0,19 per kilometer

Cao Plukon 2025 - 2027

- vanaf 1 januari 2027 € 0,20 per kilometer.

Als afstand geldt de snelste route van je huis naar je werkplek zonder omleidingen of vertragingen (gecertificeerde routeplanner). De afstand ronden we per dag af op hele kilometers. Je ontvangt de vergoeding voor het aantal op je standplaats gewerkte dagen.

Voorwaarden zijn:

- Je woont 10 kilometer of meer van de standplaats
- Je kunt niet meedoen aan het collectief vervoer.

Plukon berekent de vergoeding per dag waarop je woon-werkverkeer hebt gehad naar de standplaats. Je ontvangt de vergoedingen voor woon-werkverkeer per periode.

Als je een extra opkomst hebt bij een storingsdienst, dan ontvang je de reiskosten volgens de regeling hierboven. Als je reiskosten maakt voor je studie, omdat je niet met het openbaar vervoer kunt reizen, dan ontvang je ook de reiskosten volgens de regeling hierboven.

Uitruilregeling

Je kunt een deel van jouw brutoloon gebruiken om uit te ruilen tegen een netto hogere reiskostenvergoeding tot aan het fiscaal maximum. Dit kan alleen als je geen bedrijfsauto hebt. Zo kun je een deel van je brutoloon netto uit laten keren. De bruto loonsverlaging werkt door in jouw brutoloon voor de sociale verzekeringen, vakantietoeslag en de pensioengrondslag. Als de regeling fiscaal niet meer is toegestaan, komt deze automatisch te vervallen.

2.26 Reiskosten zakelijke kilometers

Zakelijk reizen is dat je naar verschillende plekken gaat, zoals klanten, andere locaties van Plukon, zakelijke relaties, vergaderlocaties, opleidingslocaties of seminars.

Als je met je eigen vervoer reist, krijg je €0,28 per kilometer vergoed. Een deel is belastingvrij, zie hiervoor [fiscale wetgeving](#). Plukon zet de vrije ruimte van de Werkkostenregeling in om de vergoeding van deze reiskosten zoveel mogelijk netto uit te keren. Zo lang de Werkkostenregeling in stand blijft en de vrije ruimte toereikend is, zal de vergoeding zoveel mogelijk netto per km zijn.

Als je op een dag zowel zakelijk als woon-werkverkeer met je eigen vervoer hebt gereisd, declareer je naast je woon-werkverkeer de extra gereden kilometers ten opzichte van je normale reis naar je standplaats als zakelijke kilometers.

Als je met een collega meerijdt, krijg je geen vergoeding.

2.28 Fietsregeling

Als je minder dan 15 kilometer van de locatie woont, kun je meedoen aan de [fietsregeling](#). Dit kan alleen als je geen bedrijfsauto hebt. Deze regeling geldt zolang er voldoende vrije ruimte in de Werkkostenregeling is.

2.29 Verhuiskosten

Als Plukon je vraagt om te verhuizen, ontvang je een vergoeding van:

- 100% van de transportkosten van de inboedel (je legt eerst 2 offertes voor aan Plukon)
- € 3.857,13 voor herinrichtingskosten.

Cao Plukon 2025 - 2027

2.30 Vakbondscontributie

Als je lid bent van een vakbond, zal Plukon jouw vakbondscontributie fiscaal vriendelijk verrekenen binnen de Werkkostenregeling. Zo kun je een deel van je brutoloon netto gebruiken. De bruto loonsverlaging werkt door in jouw brutoloon voor de sociale verzekeringen, vakantietoeslag en de pensioengrondslag. Als de regeling fiscaal niet meer is toegestaan, komt deze automatisch te vervallen.

2.31 Jubileumgeschenk

Bij jouw jubileum ontvang je een uitkering volgens de tabel.

Dienstverband in jaren	Uitkering
12,5	0,25 schaalsalaris, maar minimaal € 226,89
25	0,25 schaalsalaris, maar minimaal € 226,89 + een gouden horloge óf € 340,34
40	1 schaalsalaris
45	1 schaalsalaris
50	1 schaalsalaris

Je ontvangt de bedragen bruto voor netto.

Jouw dienstjaren bij rechtsvoorgangers van Plukon tellen mee. Dit is bijvoorbeeld bij een fusie of overname. De regels voor de viering van jouw jubileum lees je in de jubileumregeling, welke te vinden is op insite (AFAS).

2.32 Ongevallenverzekering

Plukon heeft voor jou een [collectieve ongevallenverzekering](#) afgesloten. Plukon betaalt de premie. De verzekering dekt ongevallen die gebeuren op het werk of privé. Als je hierdoor blijvend volledig invalide wordt, is de uitkering tweemaal je jaarsalaris inclusief vakantietoeslag. Als je door het ongeval overlijdt, is de uitkering eenmaal je jaarsalaris inclusief vakantietoeslag.

3. Duurzame inzetbaarheid, ontwikkeling vitaliteit

3.1 Scholingsbeleid

De doelstellingen van het scholingsbeleid van Plukon zijn:

- het op peil houden en verbeteren van de kennis die nodig is voor de vervulling van de functie en voor verbreding van de inzetbaarheid. Dit heeft te maken met de ontwikkelingen in de onderneming, maar ook met het ontwikkelen van jouw kwaliteiten.
- jou in staat stellen op de langere termijn in een (andere) functie te werken.

3.2 Jouw opleiding

Als je een opleiding volgt die past bij je opleidingsplan, dan houdt Plukon rekening met het rooster van de opleiding en de manier waarop jouw werk is ingedeeld (bijvoorbeeld ploegendienst). Als je examen gaat doen voor deze opleiding, dan ben je doorbetaald vrij op die dag.

Je krijgt de kans om je te ontwikkelen door opleidingen en trainingen te volgen:

- Noodzakelijke scholing

Als een opleiding nodig is om je werk goed te doen, betaalt de werkgever de kosten.

Dit geldt ook voor verplichte opleidingen door wet- en regelgeving.

Als het mogelijk is, zorgt Plukon ervoor dat je de opleiding tijdens werktijd kunt volgen.

- Niet noodzakelijke scholing

Wil je een opleiding volgen die niet noodzakelijk is voor je functie?

Dan kun je hierover afspraken maken met Plukon.

De kosten en tijd kunnen (deels) worden vergoed, afhankelijk van de afspraken.

