CAO Groen, Grond en Infrastructuur

1 januari 2025 tot en met 30 september 2026

Deze cao is afgesloten tussen:

Cumela Nederland te Nijkerk

enerzijds

en

Vakvereniging HZC te Nieuwegein
CNV te Utrecht

anderzijds.

© 2025 Actor Bureau voor sectoradvies
Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij de cao alsmede van Actor Bureau voor sectoradvies te Woerden.

Inhoudsopgave Pagina

Voorwoord		5
HOOFDSTUK 1.	Begripsbepalingen en werkingssfeer	6
Artikel 1	Begripsbepalingen	6
Artikel 2	Werkingssfeer van de cao	7
HOOFDSTUK 2.	Looptijd en wijziging	10
Artikel 3	Looptijd	10
Artikel 4	Tussentijdse wijzigingen	10
HOOFDSTUK 3.	De arbeidsovereenkomst en wederzijdse verplichtingen	11
Artikel 5	Soorten arbeidsovereenkomsten	11
Artikel 6	Arbeidsovereenkomst	11
Artikel 7	Specifieke bepalingen voor AOW-gerechtigde werknemer	12
Artikel 7a	Specifieke bepalingen voor oproepkrachten	13
Artikel 8	Uitzendbureaus	14
Artikel 9	Proeftijd	14
Artikel 10	Nevenbetrekking	15
Artikel 11	Einde van de arbeidsovereenkomst	15
Artikel 12	Bijzondere bepalingen voor de arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd	16
Artikel 13	Einde van de arbeidsovereenkomst bij arbeidsongeschiktheid	17
Artikel 14	Antidiscriminatie	17
Artikel 15	Loonspecificaties	17
Artikel 16	Afrekening vakantierechten	18
Artikel 17	Ziekmelding en controlevoorschriften	18
Artikel 18	Sollicitaties	19
Artikel 19	Opnieuw in dienst nemen	19
Artikel 20	Gedragslijn bij fusie, reorganisatie, bedrijfsovername en beëindiging	19
HOOFDSTUK 4.	Arbeidstijden	20
Artikel 21	Begin en eind van de arbeidstijd	20
Artikel 22	Normale arbeidstijden	20
Artikel 23	Roostervrije dagen (atv-dagen)	21
Artikel 24	Verschuiving van de arbeidstijd	22
Artikel 25	Maximum arbeidstijd inclusief overwerk	22
Artikel 26	Arbeid op zaterdag, zondag, feest- en gedenkdagen	23
Artikel 27	5 mei	23
Artikel 28	Overwerk	23
Artikel 29	Ploegendienst	24
Artikel 30	Wet flexibel werken	24
HOOFDSTUK 5.	Onderbreking van de werkzaamheden	25
Artikel 31	Onwerkbaar weer	25
Artikel 32	Overbruggingsregeling voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Vervallen per 1-1-2023.	27
HOOFDSTUK 6.	Loon en vakantietoeslag	28
Artikel 33	Functiegroepen	28
Artikel 34	Toepassing functiegroepen	30
Artikel 35	Cao-loon	31
Artikel 36	Loon over vakantiedagen	40
Artikel 37	Tariefloon	41
Artikel 38	Aanvulling WW-uitkering bij werktijdverkorting	41
Artikel 39	Werknemer met een arbeidsbeperking	41
Artikel 40	Werknemer met een gedeeltelijke werkweek	41

Artikel 41	Feest- en gedenkdagen	41
Artikel 42	Jubileumuitkering	41
Artikel 43	Cao-loon voor de beroepsbegeleidende leerweg (BBL)	41
Artikel 44	Vakantietoeslag	43
Artikel 45	Vakantietoeslag tijdens ziekte	43
Artikel 46	Afrekening vakantierechten	43
HOOFDSTUK 7.	Toeslagen en vergoedingen.	44
Artikel 47	Ploegendienst	44
Artikel 48	Beloning van overwerk	44
Artikel 49	Toeslag voor werk op onaangename uren	45
Artikel 50	Prestatietoeslag	45
Artikel 51	Beloning tijdelijk andere werkzaamheden	45
Artikel 52	Reiskosten woning-werk	46
Artikel 53	Reistijdenvergoeding	47
Artikel 54	Verlof en reisvergoeding	47
Artikel 55	Bereikbaarheidsvergoeding	47
Artikel 56	Werkkleding en kledingvergoeding	48
Artikel 57	Telefoonvergoeding	48
Artikel 58	Huisvesting	48
HOOFDSTUK 8.	Vakantie en verlof	49
Artikel 59	Vakantiedagen	49
Artikel 60	Onderscheid wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen	51
Artikel 61	Vervallen	51
Artikel 62	Kort verzuim met behoud van loon	51
Artikel 63	Kort verzuim zonder doorbetaling van loon	52
Artikel 64	Prepensioneringsverlof	53
Artikel 65	Scholing	53
Artikel 66	Zwangerschaps-, bevallings- en adoptieverlof	53
Artikel 67	Ouderschapsverlof	53
Artikel 68	Geboorteverlof	54
Artikel 69	(Kortdurend of langdurend) zorgverlof	54
HOOFDSTUK 9.	Ziekte en arbeidsongeschiktheid	55
Artikel 70	Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht	54
Artikel 70a	Loonsanctie – Loondoorbetalingsverplichting werkgever 3e ziektejaar	56
Artikel 71	Verzuimbegeleiding	56
Artikel 72	Geen doorbetalingsverplichting werkgever	57
Artikel 73	Gemoedsbezwaarden	57
HOOFDSTUK 10.	Arbeidsomstandigheden en veiligheidsvoorschriften	58
Artikel 74	Maatwerkregeling arbodienstverlening	58
Artikel 75	Arbeidsgezondheidskundig onderzoek	58
Artikel 76	Bedrijfshulpverlening	59
Artikel 77	Arbeid door jeugdigen	59
Artikel 78	Overleg over de aanschaf van machines en werktuigen	59
Artikel 79	Veiligheid	59
HOOFDSTUK 11.	Faciliteiten werknemersorganisaties	61
Artikel 80	Vakbondscontactpersoon	61
Artikel 81	Vakbondsfaciliteiten	61
HOOFDSTUK 12.	Pensioen en Arbeidsmarkt	62
Artikel 82	Pensioenregeling	62
Artikel 83	Stichting Colland Arbeidsmarkt	62

Artikel 84	Vervallen	62
Artikel 85	Seniorenregeling	62
Artikel 86	Loonsom voor heffingen	63
HOOFDSTUK 13.	Overige bepalingen	64
Artikel 87	Grensoverschrijdende arbeid	64
Artikel 88	Paritaire commissie Groen, Grond en Infrastructuur	64
Artikel 89	Uitleg toepassing cao-bepalingen	65
Artikel 90	Geschillen over toepassing cao-bepalingen	65
Artikel 91	Dispensatie van (bepalingen van) de cao	65
Artikel 92	Nalevingsonderzoek	66
Artikel 93	Geschillen over de functie-indeling	66
Artikel 94	Checklists bij ingrijpende gebeurtenissen	66
Bijlagen		
Bijlage 1	Afspraken	67
Bijlage 2	Regelingen binnen het samenwerkingsverband Colland en BPL, behorend bij Artikel 82, Artikel 83 en Artikel 85	68
Bijlage 3	BPL Pensioen, behorend bij Artikel 82	69
Bijlage 4	Grensoverschrijdende arbeid behorend bij Artikel 87	70
Bijlage 5	Checklists bij ingrijpende gebeurtenissen behorend bij Artikel 94	71
Bijlage 6	Jaarurenmodel	77
Bijlage 7	Seniorenregeling, behorend bij Artikel 85	79
Bijlage 8	Wet op de ondernemingsraden, behorend bij Artikel 74	81
Bijlage 9	Functieraster, behorend bij Artikel 33	82
Bijlage 10	Informatie en schema’s inzake vakantierechten en verjaring, behorend bij Artikel 59 en Artikel 60	83
Bijlage 11	Wettelijk minimumloon	84
Bijlage 12	Reglement paritaire commissie Groen, Grond en Infrastructuur, behorend bij Artikel 88	85
Bijlage 13	Reglement Bezwaar en Beroepsprocedure Functie-indeling, behorend bij Artikel 33	97
Bijlage 14	Functiehandboek cao GGI	90
Bijlage 15	Veilig en gezond werken	91
Bijlage 16	Inzet arbeidsvoorwaarden	93
Bijlage 17	Gegevens van de organisaties die de cao Groen, Grond en Infrastructuur hebben afgesloten, en van commissies en overige organisaties	102
Bijlage 18	Trefwoordenregister	104

VOORWOORD

Voor u ligt de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) Groen, Grond en Infrastructuur met een looptijd van 1 januari 2025 tot en met 30 september 2026.
Voor de meeste actuele informatie inzake de bijlage 1 van de cao wordt verwezen naar de website van Colland: www.colland.nl.
De cao is ook te vinden op www.caogroengrondinfrastructuur.nl .

Tijdens de looptijd van de cao worden een aantal afspraken uitgewerkt. Deze afspraken zijn opgenomen in bijlage 1.

Algemeen verbindend verklaren
Door algemeen verbindendverklaring (AVV) zijn de meeste bepalingen van deze cao van toepassing op alle werkgevers en werknemers die bij inwerkingtreding of gedurende de looptijd van de AVV onder de werkingssfeer vallen of komen te vallen.
Sommige bepalingen worden bij het verzoek tot AVV buiten beschouwing gelaten. Deze bepalingen zijn daarom slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers.
Bovendien komt het voor dat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen buiten de AVV laat. Ook deze bepalingen zijn slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers. Cao-bepalingen die naar hun aard niet voor AVV in aanmerking komen zijn bijvoorbeeld bepalingen over pensioenen, herverzekering van eigen risico's van werkgevers en bepalingen die geen verband houden met arbeid.
In het AVV-besluit is te vinden welke bepalingen binnen de AVV vallen.
Het besluit tot AVV wordt door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gepubliceerd op de site van de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl) en op de site van de Staatscourant (www.staatscourant.nl).

Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De huidige collectieve arbeidsovereenkomst heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomst(en). Individuele aanspraken die niet uit een eerdere collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeien, blijven van kracht.

HOOFDSTUK 1. Begripsbepalingen en werkingssfeer

§1 Begripsbepalingen

Artikel 1 Begripsbepalingen

Lid 1 In deze cao wordt verstaan onder:

a. Cao-loon: het bedrag dat vermeld staat in de loonschalen, of het bedrag dat daarvan is afgeleid op grond van de bepalingen over loonsverhogingen, leeftijd, functiegroep en functieschaal.
b. Feitelijk loon: het cao-loon of het hoger overeengekomen loon.
c. Persoonlijke toeslag: het verschil tussen het hoger overeengekomen loon en het cao-loon.
d. Weekloon: het feitelijk loon dat hoort bij een normale arbeidstijd van 38 uur of 40 uur per week.
e. Maandloon: het weekloon vermenigvuldigd met 52,2 en dan vervolgens gedeeld door 12.
f. Uurloon: 1/38 of 1/40 deel van het feitelijk loon per week of 1/165,3 of 1/174 deel van het feitelijk loon per maand.
g. Pensioengevend loon:
   Tot het pensioengevend loon behoren alle bruto loonbestanddelen welke arbeidstijd gerelateerd zijn en de vaste jaarlijkse toeslagen en uitkeringen. Dit zijn uitsluitend:
   1) het feitelijk loon uit de huidige arbeidsovereenkomst;
   2) overuren/meeruren/onaangename uren inclusief inconveniententoeslag en ploegentoeslag;
   3) 13e maand;
   4) structurele eindejaarsuitkering;
   5) vakantietoeslag;
   6) uitbetaalde verlof- en atv-dagen, reisuren (niet zijnde reiskosten);
   7) prestatietoeslag op het uurloon;
   8) tijdelijke toeslag werken in een hogere functie;
   9) tijdelijke toeslag vakkennis;
   10) persoonlijke toeslagen;
   11) consignatievergoeding / bereikbaarheidsvergoeding.
h. Uitzendkracht: de natuurlijke persoon die via een uitzendbureau wordt uitgezonden om werkzaamheden te verrichten onder de feitelijke leiding van de werkgever zoals genoemd in artikel 2 lid 1 b.
i. Uitzendbureau: de natuurlijke of rechtspersoon die een werknemer, zoals bedoeld onder h. uitzendt naar de werkgever. Dit kan ook een handmatig loonbedrijf, detacheringbureau of andere derde zijn.
j. Volwassen werknemer: de werknemer van 21 jaar en ouder.
k. Jeugdige werknemer: de werknemer van 20 jaar en jonger.
l. Meeruren: de uren die gewerkt worden boven de normale arbeidstijd als bedoeld in artikel 22 lid 2 en die op basis van een verschuiving van arbeidstijd (artikel 24) schriftelijk zijn vastgelegd.
m. Vergoedingen: waar in deze cao wordt gesproken over vergoedingen, zijn dit bruto vergoedingen. Afhankelijk van het fiscale klimaat op een bepaald moment kunnen deze vergoedingen wellicht netto verstrekt worden. Voor concrete vragen over vergoedingen kunt u terecht bij een van de cao-partijen.
n. Etmaal: een periode van 24 uur.
o. BBL: beroepsbegeleidende leerweg.
p. WML: wettelijk minimumloon.
q. Werknemer die behoort tot de doelgroep van de Participatiewet:
   werknemer met een WSW-indicatie en Wajonger met arbeidsvermogen van wie is vastgesteld dat hij vanwege een arbeidsbeperking niet in staat is met

voltijdse arbeid 100% van het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen.

r. Inlenersbeloning: de rechtens geldende beloning van de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht. De inlenersbeloning bestaat uit:
   - Het geldende periodeloon in de schaal;
   - De van toepassing zijnde arbeidstijdverkorting per week/maand/jaar/ periode. Deze kan - dit ter keuze van de uitzendonderneming - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
   - Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagentoeslag) en ploegentoeslag;
   - Initiële loonsverhoging;
   - Kostenvergoeding;
   - Periodieken;
   - De van toepassing zijnde arbeidstijden.

s. BBL-leerling: de werknemer die in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg de beroepspraktijkvorming volgt en een arbeidsovereenkomst heeft.

t. Diplomatoeslag: toeslag ter hoogte van het verschil in beloning tussen het loon dat de werknemer heeft ontvangen gedurende zijn opleiding en het loon conform artikel 43 lid 1.

u. Dienst: Aaneengesloten periode waarin arbeid wordt verricht en die gelegen is tussen twee opeenvolgende onafgebroken rusttijden van ten minste 8 uur.

v. Werkgever:
De natuurlijke persoon of rechtspersoon, zoals bedoeld in artikel 2 lid 1 b.

w. Werknemer:
De natuurlijke persoon zoals bedoeld in artikel 2 lid 1 c.

x. Stagiair:
De natuurlijke persoon die geen werknemer is en werkt volgens een stageovereenkomst.

Lid 2 Voor de berekening van het recht op vakantiedagen (HOOFDSTUK 8 §1) gelden de volgende begrippen:

a. Maand: een periode van 15 kalenderdagen of langer.

b. Werkdag: een dag – van maandag tot en met vrijdag – waarop de werknemer volgens het normale arbeidsrooster geheel of gedeeltelijk zou werken.

§2 Werkingssfeer

Artikel 2 Werkingssfeer van de cao

Lid 1 Deze cao is van toepassing op de werkgevers en werknemers in de Groen, Grond en Infrastructuur.

a. **<u>Groen, grond en infrastructuur onderneming</u>**:
Een onderneming waarin de activiteiten overwegend bestaan uit het met, aan of door machines en/of werktuigen voor derden verrichten van:
   - landbouwambachtenwerkzaamheden;
   - cultuurtechnische werkzaamheden;
   - meststoffenwerkzaamheden.

<u>Landbouwambachtenwerkzaamheden:</u>
Werkzaamheden met, aan of door machines en werktuigen ten behoeve van de feitelijke plantaardige en dierlijke productie.

<u>Cultuurtechnische werkzaamheden:</u>
Werkzaamheden met, aan of door machines en werktuigen ten behoeve van de aanleg van groenvoorzieningen, de daarmee samenhangende drainage en

grondwerken (bovenste grondlaag), alsmede het hiermee samenhangende onderhoud, met uitsluiting van baggerwerkzaamheden met specifiek baggermaterieel.
Naast cultuurtechnische werken bestaan er civieltechnische werken. Laatstgenoemde categorie valt niet onder de werkingssfeer van deze cao.
Van de hierboven genoemde landbouwambachten- en cultuurtechnische werkzaamheden is eerst sprake indien en voor zover geen bouw-/aanlegvergunning is vereist, met uitzondering van de vergunningen betrekking hebbend op de feitelijke plantaardige en dierlijke productie en/of de aanleg van groenvoorzieningen.

Meststoffenwerkzaamheden:
Werkzaamheden met meststoffen ten behoeve van de agrarische sector, waarbij gebruik wordt gemaakt van machines en/of werktuigen.
Onder meststoffen wordt verstaan:
- dierlijk meststoffen, inclusief champost,
en/of:
- producten die zijn bestemd om:
  1e te worden toegevoegd aan grond of aan een groeimedium en die geheel of gedeeltelijk bestaan uit stoffen, organismen daaronder begrepen, of mengsels van stoffen, die als zodanig kunnen dienen om grond of een groeimedium geschikt of beter geschikt te maken als voedingsbodem voor planten; of
  2e te worden gebruikt als groeimedium; of
  3e te worden gebruikt als voedsel voor planten of delen van planten, voorzover deze producten niet reeds zijn inbegrepen onder 1e of 2e.

Onder werkzaamheden wordt verstaan het afleveren van meststoffen aan handelaren in, of gebruikers van, meststoffen, alsmede het met het oog daarop voorhanden of in voorraad hebben, aanbieden of vervoeren van meststoffen. Het produceren van meststoffen behoort niet tot werkzaamheden.

b. Werkgevers:
1. Degene die een onderneming uitoefent waarvan de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit activiteiten zoals vermeld in lid 1a.
2. Degene die een onderneming uitoefent met een onderdeel:
   - waarvan de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit activiteiten zoals vermeld in lid 1a, en
   - waarin het aantal arbeidsuren meer dan 50% van het totaal aantal arbeidsuren in de onderneming uitmaakt.

   Dit geldt niet indien voor de gehele onderneming een andere collectieve arbeidsovereenkomst van kracht is, die geregistreerd is bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
3. Juridische zelfstandige delen van een groep in de zin van artikel 2:24b BW waarvan de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit activiteiten zoals vermeld in lid 1a.
4. De personeelsvennootschap binnen een groep in de zin van artikel 2:24b BW, waarvan ten minste 75% van het totaal aantal arbeidsuren van de werknemers wordt uitgeoefend bij één of meer andere groepsonderdelen waarvan de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit activiteiten zoals vermeld in lid 1a.
   Op een personeelsvennootschap, tevens zijnde een uitzendonderneming als bedoeld in artikel 6, lid 1 b. van de cao Bouw & Infra (gepubliceerd in de Staatscourant 7 april 2016 nr. 18112), zijn uitsluitend ten aanzien van uitzendkrachten in bouwplaatsfuncties of uta-functies, tevens de verplichtingen als verder genoemd in dit artikel 6, lid 1 b. van de cao Bouw & Infra van toepassing.
5. Van ‘in hoofdzaak’ is sprake indien het aantal arbeidsuren van de

werknemers in dienst bij de werkgever die betrokken zijn bij de activiteiten zoals vermeld in lid 1a meer dan 50% van het totaal aantal arbeidsuren binnen de onderneming uitmaakt.

