

AVV
t.a.v. Valerie Rijckmans
Europalaan 400
verdieping 7
3526 KS Utrecht

datum	uw referentie	referentie
20 april 2026		26066 kns
doorkiesnr.	fax	e-mail
0318 - 661705		po@Plantion.nl
onderwerp		
Sideletter principeakkoord cao 2027		

Geachte mevrouw Rijckmans, beste Valerie,

In deze sideletter wordt toelichting gegeven op het onderhandelingsakkoord dat op 15 april jl. door de sociale partners AVV en Plantion gesloten is. Zowel Plantion als AVV heeft een inzetbrief geformuleerd. AVV heeft dat gedaan op basis van de input van de cao-commissie, een delegatie van medewerkers vanuit verschillende afdelingen.

De pensioenregeling wordt aangepast zodat deze voldoet aan de nieuwe wetgeving. Hierbij hebben we een eerbiedigende werking kunnen afspreken voor de huidige populatie en kan de huidige oplopende staffel voor deze groep gehandhaafd blijven. Per 1 januari 2027 is er een cao-verhoging die gebaseerd is op het CPI-cijfer van december 2026 met een minimum van 3% en een maximum van 4% (dit cijfer was in januari 2026 2,4, in februari 2,4 en in maart 2,7). Daarnaast wordt een artikel toegevoegd waarin het mogelijk wordt gemaakt om in overeenstemming tussen werkgever en werknemer na de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken.

Plantion en AVV hebben ook onderwerpen besproken welke niet hebben geleid tot afspraken in de volgende cao. Dat betekent niet dat er geen aandacht voor is. De besproken onderwerpen worden hier toegelicht.

Aanvullend geboorteverlof

Bij geboorte van een kind hebben partners recht op één week doorbetaald geboorteverlof. Daarnaast kunnen partners maximaal 5 weken flexibel aanvullend geboorteverlof opnemen. Hiervoor krijgen zij van UWV een uitkering ter hoogte van 70% van het loon. AVV stelt voor dat Plantion dit aanvult tot 100%. Plantion wil hier geen afspraak over maken en houdt zich aan wettelijke kaders.

Doorbetalen loon in tweede ziektejaar

Bij ziekte is het verplicht om twee jaar lang minimaal 170% van het salaris door te betalen. In de cao van Plantion is vastgesteld dat in het eerste ziektejaar 100% wordt betaald en in het tweede ziektejaar 80%, vooropgesteld dat de zieke medewerker meewerkt aan de re-integratie. Daarbij maakt het niet uit of je wel of niet in staat bent om te re-integreren op de werkvloer, je krijgt 80% loon. Pas als je weer helemaal hersteld bent, alle uren kunt werken en alle taken weer kunt uitvoeren wordt het salaris weer 100%. Als je in het tweede ziektejaar wel weer werkt op re-integratiebasis, kan dit oneerlijk voelen ten opzichte van iemand die nog niet in staat is om te werken. Je krijgt echter wel 10% meer dan wettelijk is verplicht. Daarnaast draagt deze re-integratie bij aan een zo spoedig mogelijke volledige terugkeer en volledig herstel. Plantion zal het percentage van 80% niet verhogen in geval van re-integratie op de werkvloer.





Fiscale voordelen beter benutten

We hebben gesproken over mogelijkheden van bruto-netto uitruil (eventueel via de IKB-regeling) om daardoor fiscaal voordeel te behalen. Dat kan gelden voor bijvoorbeeld een fietsplan, een sportschoolabonnement of kosten van benzine in het buitenland voor leaserijders tijdens vakantie. Deze bruto-netto uitruil levert inderdaad voordeel op voor de werknemer, maar de netto vergoeding moet de werkgever onderbrengen in de vrije ruimte van de werkkostenregeling en die ruimte is beperkt.

Wat is de werkkostenregeling?

Binnen de werkkostenregeling is er een vrije ruimte (een percentage van de totale loonsom) dat je belastingvrij mag besteden aan netto vergoedingen aan werknemers, denk aan kerstpakketten, uitstapjes, etentjes, cadeautjes, gebak enz. Als je meer vergoed dan het vrijgestelde bedrag moet je 80% eindheffing betalen. Plantion heeft jaarlijks ongeveer 20.000 euro over binnen deze ruimte. Als we aan alle medewerkers een fietsplan zouden aanbieden en/of een sportschoolabonnement waarbij de netto vergoeding in die ruimte hoort, dan komen we ruim boven het vrijgestelde bedrag uit en moet Plantion 80% eindheffing betalen over het meerdere. Dat willen we voorkomen. We hebben daarom afgesproken dat de resterende vrije ruimte dit jaar wordt verdeeld onder de medewerkers. Alle medewerkers die in dienst zijn op 1 juli 2027 ontvangen bij een positief bedrijfsresultaat over 2026 (na aftrek rente en voor belasting) een eenmalige netto uitkering van € 125 als extraatje. Op deze manier profiteert elke medewerker van de resterende vrije ruimte.

Vergoeding van benzine in het buitenland

Leaserijders hebben een tankpas waarmee in Nederland getankt kan worden. Als leaserijders in het buitenland tanken voor zakelijke doeleinden kan dit gedeclareerd worden. Benzine in het buitenland voor privédoeleinden kan niet gedeclareerd worden. Fiscaal gezien kan hiervoor gebruik gemaakt worden van bruto-netto uitruil, mits dit is afgesproken in het leasereglement en de netto vergoeding in de vrije ruimte wordt ondergebracht. Gezien bovenstaande uitleg over de vrije ruimte, wil Plantion dit niet aanpassen in het leasereglement. Leaserijders die elektrisch rijden kunnen wel in het buitenland laden met de laadpas. Dit gaat niet via bruto-netto uitruil en de werkkostenregeling.

Vergoeding woon-werkverkeer

In de huidige cao is afgesproken dat de vergoeding woon-werkverkeer 23 cent per kilometer (netto) is en dat bij wijziging in de fiscale wetgeving bekeken wordt of deze vergoeding nog past. Nu er geluiden opgaan dat de overheid de maximale netto vergoeding wil verhogen is benadrukt dat we op dat moment gaan bekijken of de vergoeding aangepast kan worden.

Overige onderwerpen

AVV heeft gevraagd om meer duidelijkheid over de vergoeding van telefoons en laptops. Telefoons en laptops worden niet vergoed, maar zijn gebruiksvoorwerpen om je werk uit te voeren. Hier zijn geen regels voor, dit is afhankelijk van het werk en de staat van het gebruiksvoorwerp. In het personeelsreglement is een regeling opgenomen hoe je om dient te gaan met een telefoon of laptop als je die nodig hebt om je werk uit te voeren.

Met vriendelijke groet,

Plantion
André van Kruijssen
Algemeen Directeur