De werkgever helpt je bij het kiezen van een passende opleiding. Je leidinggevende en HR kunnen je adviseren over je ontwikkeling en loopbaan. Bij sommige opleidingen sluit je een studieovereenkomst. Hierin staan afspraken over kosten, studieduur en terugbetaling als je voortijdig stopt.

Cao-partijen bespreken het scholingsbeleid in het periodiek overleg.

3.3 Jouw ontwikkeling

Je hebt tenminste eenmaal per jaar een jaargesprek met je leidinggevende over jouw functioneren en je ontwikkeling. Jullie bespreken in dat gesprek je inzetbaarheid, loopbaanontwikkeling en opleidingsplanning. Je geeft dan zelf ook aan wat je wil. Of je de opleiding mag doen die je wil, hangt af van of die opleiding aansluit bij je werk en het bedrijfsbelang. Jullie leggen de afspraak schriftelijk vast.

3.4 Opleidingsbudget

Plukon stelt per kalenderjaar een collectief opleidingsbudget beschikbaar van € 100.000,-. Je kunt uit dit budget een aanvraag doen voor een cursus of opleiding die je zelf wenst te doen. Je kunt een aanvraag doen om vanuit

Cao Plukon 2025 - 2027

dit budget een opleiding te volgen die bijdraagt aan jouw duurzame inzetbaarheid. De bijdrage voor de opleiding is maximaal € 2.500,- .

Plukon behandelt de aanvragen voor opleidingen op volgorde van binnenkomst en totdat het totale bedrag op is.

Uitwerking opleidingen

Plukon investeert in het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Dit doet Plukon door medewerkers bewust te maken van het belang hiervan en door kosten voor opleidingen en loopbaanbegeleiding te vergoeden. Plukon voert deze regeling uit in afstemming met de vakorganisaties, volgens de afspraken in de cao.

Plukon stelt tijdens de looptijd van de cao een budget beschikbaar van € 100.000,- exclusief btw. Per medewerker is maximaal € 2.500,- exclusief btw beschikbaar. Je kunt dit budget gebruiken voor (niet verplichte) scholing, ontwikkeling, een loopbaancheck en vergelijkbare activiteiten.

Je neemt zelf het initiatief voor een aanvraag voor een studie, loopbaancheck of andere activiteit. Anders dan bij de reguliere studiekostenregeling hoeft er geen relatie te zijn met je huidige of toekomstige functie. Het doel van de regeling is om je inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te vergroten en je bewustzijn daarvan te versterken. Als er twijfel is of je aanvraag aan dit doel voldoet, bijvoorbeeld bij een uitzonderlijke opleiding, overlegt Plukon met de vakorganisaties voordat de aanvraag wordt goedgekeurd of afgewezen.

Je dient je aanvraag in bij de afdeling P&O met het daarvoor bestemde aanvraagformulier. Je voegt hierbij een prijsopgave of offerte. De afdeling P&O behandelt de aanvragen op volgorde van binnenkomst totdat het beschikbare budget volledig is gebruikt. Als je aanvraag wordt goedgekeurd, ontvang je een kopie van het aanvraagformulier retour. De vakorganisaties ontvangen informatie over het aantal medewerkers dat gebruik heeft gemaakt van de regeling.

De opleidings- of adviesactiviteit vindt plaats in je eigen tijd. Het opleidings- of adviesinstituut kan de factuur rechtstreeks sturen aan het betreffende Plukon-bedrijf. De factuur staat op naam van Plukon Food Group en vermeldt duidelijk je naam en een omschrijving van de activiteit.

Als er twijfel is over je deelname aan de activiteit, kan Plukon je vragen om aannemelijk te maken dat je voldoende hebt deelgenomen. Als je dit niet voldoende kunt aantonen, kan Plukon de betaalde kosten bij je in rekening brengen. Dit geldt ook als je uit dienst gaat voordat de activiteit is afgerond. In deze gevallen overlegt Plukon altijd eerst met de vakorganisaties.

Plukon betaalt jaarlijks de OFP-heffing van de Plumveesector. De [stichting OFP](#) subsidieert verschillende opleidingen. Als je een diploma haalt van een cursus met subsidie van het OFP, dan ontvang je eenmalig € 115,- bruto diplomatoeslag.

3.5 Pensioen in Zicht cursus

Je kunt vlak voor je met (vroeg)pensioen gaat een cursus of bijeenkomst volgen om je voor te bereiden op je pensionering. Plukon biedt dit jou aan. Je krijgt hiervoor maximaal 2 weken doorbetaald vrijaf. Plukon betaalt de kosten van de cursus.

Cao Plukon 2025 - 2027

3.6 Opleiding EHBO, BHV en vertrouwenspersoon

Plukon wijst de EHBO'ers, bhv'ers en vertrouwenspersonen aan. Normaal gesproken ben je als ploegleider bhv'er. Plukon betaalt de kosten:

- contributie EHBO-vereniging
- scholingskosten

Je ontvangt daarnaast een vergoeding volgens de tabel.

Waarvoor je bent aangewezen door Plukon	Netto vergoeding
EHBO-diploma	€ 115,72 per jaar
EHBO met reanimatiediploma	€ 162,01 per jaar
Bhv incl. oefeningen	€ 208,30 per jaar
Hoofd bhv incl. oefeningen	€ 416,30 per jaar
Vertrouwenspersoon en leden klachtenadviescommissie	€ 115,72 per jaar

De opleidingen en oefeningen zijn doorbetaalde werktijd.

3.7 Veiligheid

Plukon en jij zorgen samen voor veiligheid op de werkvloer. Plukon zorgt voor goede arbeidsomstandigheden en neemt maatregelen voor de veiligheid van de medewerkers. Je volgt de aanwijzingen en regels hierover op. Als er een onveilige situatie dreigt, dan mag je je werk neerleggen. Je meldt het dreigende gevaar meteen aan je leidinggevende of degene die over de veiligheid gaat.

Plukon maakt met de COR afspraken het milieubeleid en een rapportageplicht. De werkgever geeft goede voorlichting en opleiding over milieuzorg, veiligheid, gezondheid, hygiëne en kwaliteitsbewaking, De werkgever bespreekt de ARBO-jaarplannen.

Plukon overlegt met de (C)OR over de arbeidsomstandigheden als er nieuwbouw- of verbouwplannen zijn.

Plukon volgt de [ARBO-catalogus van de pluimvee verwerkende industrie](#).