6. a. Tot werkgever wordt ook gerekend diegene die bedrijfsactiviteiten, zoals vermeld in lid 1a vermeld, al dan niet in een Groen, Grond en Infrastructuur onderneming doet verrichten, tenzij voor die werkgever reeds een andere cao geldt.
   b. Degene die een onderneming uitoefent met drie of meer verschillende soorten bedrijfsactiviteiten indien het percentage arbeidsuren dat besteed wordt aan activiteiten in lid 1a vermeld groter is dan ieder afzonderlijk percentage arbeidsuren dat aan een andere bedrijfsactiviteit wordt besteed.
7. Degene die én bedrijfsactiviteiten verricht zoals vermeld onder lid 1a én activiteiten verricht die vallen onder de cao Bouw & Infra (gepubliceerd in de Staatscourant 7 april 2016 nr. 18112),wordt – in afwijking van het in lid 1b 5 en lid 1b 6b bepaalde – alleen als werkgever beschouwd indien het percentage loonsom dat besteed wordt aan activiteiten zoals vermeld onder lid 1a groter is dan ieder afzonderlijk percentage loonsom dat aan een andere bedrijfsactiviteit wordt besteed.

c. Werknemer:
   1. De natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW in dienst is van de werkgever zoals bedoeld in lid 1a.
   2. Niet als werknemer wordt beschouwd de directeur van een NV of BV.

Lid 2 Op de werknemer, die administratieve werkzaamheden verricht en die op of na 1 maart 2003 in dienst is getreden, is deze cao onverkort van toepassing. Als de werknemer vóór 1 maart 2003 reeds in dienst was, kan tussen werkgever en betreffende werknemer afgesproken worden, dat de tussen hen bestaande arbeidsvoorwaarden van kracht blijven voor zover het een onderdeel of de onderdelen uit artikel 21 lid 2, artikel 22, artikel 33, artikel 34, artikel 35, artikel 43, artikel 48 lid 3 en artikel 49 betreft.

HOOFDSTUK 2. Looptijd en wijziging

§1 Looptijd

Artikel 3 Looptijd

Deze cao geldt voor de periode van 1 januari 2025 tot en met 30 september 2026.

§2 Wijziging

Artikel 4 Tussentijdse wijzigingen

Lid 1 Wanneer zich gedurende de looptijd van de cao buitengewone omstandigheden voordoen, die voor cao partijen aanleiding geven tot het aanbrengen van tussentijdse wijzigingen, is iedere partij bij deze cao bevoegd om de andere partijen op te roepen om dit te bespreken. De andere partijen zijn verplicht aan dit verzoek te voldoen.

Lid 2 Als er geen overeenstemming kan worden bereikt over de aan te brengen wijzigingen, wordt het geschil beslist door een arbitragecommissie. De partijen die bij deze cao betrokken zijn, wijzen deze commissie zelf aan. De arbitragecommissie stelt de regels voor de behandeling van het geschil op.

Lid 3 De uitspraak van de arbitragecommissie is voor partijen bindend.

HOOFDSTUK 3. De arbeidsovereenkomst en wederzijdse verplichtingen

§1 Arbeidsovereenkomst

Artikel 5 Soorten arbeidsovereenkomsten

De werknemer kan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben.

Lid 1 De arbeidsovereenkomst kan voor onbepaalde tijd worden aangegaan.
Omvang arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:

a. volledige werkweek (38 uur of 40 uur).
b. deeltijd.
   Deeltijd arbeidsovereenkomsten hebben een vastgelegd arbeidspatroon dat aan de volgende voorwaarden voldoet:
   - Een werkdag telt minimaal drie aaneengesloten uren.
   - In de schriftelijke arbeidsovereenkomst staan het aantal overeengekomen uren per week en de dag of dagen dat er gewerkt kan worden. De werkgever en de werknemer bepalen minimaal een week van tevoren, in onderling overleg, de dag of dagen waarop de werknemer werkt.
     Dit arbeidspatroon geldt niet als voorwaarde voor de functies ‘medewerker huishoudelijke dienst’ en ‘algemeen medewerker onderhoud’ in functiegroep B en de functie ‘medewerker administratie I’ in functiegroep D.

Lid 2 Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan, ongeacht het aantal arbeidsuren, voor bepaalde tijd of voor bepaald werk worden aangegaan.

Lid 3 Voor deeltijd arbeidsovereenkomsten gelden de bepalingen uit deze cao naar rato van het percentage deeltijd. Als er geen bepaling over de omvang van de fulltime arbeidstijd in de arbeidsovereenkomst is opgenomen, is 38 uur per week het uitgangspunt.

Artikel 6 Arbeidsovereenkomst

Lid 1 Een arbeidsovereenkomst moet schriftelijk worden vastgelegd. Van de getekende arbeidsovereenkomst behouden de werkgever en de werknemer ieder een exemplaar.
De arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 5 moet in ieder geval de volgende elementen bevatten:

a. naam en woonplaats van partijen;
b. standplaats of plaats waar de arbeid wordt verricht;
c. als de arbeid niet op een vaste plaats of niet hoofdzakelijk op een vaste plaats wordt verricht: de vermelding dat de werknemer de arbeid op verschillende plaatsen verricht
d. de aard en de duur van de arbeidsovereenkomst (onbepaalde tijd, bepaalde tijd of voor bepaald werk);
e. de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst;
f. de functie;
g. de functiegroep;
h. de functieschaal;
i. bij een deeltijd arbeidsovereenkomst (artikel 5 lid 1b): de overeengekomen arbeidstijd en het arbeidspatroon;
j. indien van toepassing: of er sprake is van een oproepovereenkomst;
k. deelname aan de pensioenregeling
l. de cao die van toepassing is;

m. bepalingen over andere onderwerpen waarover partijen een regeling wensen.
n. procedure van opzegging inclusief de vereisten en de opzegtermijnen voor zowel werkgever als werknemer;
o. het loon, met het aanvangsbedrag en de afzonderlijke bestanddelen;
p. de wijze en frequentie van uitbetaling van het loon;
q. of er een proeftijd is overeengekomen;
r. bij geheel of grotendeels voorspelbare tijdstippen van de arbeid:
- de duur van de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd;
- indien aanwezig: de regeling over het wisselen van diensten;
s. bij geheel of grotendeel onvoorspelbare tijdstippen van de arbeid:
- dat de arbeid wordt verricht op variabele tijdstippen;
- het aantal gewaarborgde betaalde uren en het loon over die uren;
t. de aanspraak op vakantie en ander betaald verlof;
u. het door de werkgever geboden recht op scholing indien van toepassing.

Lid 2 Als de functie tussentijds wijzigt moet dit in een overeenkomst worden vastgelegd. Dit is niet nodig als het een tijdelijke functiewijziging van korte duur is.

Lid 3 Van de bepalingen in deze cao mag niet worden afgeweken tenzij uit de cao tekst blijkt dat afwijken ten voordele van de werknemer is toegestaan.

Lid 4 Aan de verplichtingen van lid 1 sub n t/m u wordt voldaan als in de arbeidsovereenkomst wordt verwezen naar de van toepassing zijnde cao.

Artikel 7 Specifieke bepalingen voor AOW-gerechtigde werknemer

Lid 1 Op grond van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd gelden voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt in afwijking van hetgeen daaromtrent bepaald is in deze cao de volgende specifieke bepalingen.

Lid 2 Opzegging arbeidsovereenkomst
a. In afwijking van artikel 11 lid 2 geldt een wederzijdse opzegtermijn van één maand ongeacht de duur van de arbeidsovereenkomst (artikel 7:672 lid 3 BW).
b. Een arbeidsovereenkomst die is aangegaan vóór de AOW-gerechtigde leeftijd als bedoeld in artikel 7:669 lid 4 BW kan zonder tussenkomst van UWV of rechter worden opgezegd. Zie artikel 11;
c. Er is geen transitievergoeding verschuldigd bij opzeggen van de arbeidsovereenkomst (artikel 7:673 lid 7 sub b BW).

Lid 3 Ziekte en arbeidsongeschiktheid
a. In afwijking van artikel 70 is de werkgever verplicht de werknemer in geval van ziekte gedurende maximaal de daarvoor geldende wettelijke termijn van zes weken 70% van het voor de betrokken werknemer en voor zijn gebruikelijke arbeidstijd vastgestelde loon te betalen en dit aan te vullen tot 100% van het voor de werknemer en zijn gebruikelijke arbeidstijd vastgestelde loon.
b. Het opzegverbod in geval van ziekte is beperkt tot de daarvoor geldende wettelijke termijn van zes weken.
c. De werkgever is niet verplicht tot het opstellen van een Plan van Aanpak en heeft geen inspanningsverplichting tot re-integratie bij een andere werkgever (artikel 7:658a BW).
d. De AOW-gerechtigde van wie de arbeidsovereenkomst eindigt op of vlak na de eerste ziektedag heeft recht op een ZW-uitkering gedurende maximaal de daarvoor geldende wettelijke termijn van zes weken.
Omdat voor AOW-gerechtigden geen premies werknemersverzekeringen meer zijn verschuldigd wordt de ziektewetuitkering verhaald op de werkgever.

Lid 4 Ketenregeling
In afwijking van artikel 11 lid 3 geldt dat binnen een periode van 48 maanden maximaal zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of bepaald werk kunnen worden aangegaan die elkaar opvolgen met tussenpozen van ten hoogste zes maanden. Vanaf de dag dat het aantal van zes elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of bepaald werk of de periode van 48 maanden (tussenpozen inbegrepen) wordt overschreden, is er sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (art. 7:668a lid 12 BW). De keten van opvolgende arbeidsovereenkomsten wordt onderbroken als de werknemer langer dan zes maanden uit dienst is.

Lid 5 Aanpassing arbeidsduur
In afwijking van artikel 30 is de werkgever niet verplicht om in te gaan op verzoeken van een AOW-gerechtigde om uitbreiding (of vermindering) van het aantal te werken uren (artikel 1a Wet Flexibel Werken).

Artikel 7 a Specifieke bepalingen voor oproepkrachten

Lid 1 Voor de werknemer die werkzaam is op basis van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628a lid 9 BW gelden in afwijking van of in aanvulling op de wettelijke bepalingen de volgende cao-bepalingen.

Lid 2 De werkgever moet minimaal vier dagen van tevoren de tijdstippen waarop de werknemer de arbeid moet verrichten schriftelijk of elektronisch aan de werknemer bekendmaken. Bij een oproep binnen een kortere termijn dan vier dagen, is de werknemer niet verplicht om aan de oproep gehoor te geven.

Lid 3 Als de werkgever binnen vier dagen voor de aanvang van het tijdstip van de arbeid de oproep om arbeid te verrichten ten dele dan wel volledig intrekt of de tijdstippen wijzigt, heeft de werknemer recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij de arbeid overeenkomstig de oorspronkelijke oproep zou hebben verricht. Intrekking of wijziging van de oproep moet schriftelijk of elektronisch aan de werknemer bekend gemaakt worden.

Lid 4 Als de oproepovereenkomst 12 maanden heeft geduurd doet de werkgever binnen een maand schriftelijk of elektronisch een aanbod voor een vaste arbeidsomvang. Hierbij geldt dat:
- de aangeboden vaste arbeidsomvang ten minste gelijk is aan de gemiddelde arbeidsomvang in de voorafgaande periode van 12 maanden;
- de werknemer dit aanbod uiterlijk binnen 1 maand accepteert;
- de aangeboden vaste arbeidsomvang uiterlijk ingaat op de eerste dag van de 15e maand;
- voor zover opvolgende oproepovereenkomsten elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan zes maanden, deze worden samengeteld. Hierbij worden de tussenpozen zelf niet meegeteld.

Lid 5 Als de werknemer het aanbod voor een vaste arbeidsomvang niet accepteert, blijft hij oproepkracht en wordt de oproepovereenkomst op dezelfde wijze voortgezet. Steeds na twaalf maanden doet de werkgever vervolgens opnieuw het aanbod voor een vaste arbeidsomvang.

Lid 6 Als de werkgever geen aanbod voor een vaste arbeidsomvang doet, heeft de werknemer recht op niet-genoten loon vanaf de uiterlijke datum waarop de werkgever het aanbod had moeten doen. De werknemer kan in dat geval eventueel aanspraak maken op een verhoging wegens vertraging in de voldoening van het loon op grond van artikel 7:625 BW.

Lid 7 Het bepaalde in de leden 2, 3,4, 5 en 6 is niet van toepassing op de oproepkracht die werkzaam is in een seizoensfunctie als bedoeld in artikel 12 lid 2 die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden niet langer dan 9 maanden kan worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kan worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan 9 maanden per jaar.

Lid 8 De oproepkracht kan bij de werkgever opzeggen met een opzegtermijn van 4 dagen.

Lid 9 De oproepkracht en de werkgever kunnen in de arbeidsovereenkomst opnemen dat er volgens een jaarurenmodel wordt gewerkt. De voorwaarden van het jaarurenmodel staan in bijlage 6.

Artikel 8 Uitzendbureaus

Lid 1 De onderneming kan als de bedrijfsomstandigheden daar naar het oordeel van de werkgever aanleiding toe geven gebruikmaken van de diensten van uitzendbureaus. Er worden uitsluitend uitzendkrachten te werk gesteld die in dienst zijn van een uitzendbureau, handmatig loonbedrijf of overige derde in het bezit van het NEN-certificaat en ingeschreven staat in het register van de SNA, dan wel is aangemeld voor certificering en aan de gestelde eisen van het SNA-keurmerk voldoet.

Lid 2 De inlenersbeloning is van toepassing op de uitzendkracht.

Lid 3 De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat het uitzendbureau de inlenersbeloning toepast.

Lid 4 Uitbetaling van opgebouwde ATV vindt plaats tegen 6,5% van het bruto uurloon.

Artikel 9 Proeftijd

Lid 1 Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van 2 maanden.

Lid 2 Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt:
a. geen proeftijd bij een overeenkomst van 6 maanden of korter;
b. een proeftijd van één maand, voor een overeenkomst van langer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar;
c. een proeftijd van 2 maanden, als de overeenkomst is aangegaan voor 2 jaar of langer.

Lid 3 Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, geldt een proeftijd van een maand. Dit is het geval bij een arbeidsovereenkomst voor een bepaald werk.

Lid 4 Nietig is:
- elk beding waarin voor de werkgever een andere proeftijd geldt dan voor de werknemer;
- elk beding waarin de proeftijd langer is dan de in dit artikel toegestane termijn;
- elk beding waarin door het aangaan van een nieuwe proeftijd de totale proeftijd langer is dan de toegestane termijn.

Lid 5 Als in de arbeidsovereenkomst geen proeftijd is opgenomen, gelden de proeftijden zoals beschreven in dit artikel. Als de werkgever en de werknemer overeenkomen dat er geen proeftijd is, dan moet dit expliciet in de arbeidsovereenkomst worden

vastgelegd.

Artikel 10 Nevenbetrekking

Een werknemer met een voltijds arbeidsovereenkomst mag alleen betaald werk voor derden verrichten als zijn werkgever hem daarvoor schriftelijke toestemming heeft gegeven. Dit geldt ook voor het verrichten van betaald werk voor derden op atv-dagen, vakantiedagen en tijdens het compenseren van overuren. Zie in dit verband ook artikel 72 lid 1 sub h.

Artikel 11 Einde van de arbeidsovereenkomst

Lid 1 De arbeidsovereenkomst eindigt:

a. onmiddellijk bij beëindiging door de werkgever of de werknemer
   - gedurende de proeftijd; of
   - wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 en 7:679 BW;

b. bij het bereiken van de voor de werknemer geldende individuele AOW-gerechtigde leeftijd;

c. voor de werknemer, die voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk in dienst is, van rechtswege zonder dat opzegging vereist is op het vooraf bepaalde tijdstip of bij voltooiing van het bepaalde werk;

d. bij wederzijds goedvinden;

e. bij ontbinding door de kantonrechter;

f. bij opzegging door de werkgever of werknemer, waarbij de werkgever toestemming nodig heeft van UWV;

g. bij opzegging door de werkgever met instemming van de werknemer.

Opzegtermijnen

Lid 2 a. Als de werkgever een arbeidsovereenkomst wil opzeggen gelden de volgende wettelijke opzegtermijnen:

1. Eén maand: als de arbeidsovereenkomst korter dan 5 jaar heeft geduurd;
2. Twee maanden: als de arbeidsovereenkomst 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd;
3. Drie maanden: als de arbeidsovereenkomst 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd;
4. Vier maanden: als de arbeidsovereenkomst 15 jaar of langer heeft geduurd.

Als UWV toestemming heeft verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst worden de hierboven vermelde opzegtermijnen verkort met de proceduretijd bij het UWV conform artikel 7: 672 lid 6 BW zodanig dat minimaal één maand opzegtermijn resteert.

b. Als de werknemer zijn arbeidsovereenkomst wil opzeggen geldt een opzegtermijn van één maand.

c. Bij de werknemer die een dienstwoning bewoont geldt voor de werkgever en de werknemer de opzegtermijn van de arbeidsovereenkomst conform sub a. en sub b. Dit laat onverlet dat ten aanzien van de opzegging van de dienstwoning door werkgever een termijn van ten minste drie maanden in acht genomen dient te worden.

d. Opzeggingen mogen alleen plaatsvinden tegen het einde van een betalingsperiode (week, vier weken of maand).

e. Van de onder a. en b. genoemde opzegtermijnen mag in de individuele arbeidsovereenkomst, uitsluitend in positieve zin worden afgeweken.

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

Lid 3 a. Bij elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of bepaald

werk tussen dezelfde werkgever en werknemer geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd als meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of voor bepaald werk elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van zes maanden of korter.
Als arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of bepaald werk tussen dezelfde werkgever en werknemer elkaar opvolgen met tussenpozen van zes maanden of korter en deze arbeidsovereenkomsten samen een periode van meer dan 36 maanden beslaan (tussenpozen inbegrepen), is er sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf de dag dat deze 36 maanden worden overschreden. De keten van opvolgende arbeidsovereenkomsten wordt onderbroken als de werknemer langer dan zes maanden uit dienst is.

b. Sub a. is ook van toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van het verrichte werk redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

c. Na het ontstaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zoals bedoeld onder sub a. bevat deze arbeidsovereenkomst de mogelijkheid om overwerk in tijd te vergoeden binnen zes maanden nadat het overwerk is verricht.

d. Sub a. en sub b. is niet van toepassing op:
   1. de werknemer jonger dan 18 jaar van wie de gemiddelde omvang van de arbeidsovereenkomst ten hoogste 12 uur per week heeft bedragen;
   2. de werknemer met wie in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) een arbeidsovereenkomst is aangegaan.

e. Er geldt een aanzegplicht bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van zes maanden of langer. De werkgever is verplicht om uiterlijk één maand voordat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, schriftelijk aan de werknemer mee te delen of de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet en zo ja, onder welke voorwaarden.
Laat de werkgever dat na, dan dient een vergoeding te worden betaald van één bruto maandsalaris. Zegt de werkgever wel aan, maar te laat, dan is een pro rata vergoeding verschuldigd, overeenkomstig de duur van de vertraging.
Om aanspraak te maken op de vergoeding moet de werknemer daar binnen twee maanden na einde van de arbeidsovereenkomst een beroep op doen.
De aanzegplicht geldt niet voor arbeidsovereenkomsten korter dan zes maanden of voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten waarvan de einddatum niet op een kalenderdatum is gesteld.

f. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, kan tussentijds met inachtneming van de hiervoor in lid 2 genoemde opzegtermijnen worden opgezegd.

Artikel 12 Bijzondere bepalingen voor de arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd

Lid 1 In afwijking van artikel 11 lid 3 en onder toepassing van art. 7:668a lid 13 BW geldt voor de in lid 2 te noemen functies dat de laatste arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd als meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste drie maanden.

Lid 2 Lid 1 is van toepassing op seizoensfuncties gebaseerd op de navolgende (referentie)functies uit het functiehandboek:

- Grondwerker I, II en III
- Machinist/tractorchauffeur I, II en III
- Vrachtwagenchauffeur I en II
- Monteur I en II
- Medewerker administratie I en II

Van een seizoensfunctie in de zin van dit artikel is sprake indien en voor zover de duur van de arbeidsovereenkomst niet meer dan negen maanden bedraagt omdat de functie gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kan worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kan worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.

Lid 3 Als er voor 10 oktober 2017 een arbeidsovereenkomst met overbrugging is overeengekomen, geldt vanaf 1 januari 2023 voor die arbeidsovereenkomsten dat er gebruik gemaakt kan worden van de mogelijkheid om overwerk te compenseren in vrije tijd binnen zes maanden nadat het overwerk is verricht conform artikel 48 lid 1 onder a.

Artikel 13 Einde van de arbeidsovereenkomst bij arbeidsongeschiktheid

Lid 1 Na 104 weken ziekte van de werknemer kan de werkgever met toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst met de werknemer beëindigen. Het UWV zal toestemming verlenen als de werkgever voldaan heeft aan zijn re-integratie-verplichtingen, herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is en herstel van de werknemer niet binnen 26 weken te verwachten is.

Lid 2 Een werkgever mag een arbeidsovereenkomst met een werknemer niet opzeggen als een werknemer ziek is, tenzij de arbeidsongeschiktheid ten minste 104 weken heeft geduurd. Die termijn wordt verlengd met de duur van het tijdvak waarmee UWV de termijn van loonbetaling heeft verlengd.

Lid 3 Als de werknemer niet of onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie, kan de werkgever de loonbetaling inclusief de aanvulling staken mits hij de werknemer vooraf schriftelijk waarschuwt. Als de werknemer het niet eens is met het oordeel van de bedrijfsarts, wijst de werkgever hem op de mogelijkheid van het aanvragen van een second opinion bij een andere bedrijfsarts. Als de werknemer blijft weigeren om mee te werken aan zijn re-integratie en er is een deskundigenoordeel aangevraagd, geldt het opzegverbod bij ziekte niet. In dat geval kan de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV worden beëindigd.

§2 Verplichtingen van werkgever en werknemer

Artikel 14 Antidiscriminatie

Met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen, is het niet toegestaan om een gelijkwaardige werknemer gelijke kansen op werk en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze.

Artikel 15 Loonspecificaties

Lid 1 De werkgever is verplicht bij elke uitbetaling van het loon aan de werknemer een schriftelijke specificatie te verstrekken. De loonspecificatie bevat:

- het bruto loonbedrag;
- de bedragen waaruit het brutoloonbedrag is samengesteld;
- de bedragen die op het bruto loonbedrag zijn ingehouden of ermee zijn verrekend;
- de onkostenvergoedingen;
- het voor de werknemer geldende wettelijk minimum uurloon (rekening houdend met de leeftijd van de werknemer);
- vermelding schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde

tijd;
- indien van toepassing: vermelding dat sprake is van een oproepovereenkomst
- de wettelijke minimum vakantietoeslag waar de werknemer recht op heeft;
- de naam van de werkgever;
- de naam van de werknemer;
- de termijn waarop de uitbetaling betrekking heeft;
- de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsduur.

Lid 2 Het is niet toegestaan om het loon tot de hoogte van het wettelijk minimumloon contant uit te betalen. Voor de gelden die de werkgever contant uitbetaalt, is de werknemer verplicht voor ontvangst te tekenen.

Artikel 16 Afrekening vakantierechten

De werkgever is verplicht om de werknemer bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een verklaring te geven waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen en verlof zonder behoud van loon hij nog tegoed heeft.

Artikel 17 Ziekmelding en controlevoorschriften

Lid 1 De werknemer moet zich bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en re-integratie houden aan de wettelijke bepalingen, de voorschriften van de arbodienst en de bedrijfsvoorschriften van de werkgever. De werkgever verstrekt de werknemer de voorschriften van de arbodienst.

Lid 2 Ziekmelding:
De werknemer is verplicht ziekte zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk voor 9.00 uur dezelfde dag, te melden aan de werkgever, tenzij de werkgever andere instructies heeft verstrekt.

Lid 3 Geneeskundige hulp inroepen:
De werknemer moet binnen een redelijke termijn geneeskundige hulp inroepen. Hij dient zich gedurende het gehele verloop van de ziekte onder behandeling van de behandelende geneeskundige te stellen en diens voorschriften op te volgen.

Lid 4 Verplichting om thuis te blijven:
De werknemer moet, overeenkomstig de voorschriften, beschikbaar zijn voor controle door de arbodienst.

Lid 5 Verblijf in buitenland:
a. De werknemer heeft voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming nodig van de werkgever. De werkgever kan hierover advies van de arbodienst inwinnen.
b. Op verzoek van de arbodienst wordt door of namens de werknemer een bewijs van arbeidsongeschiktheid verstrekt. Dit gebeurt bij de ziekmelding of op een door de arbodienst nader te bepalen tijdstip. Het bewijs moet zijn afgegeven door de officiële instantie die daarvoor in aanmerking komt in het desbetreffende land.

Lid 6 Hervatten bij herstel:
a. De werknemer hervat zijn werk zodra hij daartoe in staat is.
b. De werknemer hervat zijn werk zodra de arbodienst hem hiertoe in staat acht.
c. Als de werknemer op advies van de arbodienst bij een andere werkgever werk gaat verrichten, meldt hij dit onmiddellijk aan de werkgever.

Lid 7 De werkgever kan via een bedrijfsreglement opnemen dat bedrijfseigendommen, bijvoorbeeld de telefoon, computer, specifieke gereedschappen, na een periode

van 6 aaneengesloten weken van arbeidsongeschiktheid op verzoek van de werkgever worden ingeleverd of zoveel eerder als de werkgever deze bedrijfsmiddelen nodig heeft ten behoeve van een ingeschakelde vervanger.

Artikel 18 Sollicitaties

Lid 1 Bij de vervulling van vacatures geeft de werkgever in beginsel voorrang aan de werknemers die bij hem in dienst zijn of in dienst zijn geweest en naar de functies hebben gesolliciteerd.

Lid 2 De werkgever geeft de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waarvan de arbeidsovereenkomst door opzegging door de werkgever wordt beëindigd, vrij met behoud van loon om te solliciteren. De werknemer geeft de werkgever desgevraagd een schriftelijke verklaring waarin is aangegeven op welke uren hij een sollicitatiebezoek heeft afgelegd.

Artikel 19 Opnieuw in dienst nemen

Lid 1 Als de werkgever binnen 6 maanden na de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd iemand in dienst wil nemen voor werkzaamheden van dezelfde aard, stelt hij - als aan de voorwaarden van lid 2 is voldaan - eerst de werknemer met wie hij de arbeidsovereenkomst voor deze werkzaamheden heeft beëindigd in de gelegenheid zijn vroegere werkzaamheden te hervatten.

Lid 2 Voorwaarden voor het opnieuw in dienst nemen zijn:

a. In de 24 maanden voor de beëindiging van de laatste arbeidsovereenkomst moeten er tussen de werkgever en de werknemer gedurende minstens 12 maanden één of meer arbeidsovereenkomsten hebben bestaan. Bij de bepaling van de duur van de arbeidsovereenkomst telt de tijd die de werknemer voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst via een uitzendbureau bij de werkgever heeft gewerkt ook mee (tot een maximum van 6 maanden).
b. De laatste arbeidsovereenkomst is beëindigd door opzegging van werkgeverszijde of is van rechtswege beëindigd.
c. De hervatting van de werkzaamheden vindt plaats op dezelfde of gunstiger voorwaarden dan de voorwaarden die bij de laatste arbeidsovereenkomst van kracht waren.
d. Als er op grond van dit artikel meer werknemers in aanmerking komen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard dan er werk beschikbaar is, stelt de werkgever allereerst degenen met het langste arbeidsverleden in de gelegenheid het werk te hervatten.
e. Wat onder a tot en met d is bepaald, is niet van toepassing als UWV geen of een andere voorwaarde in verband met hervatting van werkzaamheden heeft gesteld.

Artikel 20 Gedragslijn bij fusie, reorganisatie, bedrijfsovername en beëindiging

Als er sprake is van fusie, reorganisatie, overname of beëindiging van de onderneming zal de werkgever tijdig contact opnemen met de werknemersorganisaties die bij deze cao betrokken zijn. Onderwerp van gesprek is de rechtspositie van de werknemer(s) die de werkgever in dienst heeft. Hierbij worden de bepalingen van de Wet op de ondernemingsraden in acht genomen.

HOOFDSTUK 4. Arbeidstijden

Artikel 21 Begin en eind van de arbeidstijd

Lid 1 De arbeidstijd begint en eindigt:
- op het bedrijf; of
- op de plaats waar de werkzaamheden op aanwijzing van de werkgever worden uitgevoerd.

Dit geldt behoudens het bepaalde in artikel 53 lid 1.

Lid 2 De arbeidstijden (vastgesteld in artikel 22) moeten liggen tussen 06.00 uur en 18.00 uur.
Op verzoek van de werknemer en met instemming van de werkgever is een arbeidstijd mogelijk die ligt tussen 05.00 uur en 22.00 uur.
De schafttijd bedraagt maximaal 2 uur per dag.

Lid 3 Lid 2 is niet van toepassing op de werknemer die is ingedeeld in functiegroep F of hoger.

Lid 4 De arbeid kan worden verricht op maandag t/m zondag.

Artikel 22 Normale arbeidstijden

Lid 1 Onder arbeidstijd wordt verstaan (behoudens wat is bepaald in artikel 53 lid 1):
De tijd die de werknemer ter beschikking staat van de werkgever voor het verrichten van arbeid met uitzondering van schafttijden. Stoptijden van meer dan tien minuten worden niet als arbeidstijd beschouwd.

Lid 2 Werkgever en werknemer komen in overleg een normale arbeidstijd van 38 uur per week of 40 uur per week overeen. Als er geen bepaling over de omvang van de arbeidstijd in de arbeidsovereenkomst is opgenomen, is 38 uur per week het uitgangspunt.
- Bij een normale arbeidstijd van 38 uur per week is de normale arbeidstijd van maandag tot en met vrijdag 7 uur en 36 minuten per dag;
- Bij een normale arbeidstijd van 40 uur per week is de normale arbeidstijd van maandag tot en met vrijdag 8 uur per dag.

Voor een deeltijd werknemer geldt dat een dag minder dan 8 of minder dan 7 uur en 36 minuten kan bedragen.
Een wijziging van de normale arbeidstijd van 38 uur naar 40 uur per week, zal door de werkgever schriftelijk als aanvulling op de arbeidsovereenkomst worden vastgelegd. De wijziging van 38 naar 40 uur zal qua beloning niet ten nadele van de werknemer zijn.

Lid 3 Op verzoek van de werknemer en met instemming van de werkgever kan van de regeling van de arbeidstijd zoals opgenomen in artikel 22 lid 2 worden afgeweken.
De afwijking van de regeling van arbeidstijd:
- is op initiatief van de werknemer;
- geschiedt op individuele basis;
- dient te passen binnen het kader van de Arbeidstijdenwet;
- houdt in dat een andere dag dan de zaterdag als ‘niet-werkdag’ wordt aangewezen, waarbij voor de ‘niet-werkdag’ het beleid geldt voor de zaterdag;
- wordt schriftelijk vastgelegd en vormt een bijlage bij de arbeidsovereenkomst;
- geldt voor de periode van één jaar;

- wordt na een jaar geëvalueerd, waarna werkgever en werknemer opnieuw een afspraak kunnen maken.

Lid 4 Toolboxmeetings en cursussen in opdracht van de werkgever vinden, als dat mogelijk is, plaats binnen de normale arbeidstijd. Als deze activiteiten buiten de normale arbeidstijd plaatsvinden, betaalt de werkgever de effectieve overleg- of cursustijd uit.

Deze uitbetaling vindt plaats:
- door betaling van het feitelijk loon dat voor de werknemer geldt; of
- in doorbetaalde vrije tijd.

Zie ook artikel 65.

Lid 5 De werknemer met een gedeeltelijke werkweek met wie een minimum aantal uren is overeengekomen, is - op weekbasis - niet verplicht meer dan 20% van dit minimum aantal uren extra te werken.
De werknemer met een gedeeltelijke werkweek zonder minimum of vast aantal uren is - op weekbasis - niet verplicht meer dan 20% extra van een voltijds arbeidsovereenkomst te werken.

Lid 6 De werknemer met een gedeeltelijke werkweek heeft recht op een overwerkvergoeding als hij meer uren heeft gewerkt dan de normale arbeidstijd van 38 uur of 40 uur (op grond van artikel 22 lid 2).
Als er onduidelijkheid is, of er is niets vastgelegd, is 38 uur de norm.

Lid 7 De leden 1 tot en met 6 zijn niet van toepassing op de werknemer ingedeeld in functiegroep F of hoger. De arbeidstijd van deze werknemer wordt in onderling overleg geregeld.

Artikel 23 Roostervrije dagen (atv-dagen)

Lid 1 Roostervrije dagen zijn dagen waarop niet wordt gewerkt. De werkgever is verplicht gedurende de roostervrije dagen het loon door te betalen. De werknemer bouwt elke 4 weken één roostervrije dag op. Op jaarbasis betekent dit een opbouw van 13 dagen.

Lid 2 Werkgever en werknemer stellen in onderling overleg de roostervrije dagen schriftelijk vast.

Lid 3 De roostervrije dagen worden als volgt vastgesteld:

Roostervrije dagen	Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd
Opnameschema	Eén hele dag of 2 halve dagen per 4 weken
Afwijking opnameschema	Schriftelijk in overleg met werknemer

Lid 4 Als de werknemer op een schriftelijk vastgestelde roostervrije dag arbeidsongeschikt is wegens ziekte of zwangerschaps- en bevallingsverlof, vervalt het recht op deze roostervrije dag.

Lid 5 Opbouw van roostervrijedagen vindt niet plaats indien de werknemer:
- ziek is;
- aanvullend geboorteverlof geniet;
- onbetaald verlof geniet;
- zwangerschaps- en bevallingsverlof geniet;

- geboorteverlof geniet.
- ouderschapsverlof geniet.

Lid 6 Roostervrije dagen die in het voorgaande kalenderjaar zijn opgebouwd en op 1 april van het volgende kalenderjaar niet zijn opgenomen, worden in geld afgerekend. Dit gebeurt op basis van 130% van het feitelijke loon.

Lid 7 Indien op verzoek van de werknemer en met instemming van de werkgever uitbetaling van opgebouwde atv-dagen gedurende het jaar plaatsvindt, moeten de dagen minimaal per kwartaal worden uitbetaald tegen 130% van het feitelijk loon.

Artikel 24 Verschuiving van de arbeidstijd

Lid 1 De werkgever kan in overleg met zijn werknemers de vaste werkweek laten aansluiten op pieken en dalen in het werk en hiermee afwijken van de normale arbeidstijd zoals vermeld in artikel 22 lid 2. Dit wordt de verschuiving van de arbeidstijd genoemd. Bij verschuiving van de arbeidstijd gelden de volgende voorwaarden:

a. de gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis is 38 uur per week (dit is 1983,6 uur per jaar) of 40 uur per week (dit is 2088 uur per jaar).
b. de verschuivingsperiode is maximaal 12 maanden.
c. de bepalingen in dit artikel worden in acht genomen.
d. de afwijking moet vooraf schriftelijk worden vastgelegd.

Lid 2 Voor de werknemer geldt dat binnen de verschuivingsperiode van 12 maanden gedurende:

a. maximaal 15 weken de arbeidsduur maximaal 45 uur per week of maximaal 9 uur per dag mag zijn.
b. minimaal 8 weken moet de arbeidsduur minimaal 32 uur per week zijn.
c. vervallen per 1-1-2023

Lid 3 Vervallen per 1-1-2023.

Lid 4 Bij een arbeidsovereenkomst van 38 uur worden gewerkte uren gemiddeld boven 38 uur per week (dit is boven 1983,6 uur per jaar) aangemerkt als overuren. Bij een arbeidsovereenkomst van 40 uur worden gewerkte uren gemiddeld boven 40 uur per week (dit is boven 2088 uur per jaar) aangemerkt als overuren. Deze uren worden uitbetaald tegen de percentages voor overwerk (zie artikel 48):

a. aan het einde van de verschuivingsperiode, of
b. bij het einde van de arbeidsovereenkomst als deze beëindiging voor het einde van de verschuivingsperiode valt.

Lid 5 Als de verschuiving van de arbeidstijd niet schriftelijk is vastgelegd, worden alle meeruren als overuren aangemerkt en uitbetaald.

Artikel 25 Maximum arbeidstijd inclusief overwerk

Lid 1 De werkgever organiseert de arbeid zo dat de werknemer van 18 jaar en ouder:

- maximaal 12 uren per dienst,
- maximaal 60 uren per week,
- en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld maximaal 48 uren per week arbeid verricht.

Lid 2 In afwijking van de periode van 13 weken uit lid 1, geldt voor het verrichten van landbouwarbeid een periode van 30 achtereenvolgende weken.

Lid 3 In afwijking van lid 1 geldt in de periode van 1 november tot 1 april het volgende:

als in het kader van sneeuw- en gladheidsbestrijding in een periode van 16 weken 16 keer of meer tussen 00.00 uur en 06.00 uur is gewerkt mag de wekelijkse arbeidstijd niet méér bedragen dan:
– gemiddeld 50 uur gemeten over deze periode van 16 weken en
– gemiddeld 40 uur gemeten over een periode van een jaar.

Lid 4 In afwijking van lid 1 kan, overeenkomstig artikel 2.5:8 van het Arbeidstijdenbesluit Vervoer, de gemiddelde arbeidstijd van 48 uur berekend worden over een periode van 26 opeenvolgende weken. Deze bepaling is van toepassing op chauffeurs van voertuigen met een toegestaan maximummassa (inclusief aanhangers of opleggers) van meer dan 3500 kilogram.

Voor de leden 1 en 3 van dit artikel neemt de werkgever artikel 22, artikel 24 en artikel 48 in acht.

Lid 5 Onder landbouwarbeid wordt verstaan: alle arbeid die direct verband houdt met het verbouwen van gewassen en houden van dieren voor consumptie- en gebruiksartikelen.

Artikel 26 Arbeid op zaterdag, zondag, feest- en gedenkdagen

Behoudens het bepaalde in artikel 22 Lid 3 en artikel 28 hoeft de werknemer geen arbeid te verrichten op:
a. zaterdag en zondag;
b. de algemene erkende christelijke feestdagen (Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en Eerste en Tweede kerstdag);
c. Goede Vrijdag en bid- en dankdagen, voor zover de werknemer er prijs op stelt deze als gedenkdag te vieren;
d. de dag na afloop van de islamitische vastentijd, voor zover de werknemer er prijs op stelt deze als gedenkdag te vieren;
e. voor de werknemer die er prijs op stelt deze dag als gedenkdag te vieren: 1 mei;
f. de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd.

In dit verband wordt ook verwezen naar artikel 59 Lid 4 sub d.

Artikel 27 5 mei

5 mei is een nationale feestdag. Deze dag is sinds 1 januari 2017 een normale werkdag. Vanaf deze datum is het aantal bovenwettelijke vakantiedagen met 1 dag uitgebreid.

Artikel 28 Overwerk

Lid 1 In afwijking van artikel 26 is een werknemer van 18 jaar en ouder verplicht arbeid te verrichten buiten de normale arbeidstijd op maandag tot en met vrijdag en op zaterdagmorgen als de werkgever, na overleg met het personeel, van oordeel is dat de bedrijfsomstandigheden dit vereisen.

Lid 2 Lid 1 is ook op zaterdagmiddag van toepassing als het dringend noodzakelijke werkzaamheden betreft.

Lid 3 Onder bijzondere omstandigheden is het toegestaan dat een werknemer in de leeftijd van 18 tot en met 49 jaar op zondag en op de overige dagen die in artikel 26 sub b t/m f zijn genoemd werkzaamheden verricht. De werknemer kan hiertoe niet worden verplicht.

Lid 4 In geval van overwerk als bedoeld in de voorgaande leden worden de bepalingen

van de Arbeidstijdenwet met betrekking tot de maximale arbeidsduur in acht genomen. Overwerkuren worden betaald overeenkomstig artikel 48.