Plukon biedt iedere drie jaar een periodiek medisch onderzoek (PMO) aan. Plukon zal ook elke drie jaar een onderzoek naar PsychoSociale Arbeidsbelasting (PSA) en een loopbaancheck aanbieden.

Plukon gebruikt de fiscale ruimte binnen de Werkkostenregeling (WKR) om vitaliteit en gezondheid te stimuleren. Samen met de COR werkt Plukon een regeling uit.

4. Pensioen en verzekeringen

4.1 Pensioen

Plukon is verplicht om jou aan te melden als deelnemer aan het bedrijfstakpensioenfonds voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees (pensioenfonds VLEP). Je bent verplicht deel te nemen.

Deze pensioenregeling regelt de opbouw van ouderdoms-, nabestaanden- en wezenpensioen. Bij arbeidsongeschiktheid wordt je pensioenopbouw premievrij voortgezet afhankelijk van jouw arbeidsongeschiktheidsklasse. De voorwaarden en verplichtingen van deze pensioenregeling staan in het pensioenreglement. Het Georganiseerd Overleg in de sector Pluimvee Verwerkende Industrie (werkgevers en vakbonden) maakt afspraken over de inhoud van de pensioenregeling en de hoogte van de premie.

Op de [site van VLEP](#) vind je hoe hoog het pensioengevend salaris is, welke premie je betaalt, wat het opbouwpercentage is en nog meer rekencijfers.

Op de [site van PGB](#) (voorheen Campagne) kun je vinden wat jouw pensioenopbouw tot en met 31 december 2013 is geweest.

Plukon doet mee aan de [excedentregeling](#). Dit betekent dat als je meer verdient dan het bedrag in de basisregeling (2025: € 82.719), je over dat meerdere ook pensioen opbouwt. Als je meedoet aan de excedentregeling betaal je hetzelfde premiepercentage als in de basisregeling. Plukon betaalt het verschil tussen de kostendekkende premie en jouw werknemersbijdrage. Plukon meldt je aan voor de excedentpensioenregeling, tenzij je een afstandsverklaring tekent.

4.2 WIA-excedent

Er is een collectieve WIA-excedentverzekering voor als je een pensioengevend salaris hebt boven het sociale verzekeringsloon (2025: € 75.864,-). De uitkering die je ontvangt is maximaal 75% van je pensioengevend salaris boven het sociaal verzekeringsloon. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid geldt een gedeeltelijke uitkering, afhankelijk van je percentage van arbeidsongeschiktheid. De inhoud van deze regeling staat in het reglement Elips WIA Excedentpensioen. Plukon betaalt de premie.

4.3 ANW-hiaat

Je kunt vrijwillig meedoen aan de ANW-hiaat verzekering. Deze verzekering keert een vast bedrag per jaar uit als je overlijdt.

4.4 Private Aanvulling WW en WGA (PAWW)

Je bent aanvullend verzekerd voor het WW-risico via de [cao PAWW](#).

Cao Plukon 2025 - 2027

4.5 Pensioen bijsparen

Als je bij Plukon aangeeft dat je een deel van je bruto-inkomen wil gebruiken voor een individuele pensioenmodule, dan werkt Plukon hieraan mee als de belastingdienst dat toestaat. Je sluit dan zelf een spaarmodule af en bent zelf verantwoordelijk voor de fiscale gevolgen als je over het fiscale maximumbedrag heen gaat.

4.6 RVU regeling / Eerder stoppen met werken

Plukon biedt de tijdelijke [RVU-regeling](#) van de branche aan. Met deze regeling kun je drie jaar eerder stoppen met werken. Je kunt gebruikmaken van de regeling als je:

- 3 jaar voor je AOW-leeftijd zit en
- direct voor deelname aan de regeling tenminste 10 jaar onafgebroken bij een werkgever in de pluimveesector in dienst bent én
- in ploegendienst werkt óf
- in een dagdienst in een productiefunctie werkt en bent ingedeeld in loonschaal A tot en met F (klik [hier](#) voor functies)

De RVU-regeling eindigt uiterlijk op 25 april 2027. De maximale kosten zijn 0,4% van de loonsom.

Een paritaire werkgroep onderzoekt op welke wijze deze regeling aan kan sluiten op de organisatorische en financiële structuren van de huidige RVU- regeling. Hierbij wordt zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij de cao Pluimvee Verwerkende Industrie. Hierbij geldt een overgangsfase (tot uiterlijk medio 2026) waarbij in ieder geval de oude regeling blijft bestaan.

Als cao-partijen een langere looptijd voor de RVU-regeling afspreken, dan passen ze de cao daarop aan.

4.7 Financieel advies

Als je korter dan 9 maanden voor je pensioenleeftijd zit, of korter dan 9 maanden voor de leeftijd waarop je met RVU kan gaan, biedt Plukon je een financieel advies aan. De kosten van dit advies zijn voor Plukon. Het financieel advies wordt verzorgd door een extern en onafhankelijk adviseur en wordt aangeboden via de afdeling P&O.

5. Wat wordt er van jou verwacht? (arbeidsovereenkomst)

5.1 Waar moet je je als medewerker aan houden?

Als medewerker gelden er verschillende regels voor jou. Die staan in de wet, de cao, je arbeidsovereenkomst en eventueel het bedrijfsreglement als dat er is. Je houdt je aan de regels van het bedrijfsreglement als Plukon dat heeft.

Je voert de opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit en je houdt je aan de aanwijzingen en voorschriften van Plukon.

Je bent verplicht om eenmalig een geneeskundige verklaring in te vullen. Dit heeft te maken met de voedselveiligheid.

5.2 Nevenwerkzaamheden

Wil je naast je werk bij Plukon ander betaald werk gaan doen of deed je dit al voor je bij Plukon kwam werken? Meld dit dan vooraf aan Plukon en vraag toestemming. Plukon geeft toestemming, tenzij hij een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft om toestemming te weigeren.

5.3 Geheimhouding

Je bent verplicht tot geheimhouding over alles wat je weet over het bedrijf of de relaties van Plukon en waarvan je kunt begrijpen dat deze geheim zijn. Deze geheimhoudingsplicht geldt zowel tijdens de arbeidsovereenkomst als na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

5.4 Werkkleding

Je krijgt van Plukon werkkleding die je nodig hebt om je werk te doen in bruikleen. Als je schoenen of laarzen nodig hebt, dan zit dat er ook bij. Plukon wast en onderhoudt de kleding voor jou.