Lid 5 Een werknemer is vanaf 10 jaar voorafgaand aan de voor hem geldende AOW gerechtigde leeftijd niet verplicht arbeid te verrichten buiten de normale arbeidstijd als bedoeld in lid 1.

Artikel 29 Ploegendienst

De werkgever kan na onderling overleg met zijn werknemers een twee- of drieploegendienst instellen. In dat geval is artikel 21 Lid 2 niet van toepassing
Hierbij gelden de volgende regels:

- Indien langer dan een week 24 uur per dag in tweeploegendienst is gewerkt, is de werkgever verplicht een drie-ploegendienst in te voeren.
- Indien sprake is van een geplande nachtdienst die korter duurt dan de overeengekomen arbeidstijd, geldt deze nachtdienst als een volledige dienst. Van een nachtdienst is sprake als er arbeid wordt verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur. De minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur is 14 uur. Dit kan 1x per periode van 7 x 24 uur worden ingekort tot 8 uur.
- De maximale arbeidsduur is:
  - per dienst: 12 uur:
  - per week: 60 uur;
  - per periode van 4 aaneengesloten weken: gemiddeld 55 uur;
  - per periode van 13 aaneengesloten weken: gemiddeld 48 uur,

Zie ook artikel 47.

Artikel 30 Wet flexibel werken

Voor bedrijven met minder dan 10 werknemers geldt artikel 2 van de Wet flexibel werken niet.
Voor deze bedrijven gelden de onderstaande regels:

- Een verzoek tot vermeerdering c.q. vermindering van de arbeidsduur wordt ten minste 6 maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk ingediend bij de werkgever. In het verzoek staan:
- a. het aantal uren;
  b. de gewenste ingangsdatum;
  c. de reden van het verzoek;
  d. de spreiding van de arbeidsuren over de werkweek.
- Het verzoek kan alleen worden ingediend door een werknemer die minimaal een jaar in dienst is en kan maximaal eens in de 3 jaar worden gedaan.
- Vermindering van het aantal arbeidsuren is alleen mogelijk tot een werkweek van minimaal 32 uur.
- De werkgever neemt een besluit en deelt dit schriftelijk mee aan de werknemer. In dit besluit staan ook de overwegingen die tot het besluit hebben geleid.
- De werkgever kan besluiten een proefperiode af te spreken om te beoordelen of de wijziging in de arbeidsduur haalbaar is. Deze proefperiode mag maximaal een jaar duren.
- De werkgever kan besluiten de spreiding van de arbeidsuren over de werkweek niet overeenkomstig het verzoek van de werknemer in te vullen en een voorstel voor een andere invulling doen.

HOOFDSTUK 5. Onderbreking van de werkzaamheden

Artikel 31 Onwerkbaar weer

Lid 1 Er is sprake van onwerkbaar weer als de (gebruikelijke) werkzaamheden als gevolg van buitengewone natuurlijke omstandigheden niet verantwoord en/of veilig door de werknemer uitgevoerd kunnen worden of als de kwaliteit van de (gebruikelijke) werkzaamheden als gevolg van de hiervoor bedoelde omstandigheden niet geborgd kan worden. De leidinggevende beoordeelt in overleg met de betrokken werknemer(s) of sprake is van onwerkbaar weer en wanneer en hoe lang als gevolg hiervan niet gewerkt kan worden. Hiervan is in ieder geval sprake als de opdrachtgever de werkzaamheden stillegt.

Lid 2 Als een werknemer ten gevolge van onwerkbaar weer zijn werkzaamheden niet kan verrichten, is ongeacht de tijdsduur van die omstandigheden:
a. de werkgever gehouden het feitelijk loon door te betalen;
b. de werknemer gehouden voor de werkgever andere werkzaamheden op het bedrijf te verrichten;
c. de werknemer gehouden in te stemmen met aangepaste werktijden (zoals bij hitte), waarbij werknemer geen aanspraak kan maken op een onaangename uren toeslag.

Lid 3 In afwijking van lid 2 sub a en artikel 7:628 lid 1 BW bestaat geen verplichting tot doorbetaling van het feitelijk loon wanneer niet gewerkt kan worden als gevolg van:
a. vorst, ijzel, sneeuwval zoals nader bepaald in lid 4 sub a.;
b. overvloedige regenval zoals nader bepaald in lid 4 sub b.;
c. hoog water of andere buitengewone natuurlijke omstandigheden zoals nader bepaald in lid 4 sub c.;
en:
d. het volgende aantal wachtdagen is verstreken:
- bij vorst, ijzel of sneeuwval: twee werkdagen in de periode van 1 november tot en met 31 maart;
- bij overvloedige regenval: 19 werkdagen per kalenderjaar;
- andere buitengewone natuurlijke omstandigheden: twee werkdagen per kalenderjaar.

Lid 4 Voor het vaststellen van een norm onder sub a t/m c is bepalend de meting van het KNMI weerstation in het postcodegebied waarin het werkobject, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, zich bevindt
a. Vorst, ijzel of sneeuwval in de periode van 1 november tot en met 31 maart.
Er is sprake van vorst als één of meer van de volgende vorstnormen is gehaald:
- de gemeten temperatuur is tussen 00.00 uur en 07.00 uur lager geweest dan -3° Celsius;
- de gemeten temperatuur is om 07.00 uur en om 09.00 uur -0,5° Celsius of lager;
- de gemeten temperatuur is om 09.00 uur -1,5° Celsius of lager;
- de vorst zit om 09.30 uur nog aan de grond;
- de gevoelstemperatuur is om 09.30 uur volgens de meting van 09.00 uur -6,0° Celsius of lager. Hierbij hoeft geen sprake te zijn van vorst;
- er sprake is van een uitrijverbod voor mest, op grond van artikel 3 en 3a van het Besluit gebruik meststoffen Staatsblad 2001, 479;

Er is sprake van ijzel volgens de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin het werkobject, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, zich bevindt.
Er is sprake van sneeuwval als de sneeuw, ongeacht de hoeveelheid, minimaal

24 uur blijft liggen.

b. Van overvloedige regenval is sprake als het in het postcodegebied waarin de werknemer werkzaam is op een werkdag tussen 07:00 uur en 19:00 uur tenminste 300 minuten regent. Deze informatie is te vinden op: https://www.knmi.nl/kennis-en-datacentrum/uitleg/automatische-weerstations.

c. Andere buitengewone natuurlijke omstandigheden:
   - storm: windkracht 8 schaal Beaufort of hoger;
   - hitte: 35ºC Celsius of hoger of 5 aaneengesloten dagen een dagtemperatuur 27º Celsius of hoger; of:
     3 dagen aaneengesloten: nachttemperatuur >18º Celsius en dagtemperatuur >30º Celsius;
   - een lange periode van droogte waardoor gewassen niet of onvoldoende groeien dan wel niet of nauwelijks geoogst kunnen worden;
   - wateroverlast ten gevolge van overstroming van rivieren, sloten e.d. maar ook regelmatige regenval en/of stortbuiten waardoor het werkobject niet toegankelijk is of wanneer het werkobject wel toegankelijk is maar uit kwaliteitsoogpunt de opdrachtgever geen toestemming geeft het werkobject te betreden;
   - de gevolgen van vorst of sneeuw het werken onmogelijk of onveilig maken;
   - de opdrachtgever het werk heeft stilgelegd omwille van de veiligheid van de werknemers of omdat de kwaliteitsnormen niet gehaald kunnen worden wegens de weersomstandigheden.

Lid 5 Wanneer de werkgever op grond van lid 3 niet verplicht is om het feitelijk loon door te betalen, kan de werkgever in het kader van de Regeling onwerkbaar weer namens de werknemer een WW-uitkering aanvragen bij het UWV.
Hierbij geldt dat:

a. op een bij UWV gemelde dag de werkgever de werknemer geen (vervangende) werkzaamheden mag laten uitvoeren of een derde voor de gebruikelijke werkzaamheden van de werknemer inzetten.
b. de werkgever de WW-uitkering van de betrokken werknemer aanvult tot 100% van het feitelijk loon.
c. vervallen per 1-1-2023.
d. als er geen sprake is van KNMI cijfers die het onwerkbare weer onderbouwen de werkgever zelf documentatie/foto's bewaart om eventueel op een later moment te kunnen aantonen waarom het werk geen doorgang kon vinden.

Lid 6 Als de werkgever geen WW-uitkering aanvraagt of als de aanvraag door het UWV wordt afgewezen, is lid 2 van toepassing en is de werkgever gehouden om het feitelijk loon door te betalen.

Lid 7

a. Van iedere dag waarop door een werknemer door weersomstandigheden zoals benoemd in lid 4 van dit artikel de arbeid niet kan worden verricht doet de werkgeverconform de uitvoeringsvoorschriften melding bij het UWV middels het daarvoor door het UWV beschikbaar gestelde formulier. Hij meldt daarbij per werknemer voor welk aantal arbeidsuren op welke werklocatie de arbeid niet kan worden verricht, alsmede de functie van de werknemer en de reden voor het niet kunnen verrichten van de arbeid.
b. De melding door werkgever bij UWV dient wegens de omstandigheden genoemd in lid 4 sub a en c van dit artikel op dezelfde dag door het UWV vóór 10.00 uur in de ochtend te zijn ontvangen.
c. De werknemer moet vóór 10.00 uur in de ochtend bericht ontvangen, dat hij die dag vanwege weersomstandigheden niet op het werk hoeft te verschijnen dan wel om die reden door zijn werkgever daadwerkelijk naar huis is gestuurd. Tevens informeert de werkgever de werknemer dat hij een WW-uitkering namens hem aanvraagt.

Lid 8 Verschil van mening bij koud weer

a. Werkt de werknemer bij koud weer in de buitenlucht? En wordt hij het met de werkgever niet eens over de vraag of het onwerkbaar weer is? Dan heeft de werknemer die bij zijn werk direct is blootgesteld aan de buitenlucht, het recht om te stoppen met werken als ten minste een van de volgende twee situaties zich voordoet:
   - de gevoelstemperatuur is -6° Celsius of lager (het hoeft niet per se te vriezen) en/of
   - het vriest en één of meer van de volgende omstandigheden doet zich voor:
     - de werkgever heeft geen winter-/doorwerkkleding ter beschikking gesteld;
     - de rijwegen of looppaden op de werkplek zijn niet begaanbaar;
     - er ligt een laag sneeuw op de werkplek die niet met eenvoudige middelen kan worden verwijderd.

b. Als om 9.30 uur ten minste één van beide situaties zich nog steeds voordoet, mag de werknemer de werkplek verlaten. Of dit het geval is, wordt bepaald door de meting van 9.00 uur door het KNMI-weerstation in het postcodegebied van de werkplek. Een overzicht met deze weerstations per postcodegebied is te vinden op de website van het KNMI.

Artikel 32 Overbruggingsregeling voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Vervallen per 1-1-2023

HOOFDSTUK 6. Loon en vakantietoeslag

§1 Loon

Artikel 33 Functiegroepen

Lid 1 De werkgever is verplicht de werknemer in te delen in een functiegroep. Dit doet hij op basis van de procedure en de omschrijvingen in het Handboek Functiewaardering Groen, Grond en Infrastructuur (Functiehandboek). Dit Functiehandboek (algemeen verbindend verklaard bij besluit Staatscourant 25-2-2021, nr. 4519) maakt onderdeel uit van deze cao. Zie bijlage 14. De werknemer kan het Functiehandboek bij de werkgever inzien, danwel op Groengrondinfrastructuur.referentiefunctie.nl en/of www.caogroengrondinfrastructuur.nl

Lid 2 De indeling als bedoeld in lid 1 gebeurt op basis van een actuele functiebeschrijving, waarin de taken en verantwoordelijkheden van de werknemer zijn omschreven.
De werkgever en de werknemer ondertekenen voor akkoord:
- de functiebeschrijving; of
- het functiedocument uit het Functiehandboek. Hierbij vermeldt de werkgever de eventuele plussen en minnen zoals beschreven in Hoofdstuk E van deel 2 van het Functiehandboek.

De functiebeschrijving maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst.

Lid 3 De werkgever:
- vergelijkt de bedrijfsfunctie met de best passende functie uit het Functiehandboek; en
- bepaalt bij welke referentiefunctie de bedrijfsfunctie het meest aansluit.

Is dit niet mogelijk aan de hand van de in de functiefamilie voorkomende referentiefuncties, dan maakt de werkgever gebruik van de referentiefuncties in een andere functiefamilie.

Lid 4 De werkgever is verplicht:
- de werknemer mee te delen in welke functiegroep zijn functie wordt ingedeeld; en
- de functiegroep te vermelden in de schriftelijke arbeidsovereenkomst.

Lid 5 De werkgever deelt de werknemer op basis van het functieraster uit het Functiehandboek (zie ook bijlage 9) in de van toepassing zijnde functiegroep in. Het tot 1 januari 2021 geldende Functiehandboek en de daarin opgenomen referentiefuncties zijn herschreven. Onderstaand is een conversie tabel opgenomen. Deze heeft uitsluitend een indicatieve functie: de inhoud van de functie opgenomen onder ‘functienaam oud’ komt niet één-op-één overeen met de inhoud van de functie opgenomen onder ‘functienaam nieuw’. De functie dient aan de hand van de nieuwe functiebeschrijving beoordeeld en ingedeeld te worden in de juiste functiegroep.

Conversietabel*

FUNCTIENAAM OUD	FUNCTIE-GROEP	FUNCTIENAAM NIEUW / functiecode
Algemeen medewerker loonwerk I	B	Grondwerker I / U.01
Algemeen medewerker onderhoud		Algemeen medewerker onderhoud / O.05
Medewerker huishoudelijke dienst		Medewerker huishoudelijke dienst / S.08
Administratief medewerker I	C	-

Algemeen medewerker loonwerk II		Grondwerker II / U.02
Medewerker gemechaniseerd loonwerk I		Machinist/tractorchauffeur I / U.04
Medewerker transport I		Vrachtwagenchauffeur I / U.07
Medewerker gemechaniseerd loonwerk II	**D**	Machinist/tractorchauffeur II / U.05
Medewerker transport II		*Vrachtwagenchauffeur II / **
Technisch medewerker I		Monteur I / O.01
-		Grondwerker III / U.03
-		*Medewerker administratie I / **
Administratief medewerker II	**E**	Medewerker administratie II / S.01
Algemeen medewerker loonwerk III		-
Medewerker gemechaniseerd loonwerk III		Machinist/tractorchauffeur III / U.06
Technisch medewerker II		Monteur II / O.02
-		*Medewerker bedrijfsbureau I / **
Meewerkend uitvoerder	**F**	*Uitvoerder I* / *****
-		*Medewerker administratie III / **
-		Medewerker bedrijfsbureau II / O.03
Administrateur	**G**	Administrateur I / S.02
Chef werkplaats		Hoofd technische dienst / O.04
Commercieel medewerker/adviseur		Commercieel medewerker/adviseur / S.07
Werkvoorbereider/planner		*Medewerker bedrijfsbureau III / **
-		Medewerker ICT / S.03
-		Uitvoerder II / U.08
-	**H**	*Administrateur II / **
		HR-adviseur / S.05
-		Marketingcommunicatieadviseur / S.04
-		KAM-coördinator / S.06
-		*Uitvoerder III / **
-	**I**	Projectleider I / U.09
-	**J**	*Projectleider II / **

*In de conversietabel verwijzen de *schuingedrukte* functies naar functieniveaus die alleen in een NOK zijn uitgewerkt. Hiervoor is geen separate referentiefunctieomschrijving gemaakt.

Lid 6

a. De werknemer kan bezwaar maken tegen de functie-indeling als
   - hij het niet eens is met de indeling; of
   - hij van mening is dat zijn functie zodanig gewijzigd is dat de indeling moet worden herzien.

b. Indien de werknemer een schriftelijke aanvraag tot functie-indeling heeft ingediend bij de werkgever en de werkgever niet binnen een redelijke termijn een besluit neemt, wordt het uitblijven van een besluit aangemerkt als een besluit tot afwijzing van de aanvraag. De werknemer kan tegen dit besluit bezwaar aantekenen als bedoeld onder a.

c. Als de bezwaarprocedure voor de werknemer geen bevredigende uitkomst oplevert, kan hij zijn bezwaar voorleggen aan de paritaire commissie.

d. De voorwaarden voor de bezwaarprocedure en de beroepsprocedure staan in het Reglement Bezwaar en Beroepsprocedure Functie-indeling Groen, Grond en Infrastructuur. Zie bijlage 13.

Lid 7 De werknemer die de BBL-opleiding op niveau 3 heeft afgerond, heeft recht op een gesprek met de werkgever over de functie-indeling, alsmede om te bekijken wat het perspectief is binnen het bedrijf. De werkgever heeft de plicht om dit gesprek aan te

gaan.

Lid 8 Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer met een arbeidsbeperking als bedoeld in artikel 39.

Artikel 34 Toepassing functiegroepen

Lid 1 De werknemer van 21 jaar en ouder ontvangt ten minste het aanvangsloon van de functiegroep die op hem van toepassing is. De werknemer van 21 jaar en ouder krijgt elk jaar per 1 januari een functieschaal voor zover hij niet reeds het hoogste aantal functieschalen in de betreffende functiegroep heeft bereikt. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- de arbeidsovereenkomst heeft ten minste 6 maanden geduurd en gedurende deze 6 maanden is de werknemer in dezelfde functieschaal ingedeeld of
- De werknemer was regelmatig terugkerend op het bedrijf werkzaam.

Lid 2 De werkgever kan het automatisch toekennen van een functieschaal maximaal een jaar opschorten.
Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- De opschorting gebeurt op basis van een functionerings- en/of beoordelingsgesprek.
- De argumenten zijn schriftelijk vastgelegd.
- Binnen het bedrijf wordt een systeem van regelmatige functionerings- en/of beoordelingsgesprekken met alle werknemers gehanteerd.

Lid 3 Als de werknemer van 21 jaar of ouder promotie maakt en in een hogere functiegroep terechtkomt, moet het nieuwe loon zo worden vastgesteld dat er sprake is van loonsverhoging.
De functiewijziging wordt schriftelijk vastgelegd.

Lid 4 Het loon voor de werknemer van 20 jaar en jonger wordt afgeleid van het loon voor de werknemer van 21 jaar en ouder in de betreffende functiegroep. Hierbij geldt artikel 35 Lid 3 .

Lid 5 Als het feitelijk loon hoger is dan het in artikel 35 vermelde (hoogste) loon behorend bij functiegroep en leeftijd, schaalt de werkgever de werknemer in op dit (hoogste) loon. Hierbij gelden de volgende regels:

- Het meerdere van het feitelijke loon ten opzichte van het hoogste loon van de functiegroep geldt als een persoonlijke toeslag.
- Op de persoonlijke toeslag wordt de initiële loonsverhoging toegepast.

Alleen als de werknemer promoveert naar een hogere functiegroep kan het daarbij behorende hogere loon worden verrekend met de persoonlijke toeslag.

Lid 6 In afwijking van de bepalingen in dit artikel geldt voor de werknemer behorend tot de doelgroep van de Participatiewet als bedoeld in artikel 39 het loon zoals vermeld in artikel 35 lid 9.

Lid 7 Het cao-loon van een jeugdige werknemer wordt verhoogd op de dag van zijn verjaardag.

Artikel 35 Cao-loon

Lid 1 De werknemer tot de AOW-gerechtigde leeftijd wordt aangenomen op weekloon of maandloon. Voor hem geldt ten minste het cao-loon. Het cao-loon is gebaseerd op de normale arbeidstijd als bedoeld in artikel 22. De cao-lonen zijn verwerkt in de hierna opgenomen loontabellen en zijn inclusief de volgende loonsverhogingen:

- per 1 januari 2025 maandlonen met 4% en per 30 december 2024 4-wekenlonen met 4%;
- Per 1 januari 2026 maandlonen met 1,5% en per 29 december 2025 4-wekenlonen met 1,5%
- Per 1 september 2026 maandlonen met 1,5% en per 7 september 2026 4-wekenlonen met 1,5%.

.