5.5 Opzeggen en ontslag

In de wet staan bepalingen die het einde van de arbeidsovereenkomst regelen. Daarnaast eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege aan het einde van de maand waarin je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt of de dag voordat je met (vroeg)pensioen gaat. Als je gedeeltelijk met vroegpensioen gaat, eindigt je arbeidsovereenkomst voor dat deel. Je arbeidsduur en je arbeidsvoorwaarden zijn dan naar rato.

Opzeggen gaat schriftelijk (per brief of email). Het einde van je arbeidsovereenkomst valt samen met het einde van de betalingsperiode.

Als de werkgever je ontslaat, ontvang je de wettelijke [transitievergoeding](#).

Bij opzegging geldt een opzegtermijn volgens de tabel:

Cao Plukon 2025 - 2027

Termijn in dienst	Opzegtermijn werkgever in weken	Jouw opzegtermijn in weken	
		Als je zit in functiegroep A t/m E	Als je zit in functiegroep F t/m L
Korter dan 5 jaar	4	4	4
5 tot 10 jaar	8	4	8
10 tot 15 jaar	12	4	8
15 jaar of langer	16	4	8

6. Arbeidsverhoudingen

6.1 Afspraken cao-partijen

Cao-partijen zullen:

- alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen nakomen;
- tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking organiseren of bevorderen en geen actievoeren of actie steunen die als doel heeft de cao of de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers te wijzigen (anders dan na redelijk overleg).

De werkgever past geen uitsluiting (van de cao en de loonbetaling etc.) toe tegen medewerkers, tenzij één of meer vakbonden een werkstaking hebben uitgeroepen of actievoeren.

Vakbonden geven aan Plukon jaarlijks een lijst van de kaderleden.

6.2 Gelijke kansen

Plukon geeft gelijkwaardige werknemers [gelijke kansen](#) in de organisatie en discrimineert niet.

6.3 Periodiek overleg

Plukon nodigt de vakbonden minimaal eenmaal per jaar uit voor overleg waarin zij informatie uitwisselen en spreken over:

- ontwikkelingen en de gang van zaken in de onderneming
- de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de verwachtingen over het aantal arbeidsplaatsen het komende jaar.

Als er in dat jaar grote afwijkingen in de arbeidsplaatsen zijn tegenover de eerdere verwachtingen, dan nodigt Plukon de vakbonden uit voor een gesprek hierover.

6.4 Werkgelegenheid en reorganisatie

Als Plukon

- plannen voorbereidt die voor een duidelijke verandering in de bedrijfssituatie kunnen zorgen en
- verplicht is daarvoor advies aan de ondernemingsraad te vragen

dan zal Plukon hiervan tegelijk met de adviesaanvraag aan de ondernemingsraad de vakbonden informeren.

Plukon legt dan ook uit waarom deze plannen zijn gemaakt. Als Plukon een opdracht geeft aan een organisatiebureau, licht Plukon de vakbonden en de ondernemingsraad in. Plukon laat weten wat de opdracht aan dat organisatiebureau gaat zijn en waarom het bureau het onderzoek gaat doen.

Plukon streeft naar continuïteit van de werkgelegenheid, zodat je je baan kunt houden. Plukon brengt de vakbonden tijdig op de hoogte van plannen die de werkgelegenheid binnen de organisatie kunnen raken.

Plukon zal niet overgaan tot collectief ontslag tenzij er bijzondere omstandigheden zijn.

Cao Plukon 2025 - 2027

Plukon informeert de vakbonden bij een besluit dat gevolgen heeft voor de werkgelegenheid voor een belangrijk deel van de medewerkers. Plukon en de vakbonden overleggen als er sociale gevolgen zijn voor de medewerkers. Dit kan gaan om bijvoorbeeld ontslag, overplaatsing of andere ernstige gevolgen. Plukon vraagt dan advies aan de ondernemingsraad, volgens de wet op de ondernemingsraden (WOR).

Plukon kan pas gedwongen ontslagen uitvoeren 3 maanden na het advies van de ondernemingsraad (of de termijn waarin de ondernemingsraad redelijkerwijs advies had kunnen uitbrengen) en na nog een gesprek met de vakbonden. In die 3 maanden probeert de werkgever een andere passende baan voor je te vinden, het liefst op dezelfde locatie of ergens anders binnen het bedrijf. Als er grote problemen van buitenaf komen, kan Plukon in overleg met de vakbonden soms sneller handelen.

Plukon houdt zich bij het voorbereiden en tot stand brengen van fusies met andere ondernemingen aan het SER-besluit Fusiegedragsregels.

6.5 Plukon als sociale werkgever

Vacatures

Plukon plaatst vacatures op de publicatieborden of op Insite (AFAS) zodat je kunt solliciteren. Als Plukon het nodig vindt, werft zij ook buiten de organisatie.

Arbeidsgehandicapten

Plukon en de vakbonden leiden 5-7 arbeidsgehandicapte medewerkers op. Plukon onderzoekt samen met de Arbodienst en het UWV of er voor de arbeidsongeschikte medewerkers een passende functie is binnen het bedrijf. De vakbonden ontvangen per kwartaal een rapportage van deze afspraak.

Jeugdwerkplan

Plukon neemt tijdens de looptijd van de cao 13 jongeren aan die op basis van een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) een mbo-diploma kunnen halen. Als je BBL'er bent, dan heb je met Plukon een leer-werkovereenkomst.

Plukon probeert vacatures, ook tijdelijke banen, te vullen door mensen een arbeidsovereenkomst te geven.

6.6 Uitzendkrachten

Als je als uitzendkracht langer dan 2 jaar voor Plukon werkt, dan biedt Plukon je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan. Dit gebeurt schriftelijk en in een voor jou begrijpelijke taal. Als je als uitzendkracht geen vast contract wil, dan spreek je dit schriftelijk met Plukon af. Je kunt dan als uitzendkracht blijven werken.

Plukon zet geen uitzendkrachten in op de kritische functies. Dit heeft te maken met dierenwelzijn.

De kritische functies in Dedemsvaart zijn:

- Poultry welfare officer / medewerker poultry welfare
- Planner levende dieren
- Controleur aanvoer levende dieren
- Controleur verdoover
- Welzijnsmedewerker
- Heftruckchauffeur afdeling aanvoer
- Teamleider of assistent teamleider
- Voorman machinale filelijnen
- Voorman panklaar

Cao Plukon 2025 - 2027

- Voorman expeditie/verzending
- Eerste medewerker
- Operator
- Lijncoördinator
- Coördinator arbeidsomstandigheden

of functies waarvan de werkzaamheden overeenkomen met deze functies.

De kritische functies in Wezep zijn:

- Teamleider
- Lijnoperator
- Kwaliteitsfunctionaris
- Productcontroleur
- Heftruckchauffeur

Functies waarbij heftruck besturen een bijbehorende taak is of functies als magazijnmedewerker of expeditiemedewerker zijn geen kritische functies. Je moet meer dan 50% van je werkzaamheden op de heftruck doen om heftruckchauffeur te worden met het daarbij horende salaris.

Cao-partijen maken een procesafspraken over opleidingsmaanden en andere voorwaarden van de kritische functies in Wezep.

Plukon gebruikt alleen uitzendkrachten in bijzondere omstandigheden en voor tijdelijke werkzaamheden. Plukon maakt geen gebruik van oproepkrachten.

De beloning van uitzendkrachten gebeurt volgens de regels in de cao voor de uitzendkrachten. Plukon moet zich er maandelijks van vergewissen dat de uitzendkrachten de juiste beloning ontvangen.

Plukon werkt alleen samen met NEN 4400-1, NEN-4400-2 en NEN-plus gecertificeerde uitzendbureaus. Plukon werkt niet met payrollbedrijven.

Plukon maakt elk jaar een plan (FPP) voor de functies en banen. Cao-partijen spreken af wat de verhouding vaste medewerkers en uitzendkrachten zal zijn. Het streven is dat gemiddeld over een jaar maximaal 10% van de werknemers uitzendkracht is. Plukon informeert de vakbonden elke drie maanden over het percentage uitzendkrachten en het gemiddelde over een jaar. Als dit gemiddelde hoger is dan 10%, bespreekt Plukon met de vakbonden waarom dit zo is.

6.7 Mogelijkheden voor vakbonden en vakbondsleden

Faciliteiten

Plukon zal onder andere aan de vakbonden de volgende faciliteiten bieden:

- ruimte op de (digitale) publicatieborden
- vergaderruimtes
- de gelegenheid om leden te informeren en te raadplegen
- de gelegenheid en ruimte om onder werktijd kaderleden te spreken
- de gelegenheid en ruimte om als regel buiten werktijd vergaderingen te organiseren die over het bedrijf gaan.

Voorwaarde is dat het organisatorisch mogelijk is. Vakbonden overleggen met de werkgever over het gebruik van de faciliteiten. De verantwoordelijkheid van het gebruik ligt bij de vakbond.

Cao Plukon 2025 - 2027

Bescherming kaderleden

Plukon benadeelt de kaderleden niet in hun positie vanwege het vakbondswerk. Plukon kan de arbeidsovereenkomst met een kaderlid niet beëindigen omdat je kaderlid bent, maar wel om een andere reden. Voor ontslag van de voorzitter of de secretaris van een bedrijfsledengroep heeft Plukon toestemming van de kantonrechter nodig. Dit geldt niet in de situatie van [ontslag op grond van een dringende reden](#).

6.8 Geschillen

Als cao-partijen een meningsverschil hebben over de uitleg of toepassing van de cao, zullen zij proberen dit samen op te lossen.

Deze cao-tekst is vereenvoudigd, leesbaar gemaakt en op onderdelen aangepast. Als er verschil is in de uitleg van de tekst, kijken cao-partijen naar de eerdere cao-tekst en naar de afspraken die zij hebben gemaakt, zoals vastgelegd in het onderhandelingsresultaat en het werkdocument van de werkgroep modernisering cao.

7. Belangrijke begrippen

Werkgever / Plukon	<ul style="list-style-type: none">• Plukon Wezep B.V. of• Plukon Dedemsvaart B.V. of• Plukon Agri de KuikenaeR B.V. <p>We noemen in deze cao ook wel “de onderneming” of “het bedrijf” en bedoelen daarmee Plukon.</p>
Locatie	Iedere vestiging van Plukon in Nederland
Medewerker / werknemer	Als je een arbeidsovereenkomst hebt met de werkgever en jouw functie is ingedeeld in één van de functiegroepen in de bijlage van deze cao. In deze cao word je als medewerker aangesproken met je / jij.
Vakbond	Een vereniging van werknemers, die als doel heeft de belangen van zijn leden te behartigen en die partij is bij deze cao. Dit zijn FNV en CNV .
Bedrijfsledengroep	De medewerkers die vakbondslid zijn per locatie zijn samen de bedrijfsledengroep van die vakbond.
Jaarinkomen	13 Maal je periode-inkomen plus vakantietoeslag
Jaarsalaris	13 Maal het schaalsalaris dat je hebt verdiend
Periode-inkomen	Het schaalsalaris plus de toeslagen uit deze cao en een eventuele persoonlijke toeslag (exclusief vakantietoeslag)
Schaalsalaris / schaalsalaris	Het bedrag per periode dat in de salarisschaal staat
Uurinkomen	Het periode-inkomen gedeeld door 144
Uurloon	Het schaalsalaris gedeeld door 144
Rekenfactor	Het aantal dienstjaren vanaf je indiensttreding tot aan je AOW-leeftijd, gedeeld door 30. Als je in dienst komt, stelt Plukon de rekenfactor vast. Je kunt dit opvragen bij HR.

Cao Plukon 2025 - 2027

Bijlagen

Salarisschalen

Plukon CAO												
SALARISSCHAAL		per 1-7-2025										
GROEP	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
Functiejaar												
0	WML	WML	WML	WML	€2,284.27	€2,327.28	€2,392.55	€2,472.64	€3,105.96	€3,313.61	€3,547.96	€3,840.15
1	€2,170.29	€2,192.54	€2,219.24	€2,254.83	€2,552.96	€2,667.16	€2,799.17	€2,962.32	€3,312.36	€3,533.35	€3,784.01	€4,096.97
2	€2,345.31	€2,397.22	€2,423.92	€2,469.90	€2,690.90	€2,812.52	€2,951.94	€3,123.99	€3,482.92	€3,717.27	€3,981.28	€4,310.55
3	€2,477.31	€2,527.74	€2,597.45	€2,601.90	€2,828.83	€2,956.39	€3,103.23	€3,284.18	€3,568.95	€3,809.23	€4,079.17	€4,415.86
4	€2,609.32	€2,704.24	€2,720.56	€2,802.14	€2,971.22	€3,104.71	€3,250.06	€3,442.88	€3,657.94	€3,917.50	€4,205.24	€4,564.18
5		€2,751.71	€2,836.25	€2,923.76	€3,043.90	€3,174.42	€3,327.19	€3,525.94	€3,751.38	€4,025.78	€4,323.90	€4,711.01
6		€2,802.14	€2,892.61	€2,989.02	€3,112.12	€3,241.16	€3,398.38	€3,598.61	€3,838.89	€4,131.08	€4,444.04	€4,848.95
7				€3,054.28	€3,184.80	€3,318.29	€3,466.61	€3,674.26	€3,927.88	€4,240.84	€4,564.18	€4,991.34
8						€3,390.97	€3,539.29	€3,755.83	€4,018.36	€4,347.63	€4,684.32	€5,132.24
9							€3,611.96	€3,834.44	€4,105.87	€4,455.90	€4,804.46	€5,277.60
10											€4,924.59	€5,414.05