A1. Lonen per 1 januari 2025 (38-urige) werkweek

Cao-lonen per **1 januari 2025** (30 december 2024 bij 4-wekenloon)op basis van 38-urige werkweek.
Loonsverhoging ten opzichte van 1-1-2024: +4%.

vanaf 21 jaar tot AOW leeftijd			functie groep B	functie groep C	functie groep D	functie groep E	functie groep F	functie groep G	functie groep H	functie groep I	functie groep J
per maand in €	per 4 weken in €	per week in €	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal
2.324,12	2.137,12	534,28	0								
2.371,00	2.180,20	545,05	1	0							
2.438,60	2.242,40	560,60	2	1							
2.506,30	2.304,60	576,15		2							
2.573,00	2.366,00	591,50		3							
2.640,50	2.428,00	607,00		4	0						
2.708,30	2.490,40	622,60		5	1						
2.776,20	2.552,80	638,20		6	2						
2.843,40	2.614,60	653,65		7	3						
2.909,90	2.675,80	668,95			4	0					
2.978,40	2.738,80	684,70			5	1					
3.045,00	2.800,00	700,00			6	2					
3.112,20	2.861,80	715,45			7	3					
3.180,50	2.924,60	731,15				4					
3.246,80	2.985,60	746,40				5					
3.314,70	3.048,00	762,00				6					
3.067,00	2.820,20	705,05					0				
3.134,40	2.882,20	720,55					1				
3.199,90	2.942,40	735,60					2				
3.266,60	3.003,80	750,95					3				
3.333,40	3.065,20	766,30					4				
3.399,50	3.126,00	781,50					5				
3.466,30	3.187,40	796,85					6	0			
3.532,40	3.248,20	812,05						1			
3.598,80	3.309,20	827,30						2			
3.665,50	3.370,60	842,65						3			
3.732,50	3.432,20	858,05						4	0		
3.798,20	3.492,60	873,15						5	1		
3.864,30	3.553,40	888,35						6	2		
3.930,70	3.614,40	903,60						7	3		
3.997,40	3.675,80	918,95							4	0	
4.064,00	3.737,00	934,25							5	1	
4.130,10	3.797,80	949,45							6	2	
4.196,90	3.859,20	964,80							7	3	
4.263,40	3.920,40	980,10								4	0
4.329,80	3.981,40	995,35								5	1
4.395,90	4.042,20	1.010,55								6	2
4.462,70	4.103,60	1.025,90								7	3
4.528,80	4.164,40	1.041,10									4
4.595,60	4.225,80	1.056,45									5
4.661,70	4.286,60	1.071,65									6
4.728,00	4.347,60	1.086,90									7

Uurloon wordt verkregen door het feitelijk maandloon te delen door 165,3 (artikel 1 lid 1 sub f.), of het feitelijk weekloon te delen door 38. Dit kan anders zijn voor werknemers in functiegroep F of hoger gezien artikel 22 lid 7. Vaste maandsalarissen op WML-niveau kunnen bij individuele werknemers alleen toegepast worden wanneer er sprake is van een vaste overeengekomen arbeidsduur per week.

A2. Lonen per 1 januari 2025 (40-urige) werkweek

Cao-lonen per **1 januari 2025** (30 december 2024 bij 4-wekenloon) op basis van een 40-urige werkweek.
Loonsverhoging ten opzichte van 1-1-2024: +4%.

vanaf 21 jaar tot AOW leeftijd			functie groep B	functie groep C	functie groep D	functie groep E	functie groep F	functie groep G	functie groep H	functie groep I	functie groep J
per maand in €	per 4 weken in €	per week in €	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal
2.446,44	2.249,60	562,40	0								
2.495,80	2.295,00	573,75	1	0							
2.566,90	2.360,40	590,10	2	1							
2.638,10	2.425,80	606,45		2							
2.708,50	2.490,60	622,65		3							
2.779,40	2.555,80	638,95		4	0						
2.850,80	2.621,40	655,35		5	1						
2.922,30	2.687,20	671,80		6	2						
2.993,00	2.752,20	688,05		7	3						
3.063,10	2.816,60	704,15			4	0					
3.135,30	2.883,00	720,75			5	1					
3.205,30	2.947,40	736,85			6	2					
3.276,00	3.012,40	753,10			7	3					
3.348,00	3.078,60	769,65				4					
3.417,80	3.142,80	785,70				5					
3.489,10	3.208,40	802,10				6					
3.228,40	2.968,60	742,15					0				
3.299,30	3.033,80	758,45					1				
3.368,20	3.097,20	774,30					2				
3.438,50	3.161,80	790,45					3				
3.508,90	3.226,60	806,65					4				
3.578,50	3.290,60	822,65					5				
3.648,80	3.355,20	838,80					6	0			
3.718,40	3.419,20	854,80						1			
3.788,20	3.483,40	870,85						2			
3.858,50	3.548,00	887,00						3			
3.928,90	3.612,80	903,20						4	0		
3.998,10	3.676,40	919,10						5	1		
4.067,70	3.740,40	935,10						6	2		
4.137,50	3.804,60	951,15						7	3		
4.207,80	3.869,20	967,30							4	0	
4.277,80	3.933,60	983,40							5	1	
4.347,40	3.997,60	999,40							6	2	
4.417,90	4.062,40	1.015,60							7	3	
4.487,90	4.126,80	1.031,70								4	0
4.557,70	4.191,00	1.047,75								5	1
4.627,30	4.255,00	1.063,75								6	2
4.697,60	4.319,60	1.079,90								7	3
4.767,20	4.383,60	1.095,90									4
4.837,40	4.448,20	1.112,05									5
4.907,00	4.512,20	1.128,05									6
4.976,80	4.576,40	1.144,10									7

Uurloon wordt verkregen door het feitelijk maandloon te delen door 174 (artikel 1 lid 1 sub f.) of het feitelijk weekloon te delen door 40. Dit kan anders zijn voor werknemers in functiegroep F of hoger gezien artikel 22 lid 7. Vaste maandsalarissen op WML-niveau kunnen bij individuele werknemers alleen toegepast worden wanneer er sprake is van een vaste overeengekomen arbeidsduur per week.

B1. Lonen per 1 januari 2026 (38-urige) werkweek

Cao-lonen per **1 januari 2026** (29 december 2025 bij 4-wekenloon) op basis van 38-urige werkweek.
Loonsverhoging ten opzichte van 1-1-2025: +1,5%.

vanaf 21 jaar tot AOW leeftijd			functie groep B	functie groep C	functie groep D	functie groep E	functie groep F	functie groep G	functie groep H	functie groep I	functie groep J
per maand in €	per 4 weken in €	per week in €	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal
2.339,40	2.151,20	537,80	0								
2.406,60	2.213,00	553,25	1	0							
2.475,20	2.276,00	569,00	2	1							
2.543,90	2.339,20	584,80		2							
2.611,50	2.401,40	600,35		3							
2.680,00	2.464,40	616,10		4	0						
2.749,00	2.527,80	631,95		5	1						
2.817,70	2.591,00	647,75		6	2						
2.886,00	2.653,80	663,45		7	3						
2.953,70	2.716,00	679,00			4	0					
3.023,00	2.779,80	694,95			5	1					
3.090,70	2.842,00	710,50			6	2					
3.159,00	2.904,80	726,20			7	3					
3.228,10	2.968,40	742,10				4					
3.295,60	3.030,40	757,60				5					
3.364,50	3.093,80	773,45				6					
3.113,10	2.862,60	715,65					0				
3.181,40	2.925,40	731,35					1				
3.247,90	2.986,60	746,65					2				
3.315,60	3.048,80	762,20					3				
3.383,40	3.111,20	777,80					4				
3.450,40	3.172,80	793,20					5				
3.518,30	3.235,20	808,80					6	0			
3.585,50	3.297,00	824,25						1			
3.652,70	3.358,80	839,70						2			
3.720,60	3.421,20	855,30						3			
3.788,40	3.483,60	870,90						4	0		
3.855,20	3.545,00	886,25						5	1		
3.922,40	3.606,80	901,70						6	2		
3.989,60	3.668,60	917,15						7	3		
4.057,50	3.731,00	932,75							4	0	
4.124,90	3.793,00	948,25							5	1	
4.192,10	3.854,80	963,70							6	2	
4.259,70	3.917,00	979,25							7	3	
4.327,40	3.979,20	994,80								4	0
4.394,80	4.041,20	1.010,30								5	1
4.461,80	4.102,80	1.025,70								6	2
4.529,70	4.165,20	1.041,30								7	3
4.596,60	4.226,80	1.056,70									4
4.664,50	4.289,20	1.072,30									5
4.731,50	4.350,80	1.087,70									6
4.798,90	4.412,80	1.103,20									7

Uurloon wordt verkregen door het feitelijk maandloon te delen door 165,3 (artikel 1 lid 1 sub f.), of het feitelijk weekloon te delen door 38. Dit kan anders zijn voor werknemers in functiegroep F of hoger gezien artikel 22 lid 7. Vaste maandsalarissen op WML-niveau kunnen bij individuele werknemers alleen toegepast worden wanneer er sprake is van een vaste overeengekomen arbeidsduur per week.

B2. Lonen per 1 januari 2026 (40-urige) werkweek

Cao-lonen per **1 januari 2026** (29 december 2025 bij 4-wekenloon) op basis van een 40-urige werkweek.
Loonsverhoging ten opzichte van 1-1-2025: +1,5%.

vanaf 21 jaar tot AOW leeftijd			functie groep B	functie groep C	functie groep D	functie groep E	functie groep F	functie groep G	functie groep H	functie groep I	functie groep J
per maand in €	per 4 weken in €	per week in €	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal
2.462,30	2.264,20	566,05	0								
2.533,20	2.329,40	582,35	1	0							
2.605,40	2.395,80	598,95	2	1							
2.677,60	2.462,20	615,55		2							
2.749,20	2.528,00	632,00		3							
2.821,20	2.594,20	648,55		4	0						
2.893,60	2.660,80	665,20		5	1						
2.966,30	2.727,60	681,90		6	2						
3.037,80	2.793,40	698,35		7	3						
3.108,90	2.858,80	714,70			4	0					
3.182,20	2.926,20	731,55			5	1					
3.253,40	2.991,60	747,90			6	2					
3.325,10	3.057,60	764,40			7	3					
3.398,20	3.124,80	781,20				4					
3.469,10	3.190,00	797,50				5					
3.541,60	3.256,60	814,15				6					
3.276,90	3.013,20	753,30					0				
3.348,80	3.079,40	769,85					1				
3.418,70	3.143,60	785,90					2				
3.490,00	3.209,20	802,30					3				
3.561,60	3.275,00	818,75					4				
3.632,30	3.340,00	835,00					5				
3.703,60	3.405,60	851,40					6	0			
3.774,10	3.470,40	867,60						1			
3.845,00	3.535,60	883,90						2			
3.916,30	3.601,20	900,30						3			
3.987,90	3.667,00	916,75						4	0		
4.058,10	3.731,60	932,90						5	1		
4.128,80	3.796,60	949,15						6	2		
4.199,50	3.861,60	965,40						7	3		
4.270,80	3.927,20	981,80							4	0	
4.342,00	3.992,60	998,15							5	1	
4.412,60	4.057,60	1.014,40							6	2	
4.484,20	4.123,40	1.030,85							7	3	
4.555,30	4.188,80	1.047,20								4	0
4.626,00	4.253,80	1.063,45								5	1
4.696,70	4.318,80	1.079,70								6	2
4.768,00	4.384,40	1.096,10								7	3
4.838,70	4.449,40	1.112,35									4
4.910,10	4.515,00	1.128,75									5
4.980,50	4.579,80	1.144,95									6
5.051,40	4.645,00	1.161,25									7

Uurloon wordt verkregen door het feitelijk maandloon te delen door 174 (artikel 1 lid 1 sub f.) of het feitelijk weekloon te delen door 40. Dit kan anders zijn voor werknemers in functiegroep F of hoger gezien artikel 22 lid 7. Vaste maandsalarissen op WML-niveau kunnen bij individuele werknemers alleen toegepast worden wanneer er sprake is van een vaste overeengekomen arbeidsduur per week.

C1. Lonen per 1 september 2026 (38-urige) werkweek

Cao-lonen per **1 september 2026** (7 september 2026 bij 4-wekenloon) op basis van 38-urige werkweek.
Loonsverhoging ten opzichte van 1-1-2026: +1,5%.

vanaf 21 jaar tot AOW leeftijd			functie groep B	functie groep C	functie groep D	functie groep E	functie groep F	functie groep G	functie groep H	functie groep I	functie groep J
per maand in €	per 4 weken in €	per week in €	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal
2.374,40	2.183,40	545,85	0								
2.442,70	2.246,20	561,55	1	0							
2.512,30	2.310,20	577,55	2	1							
2.581,90	2.374,20	593,55		2							
2.650,70	2.437,40	609,35		3							
2.720,30	2.501,40	625,35		4	0						
2.790,30	2.565,80	641,45		5	1						
2.859,90	2.629,80	657,45		6	2						
2.929,30	2.693,60	673,40		7	3						
2.998,00	2.756,80	689,20			4	0					
3.068,30	2.821,40	705,35			5	1					
3.137,00	2.884,60	721,15			6	2					
3.206,40	2.948,40	737,10			7	3					
3.276,60	3.013,00	753,25				4					
3.344,90	3.075,80	768,95				5					
3.415,00	3.140,20	785,05				6					
3.159,80	2.905,60	726,40					0				
3.229,00	2.969,20	742,30					1				
3.296,60	3.031,40	757,85					2				
3.365,40	3.094,60	773,65					3				
3.434,10	3.157,80	789,45					4				
3.502,20	3.220,40	805,10					5				
3.571,10	3.283,80	820,95					6	0			
3.639,20	3.346,40	836,60						1			
3.707,50	3.409,20	852,30						2			
3.776,50	3.472,60	868,15						3			
3.845,20	3.535,80	883,95						4	0		
3.913,00	3.598,20	899,55						5	1		
3.981,30	3.661,00	915,25						6	2		
4.049,40	3.723,60	930,90						7	3		
4.118,40	3.787,00	946,75							4	0	
4.186,70	3.849,80	962,45							5	1	
4.255,00	3.912,60	978,15							6	2	
4.323,70	3.975,80	993,95							7	3	
4.392,20	4.038,80	1.009,70								4	0
4.460,70	4.101,80	1.025,45								5	1
4.528,80	4.164,40	1.041,10								6	2
4.597,50	4.227,60	1.056,90								7	3
4.665,60	4.290,20	1.072,55									4
4.734,50	4.353,60	1.088,40									5
4.802,40	4.416,00	1.104,00									6
4.870,90	4.479,00	1.119,75									7

Uurloon wordt verkregen door het feitelijk maandloon te delen door 165,3 (artikel 1 lid 1 sub f.), of het feitelijk weekloon te delen door 38. Dit kan anders zijn voor werknemers in functiegroep F of hoger gezien artikel 22 lid 7. Vaste maandsalarissen op WML-niveau kunnen bij individuele werknemers alleen toegepast worden wanneer er sprake is van een vaste overeengekomen arbeidsduur per week.

C2. Lonen per 1 september 2026 (40-urige) werkweek

Cao-lonen per **1 september 2026** (7 september 2026 bij 4-wekenloon) op basis van een 40-urige werkweek.
Loonsverhoging ten opzichte van 1-1-2026: +1,5%.

vanaf 21 jaar tot AOW leeftijd			functie groep B	functie groep C	functie groep D	functie groep E	functie groep F	functie groep G	functie groep H	functie groep I	functie groep J
per maand in €	per 4 weken in €	per week in €	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal	functie schaal
2.499,30	2.298,20	574,55	0								
2.571,30	2.364,40	591,10	1	0							
2.644,60	2.431,80	607,95	2	1							
2.717,90	2.499,20	624,80		2							
2.790,50	2.566,00	641,50		3							
2.863,60	2.633,20	658,30		4	0						
2.937,10	2.700,80	675,20		5	1						
3.010,90	2.768,60	692,15		6	2						
3.083,50	2.835,40	708,85		7	3						
3.155,50	2.901,60	725,40			4	0					
3.229,90	2.970,00	742,50			5	1					
3.302,10	3.036,40	759,10			6	2					
3.374,90	3.103,40	775,85			7	3					
3.449,10	3.171,60	792,90				4					
3.521,10	3.237,80	809,45				5					
3.594,60	3.305,40	826,35				6					
3.326,00	3.058,40	764,60					0				
3.399,10	3.125,60	781,40					1				
3.470,00	3.190,80	797,70					2				
3.542,40	3.257,40	814,35					3				
3.615,10	3.324,20	831,05					4				
3.686,80	3.390,20	847,55					5				
3.759,10	3.456,60	864,15					6	0			
3.830,60	3.522,40	880,60						1			
3.902,60	3.588,60	897,15						2			
3.975,00	3.655,20	913,80						3			
4.047,70	3.722,00	930,50						4	0		
4.119,00	3.787,60	946,90						5	1		
4.190,80	3.853,60	963,40						6	2		
4.262,60	3.919,60	979,90						7	3		
4.335,00	3.986,20	996,55							4	0	
4.407,00	4.052,40	1.013,10							5	1	
4.478,80	4.118,40	1.029,60							6	2	
4.551,40	4.185,20	1.046,30							7	3	
4.623,60	4.251,60	1.062,90								4	0
4.695,40	4.317,60	1.079,40								5	1
4.767,20	4.383,60	1.095,90								6	2
4.839,60	4.450,20	1.112,55								7	3
4.911,40	4.516,20	1.129,05									4
4.983,80	4.582,80	1.145,70									5
5.055,10	4.648,40	1.162,10									6
5.127,10	4.714,60	1.178,65									7

Uurloon wordt verkregen door het feitelijk maandloon te delen door 174 (artikel 1 lid 1 sub f.) of het feitelijk weekloon te delen door 40. Dit kan anders zijn voor werknemers in functiegroep F of hoger gezien artikel 22 lid 7. Vaste maandsalarissen op WML-niveau kunnen bij individuele werknemers alleen toegepast worden wanneer er sprake is van een vaste overeengekomen arbeidsduur per week.

Lid 2 De loonsverhogingen worden als volgt berekend:
a. Weekloon: het afgeronde weekloon uit de vorige loontabel wordt vermenigvuldigd met het verhogingspercentage. Dit bedrag wordt vervolgens afgerond op twee decimalen achter de komma. Het laatste cijfer wordt daarbij afgerond op 5 cent.
b. Vier weken loon: de uitkomst onder sub a vermenigvuldigen met 4.
c. Maandloon: de uitkomst onder sub a vermenigvuldigen met 52,2, delen door 12 en afronden op 10 cent.

Lid 3 Voor de jeugdige werknemer gelden de volgende percentages van het cao-loon van volwassen werknemer bij functieschaal 0.

Leeftijd	**Functiegroep B,C en D**
15 jaar	37%
16 jaar	46%
17 jaar	55%
18 jaar	65%
19 jaar	74%
20 jaar	83%

Lid 4 De lonen die in de vorige leden zijn vermeld gelden voor zover op grond van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en het Besluit minimumjeugdloonregeling geen hogere lonen zijn voorgeschreven.

Lid 5 In afwijking van lid 1 en 3 kan de werkgever de werknemer maximaal 3 maanden het wettelijk minimumloon betalen.
Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
- De werknemer werkt in het kader van een arbeidsvoorzieningsproject.
- In de subsidievoorwaarden van de overheid staat dat de beloning niet hoger mag zijn dan het wettelijk minimumloon.

De werkgever kan deze periode tot maximaal een jaar verlengen als hij hiervoor toestemming heeft van cao-partijen.

Lid 6 Voor leerlingen die een BBL-opleiding volgen en in het kader van de beroepspraktijk-vorming als werknemer werken gelden afwijkende bepalingen inzake het loon. Zie hiervoor artikel 43.

Lid 7 In afwijking van lid 1 en 3 kan de werkgever aan de werknemer het wettelijk minimum-(jeugd)loon betalen als hij:
- alleen op zaterdag werkt (zaterdaghulp);
- een BBL-opleiding volgt op niveau 1, zie artikel 43;
- scholier of student is (= degene die op basis van een schriftelijke overeenkomst ten hoogste acht aaneengesloten weken per kalenderjaar in dienstbetrekking staat tot dezelfde werkgever)
- huisvrouw/-man, asielzoeker (= degene die beschikt over een tewerkstellingsvergunning of een verblijfsvergunning ‘asiel voor bepaalde tijd’) of een zelfstandige boer (= degene die primair in zijn levensonderhoud voorziet als zelfstandige in een agrarische onderneming) is;
- uitkeringsgerechtigde is (= degene wiens inkomen onmiddellijk voorafgaande aan de dienstbetrekking uitsluitend bestaat uit een door het UWV of gemeente verstrekte uitkering voor levensonderhoud).

Lid 8 In afwijking van het bepaalde in artikel 7:628 lid 1 en conform artikel 7:628 lid 5 jo lid 7 BW is werkgever gedurende de duur van de arbeidsovereenkomst geen salaris verschuldigd gedurende de tijd dat de werknemer geen arbeid heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen. Dit geldt voor werknemers:
1) van wie de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en;

2) van wie de werkzaamheden geen vaste omvang hebben en;
3) die niet voor hun levensonderhoud afhankelijk zijn van de inkomsten uit onderhavige oproepovereenkomst, en;
4) die werkzaam zijn in de functies grondwerker I, II en III, machinist/tractorchauffeur I, II en III, dan wel algemeen medewerker onderhoud.

Lid 9 In afwijking van lid 1 geldt voor de vakvolwassen werknemer met een arbeidsbeperking de volgende loontabellen:

tredes	1 januari 2025 – maandlonen bij 38 uur	% WML
Aanvang	2324,12	100%
Na 1 jaar dienstverband	€ 2401,51	103,33%xWML
Na 2 jaar dienstverband	€ 2479,14	106,67%xWML
Na 3 jaar dienstverband	€ 2556,53	110%xWML
Na 4 jaar dienstverband	€ 2633,93	113,33%xWML
Na 5 jaar dienstverband	€ 2711,55	116,67%xWML
Na 6 jaar dienstverband	€ 2788,94	120%xWML

tredes	1 januari 2025 – maandlonen bij 40 uur	% WML
Aanvang	€ 2446,44	100%
Na 1 jaar dienstverband	€ 2527,91	103,33%xWML
Na 2 jaar dienstverband	€ 2609,62	106,67%xWML
Na 3 jaar dienstverband	€ 2691,08	110%xWML
Na 4 jaar dienstverband	€ 2772,55	113,33%xWML
Na 5 jaar dienstverband	€ 2854,26	116,67%xWML
Na 6 jaar dienstverband	€ 2935,73	120%xWML

tredes	1 januari 2025 – vier weken lonen bij 38 uur	% WML
Aanvang	€ 2137,12	100%
Na 1 jaar dienstverband	€ 2208,29	103,33%xWML
Na 2 jaar dienstverband	€ 2279,67	106,67%xWML
Na 3 jaar dienstverband	€ 2350,83	110%xWML
Na 4 jaar dienstverband	€ 2422,00	113,33%xWML
Na 5 jaar dienstverband	€ 2493,38	116,67%xWML
Na 6 jaar dienstverband	€ 2564,54	120%xWML

tredes	1 januari 2025 – vier weken lonen bij 40 uur	% WML
Aanvang	€ 2249,60	100%
Na 1 jaar dienstverband	€ 2324,51	103,33%xWML
Na 2 jaar dienstverband	€ 2399,65	106,67%xWML
Na 3 jaar dienstverband	€ 2474,56	110%xWML
Na 4 jaar dienstverband	€ 2549,47	113,33%xWML
Na 5 jaar dienstverband	€ 2624,61	116,67%xWML
Na 6 jaar dienstverband	€ 2699,52	120%xWML

Vaste maandsalarissen op WML-niveau kunnen bij individuele werknemers alleen toegepast worden wanneer er sprake is van een vaste overeengekomen arbeidsduur per week. Aan de individuele werknemer wordt ten minste het minimumuurloon dat geldt in het betreffende tijdvak over het gemiddeld aantal arbeidsuren van de betreffende maand, afgeleid van het totaal aantal arbeidsuren van de individuele werknemer in dat kalenderjaar, betaald

In afwijking van lid 3 gelden voor de jeugdige werknemer de voor het WML vastgestelde jeugdloonpercentages. Deze worden toegepast op de loonbedragen van bovenstaande loontabel. Het bedrag bij aanvang is het WML voor een 21-jarige. De bedragen in deze tabel worden aangepast als het WML wijzigt.. Bij samenloop met artikel 43 prevaleert artikel 35 lid 9.

Lid 10 In functiegroep B is een aanpassing doorgevoerd zodat de nieuwe B0 op het wettelijk minimumloon (WML) ligt. Hierdoor is het aantal functieschalen verminderd, van 5 functieschalen naar 3. Dit betekent dat de functieschalen B0 en B1 zijn vervallen en B2 is aangepast naar WML, en wordt B0. Werknemers in de functieschalen B0/B1/B2 worden per 1 januari 2025 ingedeeld in de nieuwe functieschaal B0. Ook de oude functieschalen B3 en B4 zijn vervallen. Voor de werknemers heeft dit verder geen nadelige gevolgen. De werknemers in deze functieschalen gaan er in loon wel op vooruit, alleen de functieschaal heeft een ander nummer (B1 of B2) gekregen. Bijvoorbeeld:

Indeling in 2024	Indeling in 2024	Weekloon 2025 bij 38 uur
B0	B0	€ 534,28
B1	B0	€ 534,28
B2	B0	€ 534,28
B3	B1	€ 545,05
B4	B2	€ 560,60

Artikel 36 Loon over vakantiedagen

De werkgever is verplicht zijn werknemers tijdens vakantiedagen het volgende loon door te betalen:

- het feitelijk loon;
- inclusief het loon over het gemiddeld aantal extra uren dat er gewerkt is;
- met uitzondering van overuren;
- verhoogd met de krachtens deze cao geldende vaste toeslagen.

Artikel 37 Tariefloon

Voor werkzaamheden die in akkoord worden verricht, regelen de werkgever en werknemer(s) het tarief in onderling overleg. Hierbij geldt de volgende voorwaarde:
Iedere werknemer of groep van samenwerkende werknemers verdient per object een loon, dat bij behoorlijke prestatie ten minste 10% en ten hoogste 30% hoger is dan het loon dat zou zijn verdiend als de uitvoering had plaatsgevonden tegen tijdloon.

Artikel 38 Aanvulling WW-uitkering bij werktijdverkorting

Als de werkgever gebruik maakt van een vergunning tot werktijdverkorting moet hij de WW-uitkering van de werknemer aanvullen tot het nettoloon waarop de werknemer recht heeft als er geen werktijdverkorting wordt toegepast.

Artikel 39 Werknemer met een arbeidsbeperking

De werknemer met een arbeidsbeperking die niet behoort tot de doelgroep van de Participatiewet heeft recht op het loon dat normaliter betaald wordt voor de verrichte werkzaamheden, tenzij een bevoegde instantie op verzoek van de werknemer of de werkgever een lager loon heeft vastgesteld. De werknemer die behoort tot de doelgroep van de Participatiewet wordt beloond conform artikel 35 lid 9.

Artikel 40 Werknemer met een gedeeltelijke werkweek

De werknemer met een gedeeltelijke werkweek, waaronder de werknemer die zijn partiële leerplicht vervult, heeft recht op loon naar evenredigheid.

Artikel 41 Feest- en gedenkdagen

Op de in artikel 26 sub b en artikel 26 sub f aangewezen feest- en gedenkdagen is de werkgever verplicht het feitelijk loon te betalen verhoogd met de krachtens deze cao geldende vaste toeslagen.
Deze verplichting geldt alleen als de feest- en gedenkdagen op een werkdag vallen.

Artikel 42 Jubileumuitkering

De werknemer ontvangt:
- als hij 12,5 jaar (ten minste 150 maanden) in dienst is bij dezelfde werkgever: een jubileumuitkering van één vierde van een bruto maandloon.
- als hij 25 jaar (ten minste 300 maanden) in dienst is bij dezelfde werkgever:

een jubileumuitkering van één maal een bruto maandloon.
De uitbetaling vindt plaats op basis van de geldende fiscale regelingen.

§2 Werknemers die een opleiding volgen

Artikel 43 Cao-loon voor de beroepsbegeleidende leerweg (BBL)

Lid 1 De BBL-leerling wordt gedurende de opleiding volgens de in lid 4 genoemde tabel ingedeeld in de betreffende functiegroep met bijbehorend cao-loon.

Lid 2 De BBL-leerling heeft een arbeidsovereenkomst van maximaal 80%.

Lid 3 Voor een BBL-leerling die jonger is dan 21 jaar, dient op de in lid 4 genoemde beloning het percentage zoals vermeld in artikel 35 Lid 3 te worden toegepast.

Lid 4

BBL/ opleidings-niveau	opleiding	functie waarvoor opgeleid wordt	inschaling tijdens de opleiding	beloning tijdens de opleiding
1	Entree			WML
2	Medewerker Agrarisch Loonwerk	Algemeen medewerker onderhoud	B	85% van cao-loon functiegroep B0
2	Medewerker Agrarisch Loonwerk	Machinist/ tractorchauffeur I	C	85% van cao-loon functiegroep C0
2	Medewerker groen en cultuurtechniek	Machinist/tractorchauffeur I	C	85% van cao-loon functiegroep C0
2	Medewerker groen en cultuurtechniek	Grondwerker I	C	85% van cao-loon functiegroep C0
2	Monteur mobiele werktuigen	Monteur I	C	85% van cao-loon functiegroep C0
2	Medewerker groen, grond en groene infra	Machinist/ tractorchauffeur I	C	85% van cao-loon functiegroep C0
2	Vakman GWW	Grondwerker II	C	85% van cao-loon functiegroep C0
3	Vakbekwaam medewerker agrarisch loonwerk	Machinist/tractorchauffeur II/III	D	90% van cao-loon functiegroep D0
3	Vakbekwaam medewerker groen en cultuurtechniek	Machinist/tractorchauffeur II/III	D	90% van cao-loon functiegroep D0
3	Machinist grondverzet	Machinist/tractorchauffeur II/III	D	90% van cao-loon functiegroep D0
3	Allround monteur mobiele werktuigen	Monteur II	D	90% van cao-loon functiegroep D0
3	Allround vakman GWW	Grondwerker III	D	90% van cao-loon functiegroep D0
3	Vakbekwaam medewerker groen, grond en groene infra	Machinist/ tractorchauffeur II/III	D	90% van cao-loon functiegroep D0

Om het loon van de BBL-leerling vast te stellen dient rekening te worden gehouden met de omvang van het dienstverband. Een BBL-leerling met een arbeidsovereenkomst van 80% ontvangt dus 80% van de beloning zoals opgenomen in bovenstaande tabel. Daarnaast gelden een percentage dat volgt uit de tabel van artikel 43 lid 4 en de leeftijd van de BBL'er conform artikel 35 lid 3 (3 percentages dus over B0, C0 of D0).

Lid 5 De werkgever kan de BBL-leerling maximaal 130% van het wettelijk minimum (jeugd)loon betalen. Er gelden specifieke minimum jeugdlonen voor BBL'ers. In dat geval ontvangt de BBL-leerling als hij met goed gevolg zijn opleiding heeft afgerond, eenmalig een diplomatoeslag. Als de opleiding of de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer en met instemming van de werkgever voortijdig wordt beëindigd, wordt de toeslag naar rato uitbetaald.

Lid 6 Dit atikel is van toepassing zowel op de situatie waarin sprake is van één schooldag per week als op de situatie waarin schooldagen zijn samengevoegd tot theorie-blokken van meerdere dagen per week. Bepalend is dat de verhouding werktijd – schooldagen op jaarbasis 4:1 is.

Lid 7 Bij samenloop met dit artikel prevaleert artikel 35 lid 9.

§3 Vakantietoeslag en afrekening vakantierechten

Artikel 44 Vakantietoeslag

Lid 1 De werkgever betaalt de werknemer een vakantietoeslag van 8,33% van het feitelijk loon, met uitzondering van de beloning voor overwerk zoals bedoeld in Artikel 24 Lid 4, artikel 28 en artikel 48 en met inbegrip van de toeslag voor het werken op onaangename uren zoals bedoeld in artikel 49. Hierbij is rekening gehouden met artikel 16 lid 2 Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag.

Lid 2 a. De werkgever en de werknemers spreken op bedrijfsniveau af op welk moment de vakantietoeslag wordt uitbetaald en leggen dit vast in een collectieve regeling.

b. De werkgever en de werknemers kunnen de volgende momenten van uitbetaling kiezen:
- 1x per jaar (in mei);
- 2x per jaar (in mei en november);
- bij iedere loonbetaling.

c. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst betaalt de werkgever de werknemer het bedrag aan vakantietoeslag waarop hij op dat tijdstip, met inachtneming van het gestelde onder b, recht heeft.

Artikel 45 Vakantietoeslag tijdens ziekte

Bij ziekte heeft de werknemer het recht op de vakantietoeslag die hem volgens artikel 44 toekomt. Dit recht heeft hij 2 jaar of zoveel langer als de verplichting van de werkgever tot loondoorbetaling duurt.

Artikel 46 Afrekening vakantierechten

Als de werknemer bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst meer of minder vakantie-rechten heeft genoten dan hem op grond van de bepalingen van deze cao toekomen, verrekenen de werkgever en de werknemer het eventueel te veel of te weinig genoten deel op basis van het loon over deze vakantiedagen. Schadevergoeding ter vervanging van niet of niet op de juiste wijze verleende vakantie is niet toegestaan zolang de arbeidsovereenkomst duurt, met uitzondering van de bovenwettelijke vakantiedagen (artikel 59 Lid 8).

HOOFDSTUK 7. Toeslagen en vergoedingen.

§1 Toeslagen

Artikel 47 Ploegendienst

Lid 1 Als een werknemer in ploegendienst werkt, wordt zijn feitelijk loon verhoogd met:
- 12,5% bij tweeploegendienst en
- 15% bij drieploegendienst.

Lid 2 Bij werknemers in ploegendienst worden de percentages voor overwerk berekend over het uurloon, verhoogd met de toeslag zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel.

Lid 3 Zie in dit verband ook artikel 29.

Artikel 48 Beloning van overwerk

Lid 1 a. De werkgever mag de helft van de overuren als bedoeld in artikel 24 lid 4 en artikel 28 op jaarbasis vergoeden in de vorm van vrije tijd. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
- De vergoeding in vrije tijd en/of geld vindt plaats uiterlijk in de vierde maand nadat het overwerk is verricht.
- Met schriftelijke instemming van de werknemer kan de vergoeding in vrije tijd ook plaatsvinden in de vijfde en zesde maand nadat het overwerk is verricht.
- De vergoeding in vrije tijd en/of geld geschiedt conform de in lid 2 vermelde percentages.

b. Vervallen per 1-1-2023.

c. **Overgangsregeling per 1 januari 2023**

Voor de werknemers die vóór 1 januari 2023 een arbeidsovereenkomst met overbrugging hadden, gelden de volgende voorwaarden voor het opnemen van de overuren:
- De helft van de overuren mag worden vergoed in vrij tijd.
- De vergoeding in vrije tijd vindt plaatst uiterlijk in de zesde maand nadat het overwerk is verricht.
- De vergoeding in vrije tijd geschiedt conform de in lid 2 vermelde percentages.

Lid 2 Het percentage voor de beloning van overuren bedraagt:
a. op zondagen en op feest- en gedenkdagen die niet op zondag vallen: 200%;
b. op zaterdagen: 130%, tenzij de overuren worden beloond in vrije uren. In dat geval bedraagt de beloning een aan het aantal overuren gelijk aantal vrije uren en 30% van het uurloon in geld;
c. op andere dagen van de week: 130%;
d. voor uren die liggen tussen 22.00 uur en 06.00 uur: 150%.

Lid 3 Voor de werknemer die is ingedeeld in de functiegroep F of hoger, is wat in de vorige leden is bepaald niet van toepassing. Voor hem wordt in onderling overleg een overwerkvergoeding geregeld.

Lid 4 Als de werknemer na het einde van de arbeidstijd (18.00 uur volgens artikel 21 Lid 2) moet werken is de werkgever verplicht:
- de werknemer in de gelegenheid te stellen een warme maaltijd te eten

(De werkgever vergoedt dan de extra reis overeenkomstig artikel 53) of
- een gratis warme maaltijd te verstrekken.

Artikel 49 Toeslag voor werk op onaangename uren

Lid 1 De werkgever betaalt de werknemer in functiegroep A tot en met F een onaangename-urentoeslag als:
- de werknemer moet werken buiten de tijdstippen van aanvang en einde van de arbeidsdag als genoemd in artikel 21 Lid 2; en
- dit werk niet kan worden aangemerkt als overwerk zoals bepaald in artikel 28 en artikel 48.

Lid 2 De onaangename-urentoeslag:
- bedraagt per uur 30% van het uurloon; en
- wordt betaald bovenop het feitelijk loon

Als er sprake is van een deeltijd arbeidsovereenkomst overeenkomstig artikel 5 Lid 1 sub b, betaalt de werkgever onaangename-urentoeslag zoals vermeld in artikel 22 Lid 6.

Lid 3 Onaangename uren kunnen worden opgenomen in tijd of ingezet worden voor verlofsparen.

Lid 4 Van de regeling in lid 1 kan alleen gebruik worden gemaakt als de werkgever en de werknemer dit samen zijn overeengekomen. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
- De afspraak moet uiterlijk een dag vóór de werkzaamheden worden gemaakt.
- Samenloop met overwerk in de zin van artikel 28 is niet toegestaan, tenzij het oogstwerkzaamheden betreft.

Artikel 50 Prestatietoeslag

De werknemer aan wie vóór 1 mei 2016 een prestatietoeslag is toegekend, behoudt de aanspraak op deze prestatietoeslag voor de duur dat de extra prestatie of inspanning van de werknemer wordt gevraagd.

Artikel 51 Beloning tijdelijk andere werkzaamheden

Aan de werknemer, die op verzoek van werkgever tijdelijk een hogere functie uitoefent, wordt de beloning zoals opgenomen in artikel 35 lid 1 betaalt die bij deze hogere functie hoort. Onder tijdelijk wordt verstaan een periode van minimaal twee maanden.

§2 Vergoedingen

Artikel 52 Reiskosten woning-werk

Lid 1 De werkgever betaalt de werknemer of de stagiair een afstandsvergoeding als de enkele reis afstand van de woning van de werknemer tot het bedrijf van de werkgever of de plaats waar gewerkt wordt ten minste vijf kilometer is.

Lid 2 De in lid 1 bedoelde afstandsvergoeding is per 1 januari 2025:

Soort vervoer	Afstand woning werknemer tot bedrijf werkgever of plaats waar gewerkt wordt (de enkele reisafstand)	Vergoeding
Fiets	0 tot en met 4 km	Maximum fiscaal vrijgestelde bedrag (2025: € 0,23 per kilometer)
Eigen vervoermiddel	5 tot en met 10 km	€ 2,30 per dag
Eigen vervoermiddel	11 tot en met 15 km	€ 5,06 per dag
Eigen vervoermiddel	16 km of meer	€ 0,23 per kilometer
Carpoolen Hiervan is sprake als in overleg met de werkgever gebruik gemaakt wordt van één auto en met deze auto één of meerdere mede-werknemers worden vervoerd	5 km of meer	€ 0,31 per kilometer

Lid 3 In aanvulling op lid 2 is de vergoeding voor het reizen van het huis van de werknemer of de stagiair met een eigen vervoermiddel, naar een werklocatie die afwijkt van de bedrijfslocatie van de werkgever, voor de meerdere kilometers dan de normale woon-werkafstand € 0,33 per km. De werkgever is gerechtigd een vervoermiddel in de vorm van een personenauto of bedrijfsauto aan te wijzen.