Cao Plukon 2025 - 2027

Plukon CAO													
SALARISSCHAAL									per P8-2026				waarin verwerkt : Cao verhoging P8-2026: €45 en 2%
GROEP	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	
Functiejaar	WML	WML	WML	WML	WML	WML	WML	WML	WML	WML	WML	WML	
0	WML	WML	WML	WML	€ 2.374,96	€ 2.418,83	€ 2.485,40	€ 2.567,09	€ 3.213,08	€ 3.424,89	€ 3.663,92	€ 3.961,95	
1	€ 2.259,60	€ 2.282,29	€ 2.309,52	€ 2.345,83	€ 2.649,92	€ 2.766,41	€ 2.901,05	€ 3.067,47	€ 3.424,50	€ 3.649,92	€ 3.905,59	€ 4.224,81	
2	€ 2.438,12	€ 2.491,07	€ 2.518,30	€ 2.565,20	€ 2.790,61	€ 2.914,67	€ 3.056,88	€ 3.232,37	€ 3.598,48	€ 3.837,52	€ 4.106,81	€ 4.442,66	
3	€ 2.572,76	€ 2.624,20	€ 2.695,30	€ 2.699,84	€ 2.931,31	€ 3.061,42	€ 3.211,19	€ 3.395,76	€ 3.686,23	€ 3.931,31	€ 4.206,65	€ 4.550,07	
4	€ 2.707,41	€ 2.804,23	€ 2.820,87	€ 2.904,08	€ 3.076,54	€ 3.212,70	€ 3.360,96	€ 3.557,64	€ 3.777,00	€ 4.041,75	€ 4.335,25	€ 4.701,36	
5		€ 2.852,64	€ 2.938,87	€ 3.028,13	€ 3.150,68	€ 3.283,81	€ 3.439,63	€ 3.642,36	€ 3.872,31	€ 4.152,19	€ 4.456,28	€ 4.851,13	
6		€ 2.904,08	€ 2.996,36	€ 3.094,70	€ 3.220,27	€ 3.351,89	€ 3.512,25	€ 3.716,49	€ 3.961,57	€ 4.259,60	€ 4.578,82	€ 4.991,83	
7				€ 3.161,27	€ 3.294,40	€ 3.430,55	€ 3.581,84	€ 3.793,64	€ 4.052,34	€ 4.371,56	€ 4.701,36	€ 5.137,07	
8						€ 3.504,69	€ 3.655,97	€ 3.876,85	€ 4.144,63	€ 4.480,48	€ 4.823,90	€ 5.280,79	
9							€ 3.730,10	€ 3.957,03	€ 4.233,89	€ 4.590,92	€ 4.946,44	€ 5.429,05	
10											€ 5.068,99	€ 5.568,23	

Cao Plukon 2025 - 2027

Plukon CAO										waarin verwerkt : Cao verhoging per periode 1-2027: 0,5%		
SALARISSCHAAL		per P1-2027										
GROEP	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
Funcitiejaar												
0	WML	WML	WML	WML	€ 2.386,83	€ 2.430,92	€ 2.497,82	€ 2.579,93	€ 3.229,15	€ 3.442,01	€ 3.682,24	€ 3.981,76
1	€ 2.270,90	€ 2.293,70	€ 2.321,07	€ 2.357,56	€ 2.663,17	€ 2.780,24	€ 2.915,56	€ 3.082,80	€ 3.441,63	€ 3.668,17	€ 3.925,12	€ 4.245,93
2	€ 2.450,31	€ 2.503,52	€ 2.530,89	€ 2.578,02	€ 2.804,57	€ 2.929,24	€ 3.072,16	€ 3.248,53	€ 3.616,48	€ 3.856,70	€ 4.127,34	€ 4.464,87
3	€ 2.585,62	€ 2.637,32	€ 2.708,78	€ 2.713,34	€ 2.945,97	€ 3.076,72	€ 3.227,25	€ 3.412,74	€ 3.704,66	€ 3.950,97	€ 4.227,69	€ 4.572,82
4	€ 2.720,94	€ 2.818,25	€ 2.834,98	€ 2.918,60	€ 3.091,93	€ 3.228,77	€ 3.377,77	€ 3.575,42	€ 3.795,89	€ 4.061,96	€ 4.356,92	€ 4.724,87
5		€ 2.866,90	€ 2.953,57	€ 3.043,27	€ 3.166,43	€ 3.300,23	€ 3.456,83	€ 3.660,57	€ 3.891,67	€ 4.172,95	€ 4.478,56	€ 4.875,39
6		€ 2.918,60	€ 3.011,34	€ 3.110,17	€ 3.236,37	€ 3.368,65	€ 3.529,81	€ 3.735,07	€ 3.981,38	€ 4.280,90	€ 4.601,71	€ 5.016,79
7				€ 3.177,07	€ 3.310,87	€ 3.447,71	€ 3.599,75	€ 3.812,61	€ 4.072,60	€ 4.393,41	€ 4.724,87	€ 5.162,75
8						€ 3.522,21	€ 3.674,25	€ 3.896,23	€ 4.165,35	€ 4.502,89	€ 4.848,02	€ 5.307,19
9							€ 3.748,75	€ 3.976,82	€ 4.255,06	€ 4.613,88	€ 4.971,18	€ 5.456,19
10											€ 5.094,33	€ 5.596,07

Cao Plukon 2025 - 2027

Salarisschaal BBL

Als je BBL'er bent en nog geen 22 jaar, dan geldt voor jou deze salarisschaal:

Jouw leeftijd	Salaris als % van de A schaal
17 jaar	60%
18 jaar	70%
19 jaar	80%
20 jaar	90%
21 jaar	100%

Cao Plukon 2025 - 2027

Regeling compensatie-uren Plukon Dedemsvaart

Deze regeling heeft als doel het proces van compensatie (voorheen ADV - Arbeidsduurverkorting) opname en planning te vereenvoudigen. Het beoogt een evenwicht te bewaren tussen medewerkersvoorkeuren en bedrijfsbehoeften.