Lid 4 Werkgever en werknemer of de stagiair mogen van de cao afwijkende afspraken maken, mits de afspraken qua niveau gelijkwaardig zijn aan de afspraken in de cao en schriftelijk vastgelegd worden.

Lid 5 Als de werknemer of de stagiair naar een verder van het bedrijf gelegen woonplaats verhuist, bepalen de werkgever en de werknemer of de stagiair in onderling overleg de afstandsvergoeding. Dit gebeurt met inachtneming van het bepaalde in de voorgaande leden.

Lid 6 De hiervoor vermelde vergoedingen gelden voor elke gewerkte dag, ongeacht het aantal arbeidsuren dat op die dag is gewerkt, behoudens het bepaalde in artikel 48 lid 4.

Lid 7 Als de werkgever conform lid 3 een vergoeding betaalt van € 0,33 per km is deze hogere vergoeding feitelijk ook bedoeld voor de reiskosten waarvoor de werkgever een lagere kilometervergoeding heeft gegeven dan € 0,23 per km. Voor meer informatie zie www.belastingdienst.nl zoek op “auto en vervoer”. Klik op “eigen vervoer”.

Artikel 53 Reistijdenvergoeding

Lid 1 De werkgever vergoedt de normale reistijd per gemotoriseerd voertuig van de woning van de werknemer naar de door de werkgever aangewezen plaats waar de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd, niet zijnde de standplaats, en omgekeerd:

- op basis van het feitelijke loon;
- met uitzondering van het eerste halfuur heenreis en het eerste halfuur terugreis.

Van de heenreis en terugreis wordt telkens maximaal een uur aangemerkt als reistijd.
De extra benodigde reistijd wordt gerekend tot de arbeidstijd. Als deze extra reistijd buiten de normale arbeidstijd valt, wordt deze tijd aangemerkt als overwerk en vergoed overeenkomstig artikel 48.

Lid 2 Lid 1 is ook van toepassing als het bedrijf van de werkgever alleen geldt als opstap- of poolplaats voor gezamenlijk vervoer per (bedrijfs)auto naar de plaats waar de werkzaamheden worden uitgevoerd.

Lid 3 De werknemer die in overleg met de werkgever met een auto één of meerdere medewerknemers vervoert, krijgt de reistijd volledig vergoed tegen het feitelijk loon. Dit geldt in afwijking van lid 1.

Lid 4 Als de werknemer naar een woonplaats verhuist die verder van het bedrijf ligt, is de werkgever niet verplicht de reistijdenvergoeding aan te passen.

Artikel 54 Verlof en reisvergoeding

Lid 1 De werkgever stelt de werknemer die gehuisvest is zoals bedoeld in artikel 58, in de gelegenheid eens per week (van vrijdagavond na het einde van de vastgestelde arbeidstijd tot de eerste reisgelegenheid maandagochtend) naar zijn woonplaats te gaan. Bij werkzaamheden in het buitenland kan in onderling overleg een andere regeling worden overeengekomen.

Lid 2 De werkgever betaalt de reiskosten die uit dit verlof voortvloeien (uitgaande van de tweede of daarmee gelijk te stellen reisklasse). De werkgever kan de werknemer tijdens de reis een verblijfsvergoeding verstrekken overeenkomstig artikel 58 Lid 3.

Artikel 55 Bereikbaarheidsvergoeding

Lid 1 De werkgever betaalt de werknemer of de stagiair een vergoeding voor de tijd die hij voor het bedrijf bereikbaar moet zijn als:

- de werkgever en de werknemer of de stagiair schriftelijk zijn overeengekomen dat de werknemer of de stagiair buiten de voor hem vastgestelde arbeidstijd bereikbaar is voor het bedrijf om onverwachts dringende werkzaamheden te verrichten; en
- de werknemer of de stagiair verplicht is aan een oproep van de werkgever gehoor te geven.

Lid 2 De vergoeding bedraagt per 1 januari 2025 € 15,00 per etmaal of deel van het etmaal. Per 1 januari 2026 wordt dit bedrag verhoogd naar € 15,20 per etmaal of deel van het etmaal.

Lid 3 De bereikbaarheidsvergoeding geldt niet voor de werknemer in functiegroep G en hoger.

Artikel 56 Werkkleding en kledingvergoeding

Lid 1 De werkgever is verplicht om de werknemer of de stagiair voor zover wettelijk vereist:
- deugdelijke persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) ter beschikking te stellen; en
- ervoor te zorgen dat deze regelmatig afdoende worden gereinigd.

De werknemer of de stagiair is verplicht de PBM's die de werkgever ter beschikking heeft gesteld:
- doelmatig te gebruiken,
- zorgvuldig te beheren en
- de voorschriften betreffende de beveiliging nauwkeurig in acht te nemen.

Lid 2 De werkgever geeft per 1 januari 2025 de werknemer of de stagiair in bruikleen drie werkpakken per jaar of verstrekt aan de werknemer of de stagiair een vergoeding voor slijtage van zijn eigen werkkleding van € 4,30 per week. Per 1 januari 2026 wordt dit bedrag verhoogd naar € 4,40 per week.

Lid 3 De werkgever verstrekt de werknemer of de stagiair twee paar veiligheidsschoenen per jaar. Een nieuw paar schoenen wordt verstrekt na inlevering van het oude paar. De werknemer of de stagiair is verplicht de veiligheidsschoenen te dragen.

Lid 4 Dit artikel is alleen van toepassing op de werknemer die volgens de arbocatalogus veiligheidsschoenen moet dragen.

Artikel 57 Telefoonvergoeding

Lid 1 Indien de werknemer mobiel bereikbaar moet zijn, stelt de werkgever een communicatiemiddel beschikbaar of vergoedt de kosten. Het gebruik van het communicatiemiddel is uitsluitend voor zakelijke doeleinden.

Lid 2 Werkgever en werknemer mogen van de cao afwijkende afspraken maken, mits de afspraken qua niveau gelijkwaardig zijn aan de afspraken in de cao en schriftelijk vastgelegd worden.

Artikel 58 Huisvesting

Lid 1 Als de werknemer vanwege de afstand niet elke avond naar zijn woning terug kan keren, regelt de werkgever in overleg met de werknemer passende huisvesting.

Lid 2 De kosten van voeding en huisvesting komen voor rekening van de werkgever.

Lid 3 Voor kleine verteringen tijdens de reis en huisvesting verstrekt de werkgever per 1 januari 2025 een verblijfsvergoeding van € 8,00 per dag, tenzij de werkgever de kosten volledig betaalt. Per 1 januari 2026 wordt dit bedrag verhoogd naar € 8,10 per dag.

HOOFDSTUK 8. Vakantie en verlof

§1 Vakantie

Artikel 59 Vakantiedagen

Lid 1 Opbouw van wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen:

a. De werknemer met een volledige werkweek bouwt per maand 1,6667 wettelijke vakantiedag op. Dit betekent 20 wettelijke vakantiedagen op jaarbasis.
Tijdens zwangerschapsverlof vindt gedurende 6 weken alleen de opbouw plaats van wettelijke vakantiedagen.

b. De opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen bedraagt voor de werknemer met een volledige werkweek:
   - die 18 jaar of ouder is: per maand 0,5 bovenwettelijke vakantiedag. Dit betekent 6 bovenwettelijke vakantiedagen op jaarbasis,.
   - die jonger is dan 18 jaar: per maand 0,75 bovenwettelijke vakantiedag. Dit betekent 9 bovenwettelijke vakantiedagen op jaarbasis.

   De leeftijd aan het begin van het kalenderjaar is bepalend.
   Tijdens verlof in het kader van de levensloopregeling bouwt de werknemer geen vakantiedagen op.

c. In afwijking van lid 1 sub a en b worden geen bovenwettelijke vakantiedagen opgebouwd indien de werknemer:
   - ziek is;
   - aanvullend geboorteverlof geniet;
   - onbetaald verlof geniet;
   - zwangerschaps - en bevallingsverlof geniet;
   - geboorteverlof geniet;
   - ouderschapsverlof geniet.

Lid 2 De werknemer die op 1 januari van enig jaar 55 jaar of ouder is, heeft recht op extra bovenwettelijke vakantiedagen:

55-57 jaar	1 dag per jaar
58-59 jaar	2 dagen per jaar
60-61 jaar	3 dagen per jaar
62 jaar	4 dagen per jaar
63 jaar	5 dagen per jaar
64 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd	6 dagen per jaar

Als de werknemer deelneemt aan de seniorenregeling of de uitgebreide seniorenregeling zoals bedoeld in artikel 85, lid 1 sub a. en sub b. worden de in dit lid genoemde, extra bovenwettelijke vakantiedagen niet opgebouwd.

Lid 3 De werknemer die op 1 januari van enig jaar in totaal 10 of meer jaren dan wel 120 of meer maanden, in dienst is bij dezelfde werkgever, heeft per jaar recht op extra bovenwettelijke vakantiedagen:

10-20 jaar of 120-240 maanden	1 dag per jaar
20-30 jaar of 240-360 maanden	2 dagen per jaar
30 jaar of 360 maanden of meer	3 dagen per jaar

Hiervoor worden afzonderlijke arbeidsovereenkomsten, al of niet aaneengesloten, bij elkaar opgeteld.
Als de werknemer deelneemt aan de uitgebreide seniorenregeling zoals bedoeld in artikel 85 lid 1 sub b. worden de in dit lid genoemde, extra bovenwettelijke

vakantiedagen niet opgebouwd.

Lid 4
a. De werknemer van 18 jaar of ouder kan van de dagen die zijn opgebouwd op grond van lid 1, 15 aaneengesloten dagen opnemen, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich hiertegen verzetten. Als de bedrijfsomstandigheden zich verzetten tegen het opnemen van vakantiedagen over een aaneengesloten periode, heeft de werknemer met een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of meer recht op 10 aaneengesloten vakantiedagen.
b. De werknemer van 18 jaar of ouder met kwalificatieplichtige kinderen jonger dan 18 jaar:
   - mag tijdens de schoolvakantie in de zomer 10 aaneengesloten vakantiedagen opnemen.
   - kan niet verplicht worden om te werken in het weekend direct voorafgaand of direct aansluitend op deze 10 dagen.
c. De werknemer jonger dan 18 jaar kan van de dagen die zijn opgebouwd op grond van lid 1 sub b 18 aaneengesloten vakantiedagen opnemen, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich hiertegen verzetten. In dat geval kan de werknemer ten minste 15 aaneengesloten vakantiedagen opnemen.
d. Op de vakantiedagen worden feest- en gedenkdagen zoals bedoeld in artikel 26 sub c en artikel 26 sub d en artikel 26 sub e, in mindering gebracht.

Lid 5 De werkgever heeft het recht om 2 vakantiedagen tijdig aan te wijzen.

Lid 6 De werknemer heeft het recht om één keer per 2 jaar 35 vakantiedagen aaneengesloten op te nemen. Daarbij gelden de volgende voorwaarden:
a. De werknemer heeft voor de aanvang van deze verlofperiode voldoende vakantiedagen opgebouwd.
b. De werknemer heeft het verzoek ten minste 12 maanden voor aanvang van de verlofperiode bij de werkgever ingediend en de periode is in overleg tussen de werkgever en de werknemer vastgesteld. Indien op grond van artikel 7:640a BW een deel van het benodigde aantal vakantiedagen zou vervallen per 1 juli, wordt de vervaltermijn voor die dagen verlengd tot en met het einde van de geplande verlofperiode.
c. Het bedrijfsbelang en met name de planning van werkzaamheden verzetten zich niet tegen het verlof.

Lid 7 De werknemer mag op vakantiedagen geen betaalde arbeid voor derden verrichten.

Lid 8 De werkgever en de werknemer kunnen in onderling overleg besluiten dat bovenwettelijke vakantiedagen die niet zijn opgenomen, worden uitbetaald.

Lid 9 Het wijzigen van de peildatum in lid 2 en 3 van dit artikel van 1 maart naar 1 januari van enig jaar heeft tot gevolg dat de werknemer hier in 2025 nadeel van kan hebben. Dit nadeel is aan de orde als de werknemer de genoemde leeftijd (lid 2) of de genoemde duur van het dienstverband (lid 3) bereikt tussen 1 januari 2025 en 1 maart 2025. Cao-partijen hebben afgesproken dat werkgevers coulant omgaan met deze situaties zodat het nadeel dat de werknemer op basis van deze wijziging heeft, wordt weggenomen.

Artikel 60 Onderscheid wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen

De wet kent een onderscheid tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen. De wettelijke vakantiedagen vervallen op 1 juli na het jaar waarin ze werden opgebouwd. Voor de bovenwettelijke vakantiedagen geldt een andere regeling.
In bijlage 10 staat meer informatie over de wettelijke vakantiedagen en de bovenwettelijke vakantiedagen, de vervaltermijn en de verjaringstermijn en de volgorde van opname van de verlofdagen.

Lid 1 De werkgever brengt in de administratie van opgebouwde en opgenomen vakantiedagen, onderscheid aan naar wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen.

Lid 2 De werknemer vraagt een vakantiedag of vakantieperiode schriftelijk aan. De werknemer ontvangt schriftelijk de toestemming of afwijzing over het opnemen van de vakantiedag(en).

Lid 3 Bij opname van vakantiedagen worden de dagen die het eerst dreigen te vervallen of te verjaren, het eerste benut voor opname. Zie bijlage 10 met schema's voor de volgorde.

Lid 4 De werknemer kan vanaf de leeftijd van 45 jaar de bovenwettelijke vakantiedagen opsparen langer dan 5 jaar conform de fiscale voorwaarden (verlofsparen).

Artikel 61 Vervallen

§2 Verlof

Artikel 62 Kort verzuim met behoud van loon

Lid 1 De werkgever is in de volgende gevallen verplicht de werknemer op zijn verzoek vrij te geven en het feitelijke loon, verhoogd met de voor hem geldende vaste toeslagen per week door te betalen:

a. gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e) of eigen inwonende kinderen of inwonende ouders of schoonouders.
b. 2 dagen:
    1. bij het huwelijk van de werknemer;
    2. bij adoptie van een kind door de werknemer.
c. 1 dag:
    1. bij het huwelijk van eigen of pleegkinderen, ouders, broers of zussen van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e);
    2. bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van de werknemer, ouders of schoonouders;
    3. bij het overlijden van uitwonende eigen kinderen of pleegkinderen, van kleinkinderen, aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders of grootouders van de werknemer;
    4. bij de begrafenis of crematie van:
        - uitwonende eigen of pleegkinderen van de werknemer;
        - kleinkinderen, aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, broers of zussen van de werknemer;
        - grootouders en aangehuwde broers en zussen van de werknemer;
    5. op een bijzondere nationale feestdag, wanneer deze officieel als zodanig is aangewezen en voor zover er in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet al een regeling voor deze dag is getroffen;
    6. bij verhuizing vanwege de uitoefening van de functie.

d. de werkelijke benodigde tijd, maximaal 15 uren per kalenderjaar: voor noodzakelijke medische verzorging die niet buiten werktijd kan plaatsvinden. Als de werkgever erom vraagt, moet de werknemer een schriftelijke verklaring overleggen waaruit blijkt dat het bezoek uitsluitend onder werktijd kon plaatsvinden.
e. de werkelijke benodigde tijd, maximaal 1 dag: wanneer er sprake is van een wettelijk voorschrift of een verplichting die de overheid zonder geldelijke vergoeding heeft opgelegd die de werknemer persoonlijk moet nakomen.
f. De werknemer heeft recht op loondoorbetaling wegens een gebeurtenis zoals bedoeld in sub a. tot en met e. voor zover hij die daadwerkelijk heeft bijgewoond.

Lid 2 Een levenspartner wordt gelijkgesteld aan een echtgeno(o)t(e). De levenspartner is degene met wie de werknemer een duurzaam samenlevingsverband is aangegaan.

Lid 3 Waar in dit artikel huwelijk staat, kan ook geregistreerd partnerschap worden gelezen.

Lid 4 Overeenkomstig artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer in de hierna te noemen gevallen recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd als hij zijn werk niet kan verrichten. Als de werknemer een beroep doet op dit verlof en het betreft redenen die niet tevens onder lid 1 van dit cao-artikel vallen, dan wordt in afwijking van artikel 4:6 van de Wet arbeid en zorg de benodigde tijd in mindering gebracht op de bovenwettelijke vakantiedagen.
Bovenstaande geldt voor:
a. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:
1. de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
2. het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.
b. een door de wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kan plaatsvinden;
c. de uitoefening van het actief kiesrecht.

Artikel 63 Kort verzuim zonder doorbetaling van loon

De werkgever is, als het bedrijfsbelang dit toelaat, verplicht om de werknemer op zijn verzoek zonder betaling van loon in de volgende gevallen vrij te geven:
1. voor het bezoeken van vergaderingen van besturen of commissies van publiekrechtelijke organen, waarvoor hij door zijn vakorganisatie als lid of plaatsvervangend lid is aangewezen;
2 voor het bezoeken van vergaderingen voor zijn vakorganisatie;
3. voor het bezoeken van gemeenteraadsvergaderingen of commissies van deze raad, voor zover betrokkene deel uitmaakt van het gemeentebestuur;
4. een dag: bij verhuizing anders dan vanwege uitoefening van de functie.

Van de onder 1 en 2 genoemde activiteiten bedraagt het verlof voor andere activiteiten dan het bezoeken van statutaire vergaderingen van deze organen per jaar maximaal 3 dagen.

Artikel 64 Prepensioneringsverlof

De werknemer van 58 jaar en ouder heeft recht op onbetaald verlof voor maximaal 5 dagen voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op zijn pensioen, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.

Artikel 65 Scholing

De werknemer heeft recht op een zodanige scholing dat hij in staat is zijn functie adequaat uit te oefenen. Hij heeft het recht om de scholing bij de werkgever aan te vragen. Op bedrijfsniveau kunnen afspraken worden gemaakt over de terugbetaling van scholingskosten.

1. De werknemer die een wettelijk verplichte of direct met bedrijfscertificering samenhangende cursus c.q. scholing volgt, die noodzakelijk is voor de uitoefening van de eigen functie, heeft recht op het feitelijk loon over de cursusdagen. De werkgever betaalt de cursuskosten.
2. De individuele werknemer, die op verzoek van de werkgever een cursus c.q. scholing volgt specifiek in het belang van het bedrijf, heeft recht op het feitelijk loon over de cursusdagen. De werkgever betaalt de cursuskosten.
3. Voor niet onder lid 1 of 2 genoemde cursussen c.q. scholing, welke in gezamenlijk belang zijn van werkgever en werknemer, stelt de werknemer zelf de benodigde tijd beschikbaar. De werkgever betaalt de cursuskosten.
4. De werknemer die een cursus c.q. scholing wenst te volgen, zonder dat sprake is van een gezamenlijk belang, heeft recht op opname van vrije dagen en/of roostervrije-dagen, mits hij deze dagen tijdig bij de werkgever aanvraagt en dit niet strijdig is met het bedrijfsbelang.

§3 Arbeid en zorg

Artikel 66 Zwangerschaps-, bevallings- en adoptieverlof

Bij zwangerschap en bevalling heeft de vrouwelijke werknemer recht op verlof en een uitkering zoals bedoeld en onder de voorwaarden zoals bepaald in hoofdstuk 3 van de Wet arbeid en zorg.
In geval van adoptie heeft de werknemer recht op onbetaald verlof overeenkomstig hoofdstuk 3 van de Wet arbeid en zorg.
De werkgever is niet verplicht het loon door te betalen.
De werknemer ontvangt een uitkering op grond van genoemde wet.

Artikel 67 Ouderschapsverlof

Lid 1 De werknemer heeft recht op ouderschapsverlof zoals bedoeld en onder de voorwaarden zoals bepaald in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg.