Compensatievoorkeuren:

Voor 1 december kunnen medewerkers hun compensatievoorkeuren, voor het opvolgende kalenderjaar, indienen bij hun leidinggevende.

Voor medewerkers met dezelfde werkzaamheden in dezelfde ploeg/afdeling wordt verwacht dat zij eerst onderling overleg plegen, om te voorkomen dat meerdere medewerkers op dezelfde dag compensatie hebben.

Planning:

We streven ernaar om de compensatievoorkeuren van medewerkers zoveel mogelijk te respecteren bij het plannen van compensatiedagen gedurende het jaar. Waarbij de mogelijkheid bestaat om, binnen redelijkheid, nog niet opgebouwde compensatiedagen al wel op te nemen.

Aanpassingen Gedurende het Jaar:

Medewerkers kunnen, gedurende het jaar, in overleg met hun naaste collega's een verzoek doen tot het verplaatsen van een compensatiedag. Daaropvolgend vindt overleg met de leidinggevende plaats. We zullen ons samen inspannen om aan dergelijke verzoeken tegemoet te komen, maar houd er rekening mee dat dit niet altijd mogelijk is vanwege operationele beperkingen.

Communicatie:

Medewerkers ontvangen uiterlijk op 1 december een overzicht van hun geplande compensatiedagen voor het opvolgende kalenderjaar.

Naleving:

Medewerkers en leidinggevendenden dienen dit beleid te volgen.

Deze regeling biedt duidelijkheid en flexibiliteit bij het opnemen en plannen van compensatiedagen, terwijl het de belangen van medewerkers en het bedrijf respecteert. We zullen ons gezamenlijk inzetten om aan verzoeken tot verplaatsing tegemoet te komen, maar wees u bewust van mogelijke operationele beperkingen.

Regeling Flexibele compensatiedagen

Artikel 1: Doel van de regeling

Deze regeling heeft als doel om de planning en inzet van compensatiedagen (voorheen ADV) overzichtelijk en flexibel te maken, zodat deze zowel voor de werkgever als de werknemer efficiënt kunnen worden gebruikt. De regeling is van toepassing op alle medewerkers van Plukon Dedemsvaart b.v. die onder de cao van Plukon vallen.

Artikel 2: Reservering van compensatiedagen

1. Jaarlijkse reservering: Aan het begin van elk kalenderjaar worden 9 compensatiedagen per medewerker gereserveerd. Deze dagen worden niet direct ingepland, maar kunnen gedurende het jaar door de werkgever worden ingezet wanneer dit organisatorisch noodzakelijk is. De overige compensatiedagen kunnen niet voor bedrijfsmatige redenen worden ingezet.

Cao Plukon 2025 - 2027

Artikel 3: Vrijval van compensatiedagen

1. Gedurende het kalenderjaar zijn er drie vaste vrijvalmomenten waarop gereserveerde, maar tot dat moment nog niet door de werkgever ingezette compensatiedagen, automatisch vrijvallen aan de medewerker:

- 30 april: maximaal 2 compensatiedagen
- 31 augustus: maximaal 3 compensatiedagen
- 31 december: maximaal 4 compensatiedagen

Deze vrijvalmomenten bieden medewerkers de mogelijkheid om zelf compensatiedagen in te plannen, mits het aantal resterende compensatiedagen na het betreffende vrijvalmoment voldoende is. De volgende uitgangspunten zijn van toepassing:

- In totaal zijn er 9 compensatiedagen per jaar gereserveerd per medewerker.
- Per vrijvalmoment valt het aantal dagen vrij dat nog resteert van het maximale vrijvalaantal op dat moment, mits deze dagen nog beschikbaar zijn in het resterende jaarsaldo.
- Werkgever kan binnen een periode van 4 maanden meerdere dagen inzetten. Wanneer er meer dagen ingezet worden dan onder punt 1 genoemd, dan zal de werkgever hierover in overleg treden met de Ondernemingsraad.

Artikel 4: Inzet door de werkgever

1. Inzet van gereserveerde compensatiedagen: De werkgever kan de gereserveerde compensatiedagen inzetten wanneer de organisatie dit nodig heeft. Dit kan bijvoorbeeld bij vogelgriep, verminderde aanvoer etc..
2. Redelijke inzet: De werkgever zal compensatiedagen op een eerlijke en redelijke manier inzetten, waarbij rekening wordt gehouden met zowel de bedrijfsbelangen als de belangen van de medewerkers. Indien deze planning plaatsvindt binnen een periode van 4 werkdagen tot 4 weken, zal hierover vooraf overleg worden gepleegd met de Ondernemingsraad.
3. Medewerkers die geen compensatie hebben kunnen ervoor kiezen om aangepast werk te accepteren of als alternatief instemming te geven om verlof (snip/TvT) te laten afschrijven. Hierover zullen in onderling overleg maatwerkafspraken gemaakt worden.
4. Voor calamiteitendagen, die door de werkgever vier werkdagen van tevoren of minder worden aangekondigd, ontvangt de werknemer een compensatie van 30% over het uurinkomen.

Artikel 5: Inplannen van vrijgevallen compensatiedagen

1. Inplannen door medewerker: Wanneer compensatiedagen zijn vrijgevallen, kan de medewerker in overleg met de leidinggevende deze dagen inplannen. De leidinggevende werkt mee om een redelijk verzoek voor het opnemen van de dag te faciliteren, tenzij dit conflicteert met de operationele behoeften van de organisatie.
2. Vrijgevallen compensatiedagen dienen binnen hetzelfde kalenderjaar te worden ingepland en opgenomen. Indien bedrijfsomstandigheden dit niet toelaten, zal er onderlinge afstemming plaatsvinden.
3. compensatiedagen die op 31 december vrijvallen, zijn uitgezonderd van bovenstaande en kunnen daarmee nog in het daaropvolgende kalenderjaar worden opgenomen.

Artikel 6: Bijzondere omstandigheden in het kader van hittestress

1. Opgenomen uit het aantal van 9 dagen van deze regeling kunnen gedurende de looptijd van de cao per kalenderjaar in de maanden juni, juli en augustus maximaal vijf geplande halve compensatiedagen per ploeg gebruikt worden voor hitteprotocol dagen. In het kader van de NVWA protocollen in verband met de warmte bij het transport van levende have kan, met instemming van de OR, deze maatregel worden aangekondigd.
2. Bij wijzigingen (vervallen of verschuivingen) en calamiteiten binnen 2 weken, geldt binnen dit hitteprotocol een wijzigingstoeslag van 40% op de gewijzigde uren. De grondslag voor de toeslag is het uurinkomen.

Cao Plukon 2025 - 2027

Artikel 7: Slotbepalingen

Toepassing van cao: Voor alle onderwerpen die niet specifiek in deze regeling zijn opgenomen, gelden de bepalingen van de cao Plukon.

Deze regeling vervangt de cao regeling op gebied van collectieve dagen, calamiteiten en hitteprotocol.

Looptijd van de regeling: De regeling geldt voor de looptijd van de cao. Bij een nieuwe cao wordt de regeling opnieuw bekeken. Bij tussentijdse gewijzigde omstandigheden treedt Plukon met vakbonden opnieuw in overleg.

Cao Plukon 2025 - 2027

Overgangsregelingen

Overgangsregeling reiskosten woon-werkverkeer

Als je een betere regeling hebt uit de vorige cao of individueel, dan blijft dit voor jou gelden.

Overgangsregeling premiesparen

Als je per 31-12-2002 meedeed aan de premiespaarregeling bij Plukon, ontvang je in december een jaarlijkse eenmalige uitkering van 375 euro bruto. Deze uitkering is pensioengevend. Als je uit dienst gaat ontvang je in dat jaar de uitkering naar rato van het aantal gewerkte maanden.

Overgangsregeling pensioen en wet VPL

In 2006 is een speciale regeling gemaakt vanwege de Wet VPL. Deze heet 'extra ouderdomspensioen uit overgangsregeling'. Werknemers van Plukon, die tot 31 december 2013 pensioen opbouwden bij Stichting Pensioenfonds Campagne, hebben dezelfde rechten als andere werknemers in de sector.

Naast de gewone pensioenpremie betaalde je t/m december 2024 een extra premie voor de overgangsregeling. Dit geldt voor alle Plukon werknemers, behalve voor werknemers van Plukon Convenience BV.

Cao Plukon 2025 - 2027

Protocolafspraken

Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

De RVU-regeling wordt vanaf 1 januari 2026 voortgezet. Een paritaire werkgroep onderzoekt op welke wijze deze regeling aan kan sluiten op de organisatorische en financiële structuren van de huidige RVU-regeling. Hierbij wordt zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij de cao Pluimvee Verwerkende Industrie. Hierbij geldt een overgangsfase (tot uiterlijk medio 2026) waarbij in ieder geval de oude regeling blijft bestaan.

Functie- en salarishuis

De werkgroep, die zich bezig houdt met het functie- en salarishuis, zal tijdens de looptijd van de cao gecontinueerd worden. Het vernieuwen van het functiehuis is inmiddels vol in gang, tijdens de looptijd zal een nieuw functie- en salarishuis worden geïntroduceerd, in samenspraak met de vakbonden.

Kritische functies Wezep

Er zijn afspraken gemaakt over de kritische functies binnen Wezep. Partijen zullen een procesafpraak maken over opleidingsmaanden en andere voorwaarden van deze kritische functies.

Uitzendkrachten

Plukon conformeert zich bij het akkoord van de Cao Pluimvee Verwerkende Industrie op gebied van uitzendkrachten en zal zich hier maximaal mede voor inspannen. Additioneel zegt Plukon toe op al haar uitzendbureaus een pre-WTTA check uit te laten voeren en dit strak op te blijven volgen met haar uitzendpartners. De WTTA zorgt voor betere controle en bescherming van uitzendkrachten door alleen toegelaten en betrouwbare uitzendbureaus toe te staan op de arbeidsmarkt. Er wordt daarbij onder andere gekeken naar huisvesting en betaling van het correcte loon. De uitkomsten van de WTTA-check worden met de vakbonden gedeeld.

Roostering en toeslagen

Er zijn structurele afspraken gemaakt over het zelf inplannen van ADV-uren in Dedemsvaart. Hierbij worden in totaal maximaal 9 ADV-dagen (inbegrepen hitteprotocol, collectieve en calamiteitendagen) ingezet door Plukon. Als Plukon deze niet inzet, dan worden deze op drie vaste momenten in het jaar gegeven aan de medewerker om zelf in te plannen. Het hitteprotocol hierbinnen krijgt een verschuivingstoeslag van 40% op de verschoven uren. De uitwerking van de regeling zal worden opgenomen in de cao.

Voor Wezep wordt een studie afspraak gemaakt over ADV-uren en worden de aanbevelingen overgenomen, in samenspraak met de ondernemingsraad.

Cao-partijen spreken zich gezamenlijk uit binnen over de onwenselijke situatie van structureel overwerk.

Het overwerkpercentage, zowel in tijd-voor-tijd als in geld uitbetaald, zal gelijk getrokken worden naar het niveau van tijd-voor-tijd. De uitbetaling van tijd-voor-tijd wordt verhoogd naar de toeslag zoals in geld (37,5%).

Er zal een andere benaming voor ADV-uren worden gekozen, die meer recht doet aan het karakter, zoals bijvoorbeeld compensatie-uren.

De (bedrijfs)regeling voor werken voor 06:00 te Wezep zal worden herschreven naar een cao-regeling en wordt van toepassing voor Wezep en Dedemsvaart.

Er wordt een studie-afpraak gemaakt naar de elementen van de inlenersbeloning en de WAS op de cao.

Cao Plukon 2025 - 2027

Onderzoek naar Duurzame Inzetbaarheid

Stichting Ontwikkelingsfonds Levensmiddelenindustrie (SOL) onderzoekt tijdens de looptijd hoe Plukon duurzame inzetbaarheid kan realiseren. Een breed onderzoek over vitaliteit, gezondheid, organisatie van het werk en flexibiliteit van de onderneming en arbeidsomstandigheden, - tijden en opleiding. De vakbonden doen mee in dit onderzoek.