Lid 2 De werknemer heeft gedurende 9 weken ouderschapsverlof tijdens het eerste levensjaar van het kind aanspraak op een UWV-uitkering ter hoogte van 70% van zijn dagloon (tot 70% van het maximumdagloon) zoals bepaald in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg.
De werkgever is niet verplicht het loon door te betalen.
De werknemer ontvangt een uitkering op grond van genoemde wet.

Artikel 68 Geboorteverlof

Lid 1 De werknemer heeft recht op geboorteverlof met behoud van loon van één keer de arbeidsduur per week. Het geboorteverlof moet opgenomen worden binnen 4 weken na de bevalling van de echtgenote.

Lid 2 De werknemer heeft recht op aanvullend geboorteverlof van maximaal 5 keer de arbeidsduur per week. Tijdens het aanvullend geboorteverlof krijgt de werknemer geen salaris, maar een uitkering van het UWV. De werknemer moet het aanvullend geboorteverlof opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Voorafgaand aan het aanvullend geboorteverlof moet de werknemer het geboorteverlof met behoud van loon van 1 keer de arbeidsduur per week opnemen. Op verzoek van de werknemer kan de UWV-uitkering aangevuld worden door uitruil van vakantie- en overuren. Tijdens het aanvullend geboorteverlof vindt geen opbouw plaats van bovenwettelijke vakantie- en atv-uren.
Het geboorteverlof geldt ook bij een doodgeboren kindje of een kindje dat net na de geboorte overlijdt. Dit prevaleert boven artikel 62 lid 1 in verband met aanvullend geboorteverlof.

Artikel 69 (Kortdurend of langdurend) zorgverlof

Lid 1 De werknemer heeft recht op kortdurend zorgverlof zoals bedoeld en onder de voorwaarden zoals bepaald in hoofdstuk 5, afdeling I van de Wet arbeid en zorg. Gedurende het kortdurend zorgverlof heeft de werknemer recht op 70% van het voor hem geldende loon, tenzij dat minder is dan het voor hem geldende wettelijke minimumloon. In dat geval heeft de werknemer recht op het voor hem geldende wettelijk minimumloon.

Lid 2 De werknemer heeft recht op langdurend onbetaald zorgverlof zoals bedoeld en onder de voorwaarden zoals bepaald in hoofdstuk 5, afdeling II van de Wet arbeid en zorg.
Tijdelijk minder werken kan een optie zijn. De werkgever en werknemer kunnen ook in lijn met of afwijkend van wat bepaald is in de artikel 24 en artikel 48 meeruren of overuren inzetten.

Lid 3 De werknemer die kortdurend of langdurend zorgverlof wenst treedt hierover tijdig in overleg met de werkgever om hierover afspraken te maken.
Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd en bevatten:

- een indicatie van de duur;
- de omvang in uren per week / dag;
- hoe het verlof gecombineerd kan worden met de arbeidstijden.

HOOFDSTUK 9. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Artikel 70 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht

De betalingsverplichtingen van de werkgever gelden uitsluitend indien:
- de werknemer zich houdt aan de regels die in de onderneming bij ziekteverzuim gelden en:
- er geen sprake is van de omstandigheden genoemd in artikel 72.

Als de werkgever twijfelt of de werknemer voldoende meewerkt aan zijn re-integratie, vraagt hij een deskundigenoordeel aan bij het UWV.

Lid 1 Bij de vaststelling van de hoogte van het voor de betrokken werknemer en voor zijn gebruikelijke arbeidstijd vastgestelde loon, zoals genoemd in de leden van dit artikel, gelden de bepalingen van artikel 7:629 BW. Ingevolge artikel 7:629 BW wordt het recht op loon bij ziekte gebaseerd op het loon waar de werknemer aanspraak op had kunnen maken, als hij niet arbeidsongeschikt was geworden.

Lid 2 Als de arbeidsovereenkomst tijdens de arbeidsongeschiktheid eindigt, heeft de werknemer na afloop van de arbeidsovereenkomst:
- geen recht op de wettelijke loondoorbetaling zoals genoemd in artikel 7:629 BW; en
- geen recht op de aanvullingen die in dit artikel staan vermeld.

Lid 3 De volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemer, die binnen de eerste 2 jaar van arbeidsongeschiktheid de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) instroomt, heeft tevens recht op de aanvullingen op de loondoorbetalingsverplichting zoals in de hierna bedoelde leden is vermeld.

Lid 4 Loondoorbetalingsverplichtingen eerste periode van 26 weken:
Bij arbeidsongeschiktheid is de werkgever verplicht de werknemer de eerste 26 weken van de wettelijke periode, zoals genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het voor de betrokken werknemer en voor zijn gebruikelijke arbeidstijd vastgestelde loon door te betalen en een aanvulling tot 100% van het voor zijn gebruikelijke arbeidstijd vastgestelde loon te verstrekken. In ieder geval betaalt de werkgever ten minste het voor de betrokken werknemer en voor zijn gebruikelijke arbeidstijd geldende wettelijk minimum (jeugd) loon.

Lid 5 Loondoorbetalingsverplichtingen tweede periode van 26 weken:
Bij arbeidsongeschiktheid is de werkgever verplicht de werknemer de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode, zoals genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het voor de betrokken werknemer en voor zijn gebruikelijke arbeidstijd vastgestelde loon door te betalen en een aanvulling tot 90% van het voor zijn gebruikelijke arbeidstijd vastgestelde loon te verstrekken. In ieder geval betaalt de werkgever ten minste het voor de betrokken werknemer en voor zijn gebruikelijke arbeidstijd geldende wettelijk minimum (jeugd) loon.

Lid 6 Loondoorbetalingsverplichtingen tweede jaar:
a. Bij arbeidsongeschiktheid is de werkgever verplicht de werknemer het 2e jaar van de wettelijke periode, zoals genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het voor de betrokken werknemer en voor zijn gebruikelijke arbeidstijd vastgestelde loon door te betalen.
b. De werkgever verstrekt op het onder a. bedoelde loon een aanvulling tot 75% van het voor de werknemer en zijn gebruikelijke arbeidstijd geldende vastgestelde loon.
c. In afwijking van het onder b. bepaalde vult de werkgever aan tot 85% van het

voor de werknemer en zijn gebruikelijke arbeidstijd geldende vastgestelde loon als de werknemer passend werk verricht met een loonwaarde van minimaal 35% van het maatmanloon, of als het UWV aan de werknemer een vervroegde IVA-uitkering heeft toegekend.

Lid 7 Loondoorbetalingsverplichtingen werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is:
De werknemer die - in aansluiting op de periode van arbeidsongeschiktheid zoals genoemd in lid 6 van dit artikel volgens het UWV - minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt maximaal 5 jaar 90% van het voor de betrokken werknemer en voor zijn gebruikelijke arbeidstijd vastgestelde loon zolang de werknemer herplaatst is bij de eigen werkgever. Zie voor de ontslagmogelijkheid artikel 13.

Lid 8 Voor de vaststelling van de hoogte van de aanvulling op de loondoorbetalingsverplichting zoals bedoeld in de vorige leden geldt, dat de werknemer niet meer ontvangt dan het voor de betrokken werknemer en voor zijn gebruikelijke arbeidstijd vastgestelde loon.

Lid 9 De werkgever is verplicht de Ziektewetuitkering volledig uit te keren, als:
- deze uitkering via de werkgever wordt uitgekeerd en
- de uitkering hoger is dan het voor de werknemer geldende loon.

Lid 10 Als de werknemer in verband met zijn arbeidsongeschiktheid recht heeft op een wettelijke uitkering (zoals ZW, vervroegde IVA, WIA of WAO) of een uitkering op grond van een private arbeidsongeschiktheidsverzekering wordt de loonbetaling plus aanvulling verminderd met het bedrag van deze uitkering.

Lid 11 Als er een derde aansprakelijk gesteld kan worden voor de arbeidsongeschiktheid van een werknemer heeft de werkgever een zelfstandig verhaalsrecht op grond van artikel 6:107a BW.

Lid 12 Er bestaan ziekteverzuimverzekeringen. Deze verzekeringen bieden een basispakket aan voor de werkgever en een pluspakket voor de werknemer.

Artikel 70a Loonsanctie – Loondoorbetalingsverplichting werkgever 3e ziektejaar

Lid 1 Als het UWV van mening is dat de werkgever onvoldoende re-integratie inspanningen heeft verricht, kan het UWV aan de werkgever een loonsanctie opleggen. Dit betekent dat de loondoorbetalingstermijn van 104 weken verlengd wordt met maximaal 52 weken.

Lid 2 De werkgever is verplicht om gedurende de periode waarvoor een loonsanctie door het UWV is opgelegd aan de werknemer 70% van het (max) dagloon voor de betrokken werknemer en voor zijn gebruikelijke arbeidstijd vastgestelde loon door te betalen.

Artikel 71 Verzuimbegeleiding

De werknemer maakt tijdens de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid aanspraak op verzuimbegeleiding die voortvloeit uit de Wet verbetering poortwachter (Wvp).

Artikel 72 Geen doorbetalingsverplichting werkgever

Lid 1 De werknemer heeft de rechten uit artikel 70 niet:

a. als de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of als de ziekte het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond weigert passende arbeid te verrichten voor zijn werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van de uitvoeringsinstelling aangewezen derde;
d. als hij niet meewerkt aan het verhalen van onkosten op derden;
e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten;
f. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak voor zijn re-integratie;
g voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een WIA-uitkering later indient dan is voorgeschreven.
h. Als er een oorzakelijk verband bestaat tussen de arbeidsongeschiktheid en het vervullen van betaalde arbeid voor derden.

Lid 2 De werkgever mag de betalingsverplichtingen die voortvloeien uit artikel 70 lid 1 tot en met 9 opschorten zolang de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften voor het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen.

Lid 3 De werkgever stelt onverwijld nadat het vermoeden is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen dat sprake is van een grond als bedoeld in lid 1 of lid 2 de werknemer schriftelijk van op de hoogte van het geheel of gedeeltelijk niet betalen van het loon of het opschorten van de loonbetaling.

Lid 4 Wanneer de werkgever de werknemer niet onverwijld heeft geïnformeerd, kan de werkgever geen beroep meer doen op enige grond om het loon niet te betalen of om de loonbetaling op te schorten.

Artikel 73 Gemoedsbezwaarden

De werkgever is niet gerechtigd om premie in te houden bij de gemoedsbezwaarde werknemer ten gunste van de Ziektewet, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).

HOOFDSTUK 10. Arbeidsomstandigheden en veiligheidsvoorschriften

§1 Arbeidsomstandigheden

Artikel 74 Maatwerkregeling arbodienstverlening

Lid 1 a. Er is een kosteloze branche-RI&E beschikbaar voor de sector Groen, Grond en Infrastructuur. De branche-RI&E is digitaal in te vullen via Stigas (een onderdeel van Colland) https://www.stigas.nl/diensten/risico-inventarisatie-en-evaluatie/.

b. Het branche specifieke R&IE-instrument is:
- Samen met partijen aan de hand van de laatste inzichten ontwikkeld;
- overeenkomstig het model zoals bedoeld in artikel 2.14b, tweede lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit;
- en dus actueel en betrouwbaar.

c. Als gebruik gemaakt wordt van de branche RI&E dan is toetsing door gecertificeerde kerndeskundigen alleen noodzakelijk als meer dan 25 werknemers in dienst zijn. Toetsing kan gedaan worden door de kerndeskundigen van Stigas maar ook door een andere arbodienst of andere gecertificeerde kerndeskundigen. De aanwezige risico's bepalen welke gecertificeerde kerndeskundigen moeten worden ingezet. Dit kunnen zijn de bedrijfsarts, een arbeids- en organisatiedeskundige, een veiligheidskundige en een arbeidshygiënist.

Artikel 75 Arbeidsgezondheidskundig onderzoek

Lid 1 De werknemer kan voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO/PMO) laten verrichten:

Vanaf 35 t/m 44 jaar	1 maal per 3 jaar
Vanaf 45 t/m 49 jaar	1 maal per 2 jaar
Vanaf 50 jaar	Jaarlijks

Lid 2 De werknemer die regelmatig spuitwerkzaamheden met giftige stoffen verricht, kan jaarlijks aan de hand van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten vaststellen of hij deze werkzaamheden zonder bezwaar kan verrichten. De werkgever betaalt dit onderzoek.

Lid 3 Deze onderzoeken genoemd in lid 1 en 2 worden uitgevoerd door:
- Stigas of
- een andere bedrijfsgezondheidsdienst.

Lid 4 Als er geen sprake is van ziekte of arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), heeft de werknemer van 55 jaar en ouder recht op een functieaanpassing zonder negatieve consequenties voor het feitelijke loon:
- als het onderzoek als genoemd in lid 1 en 2 tot het medisch advies leidt de functie van de betrokken werknemer aan te passen vanwege fysiek te belastende omstandigheden en
- de aangepaste functie in een lagere functiegroep valt,

- onder de voorwaarde dat de functieaanpassing in redelijkheid van de werkgever kan worden gevraagd.

Artikel 76 Bedrijfshulpverlening

De Arbeidsomstandighedenwet schrijft voor dat op het bedrijf voldoende bedrijfshulpverleners aanwezig zijn. De werkgever zorgt ervoor dat hij aan deze verplichting voldoet en betaalt de kosten.
Zie ook https://www.stigas.nl/agroarbo/groen-grond-infra/bedrijfshulpverlening/

Artikel 77 Arbeid door jeugdigen

Lid 1 Het is de werkgever verboden:
a. een werknemer die jonger is dan 18 jaar een trekker te laten besturen. Dit verbod geldt niet voor 16- en 17-jarige werknemers met een trekker rijbewijs dat is afgegeven door een daartoe bevoegde instantie.
b. een werknemer die jonger is dan 18 jaar met giftige stoffen te laten werken.

Lid 2 De werkgever mag de werknemer van 16 of 17 jaar grondverzetmachines laten bedienen en besturen. Voorwaarde is dat het toezicht, zoals beschreven in de Arbeidsomstandighedenwet, is geregeld.
Zie ook https://www.stigas.nl/agroarbo/groen-grond-infra/jongeren/.

Artikel 78 Overleg over de aanschaf van machines en werktuigen

De werkgever is verplicht om vóór de aanschaf van nieuwe machines of werktuigen met de betrokken werknemers te overleggen over de ergonomische aspecten van deze machines of werktuigen.

§2 Veiligheidsvoorschriften

Artikel 79 Veiligheid

Lid 1 De werkgever dient te zorgen voor voldoende veiligheid in zijn bedrijf. Hierbij dient hij zich te houden aan wat is bepaald in:
- de Arbeidstijdenwet;
- de Arbeidsomstandighedenwet;
- de Bestrijdingsmiddelenwet en
- het Arbeidsomstandighedenbesluit.

Lid 2 Alleen de werknemer in functiegroep D of hoger kan de opdracht krijgen om met gewasbeschermingsmiddelen te werken. Hij is verplicht de opdracht uit te voeren, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen. Voor het werken met andere gevaarlijke stoffen dient de arbocatalogus geraadpleegd te worden via https://www.stigas.nl/agroarbo/groen-grond-infra

Lid 3 Alleen de werknemer die ervoor gekwalificeerd is, mag werkzaamheden langs de openbare weg verrichten. De werkgever biedt deze werknemer de gelegenheid de cursus 'Veilig werken langs de weg' te volgen.

Lid 4 Op de werkplek en daar waar brandgevaar is, is roken verboden. Overtreding van dit verbod kan ontslag tot gevolg hebben.

Lid 5 Voor een veilige uitvoering van de werkzaamheden is de werkgever verplicht de werknemer gratis persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking te stellen. De werknemer is verplicht deze te gebruiken.

HOOFDSTUK 11. Faciliteiten werknemersorganisaties

Artikel 80 Vakbondscontactpersoon

Lid 1 Partijen van werknemerszijde mogen, in overleg met de betrokken werknemers, in een onderneming een vakbondscontactpersoon aanwijzen. In een onderneming kunnen maximaal 3 vakbondscontactpersonen worden aangewezen. Aanwijzing gebeurt uit het midden van de werknemers.

Lid 2 De aanwijzing van een vakbondscontactpersoon gebeurt voor 2 jaar. Deze aanwijzing kan daarna aansluitend met een periode van 2 jaar worden verlengd.

Lid 3 Partijen van werknemerszijde laten de ondernemer schriftelijk weten wie als vakbondscontactpersoon is aangewezen.

Lid 4 De ondernemer kan tegen de aanwijzing bezwaar maken en vragen deze ongedaan te maken. De beslissing over dit verzoek wordt genomen in de Sectorcommissie Groen, Grond en Infrastructuur. Betrokkene wordt in de gelegenheid gesteld om gehoord te worden. Partijen zullen het verzoek alleen inwilligen als het aannemelijk is dat de aanwijzing een goede verstandhouding binnen de onderneming in de weg staat.

Lid 5 De vakbondscontactpersoon heeft dezelfde rechtsbescherming als een lid van een ondernemingsraad.

Lid 6 De vakbondscontactpersoon heeft recht op onbetaald verlof om vakbondsactiviteiten te volgen.

Artikel 81 Vakbondsfaciliteiten

Lid 1 De werkgever biedt binnen de onderneming de gelegenheid om aankondigingen en mededelingen van vakbonden op te hangen op een publicatiebord. De werkgever wordt hiervan vooraf in kennis gesteld.

Lid 2 Leden van de vakorganisaties, betrokken bij deze cao, hebben het recht hun werkgever te verzoeken om, indien er vrije ruimte binnen de WKR beschikbaar is, de vakbondscontributie als eindheffingsloon aan te wijzen. Zij zullen hiervoor dan een even groot brutoloonbestanddeel inleveren. Als die ruimte er is, werkt de werkgever mee aan dit verzoek.

HOOFDSTUK 12. Pensioen en Arbeidsmarkt

§1 Pensioen

Artikel 82 Pensioenregeling

Werkgevers en werknemers dienen de bepalingen van de statuten en reglementen van het BPL Pensioen na te leven voor zover ze op hen betrekking hebben (In bijlage 3 staat meer informatie over deze regeling).

§2 Arbeidsmarkt

Artikel 83 Stichting Colland Arbeidsmarkt

Lid 1 Er bestaat een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake de Stichting Colland Arbeidsmarkt. Partijen bij deze cao zijn deze afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst samen met andere agrarische en aanverwante sectoren overeengekomen. De statuten en reglementen van dit fonds worden geacht onderdeel te zijn van deze cao. Werkgevers en werknemers die onder de werkingssfeer van deze cao vallen, moeten alle verplichtingen uit de statuten en reglementen naleven.

Lid 2 In bijlage 2 staat meer informatie over de Stichting Colland Arbeidsmarkt.

Artikel 84 Vervallen

Artikel 85 Seniorenregeling

Lid 1
a. De werknemer kan vanaf de leeftijd van 60 jaar tot de voor hem geldende AOW gerechtigde leeftijd[1] met een maximum van 8 jaar onder voorwaarden gebruik maken van de mogelijkheid om 80% te gaan werken met behoud van 90% van het loon. Opbouw van het pensioen vindt plaats over 90% van het loon.
b. Uitgebreide seniorenregeling
De werknemer kan per 1 januari 2022 drie jaar voorafgaand aan het bereiken van de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd[1] onder voorwaarden gebruik maken van de mogelijkheid om 60% te gaan werken met behoud van 85% van het loon. Opbouw van pensioen vindt plaats over 85% van het loon. De uitbreiding van de seniorenregeling geldt tot en met 31 december 2030 met uitloop.
c. Jaarlijks zijn werkgevers en werknemers ten behoeve van de seniorenregeling ieder een premie verschuldigd. Voor 2025 bedraagt deze premie 0,1% van het feitelijk loon. Per 1 januari 2026 wordt deze premie verhoogd en bedraagt de premie voor zowel werkgevers als werknemers 0,2% (totaal 0,4%)

[1] Voor AOW-leeftijd zie www.svb.nl

Lid 2 De werkgever kan voor werknemers die beloond worden hoger dan E6 een aangepaste vergoeding ontvangen.

Lid 3 De in lid 1 vermelde regeling is ondergebracht bij de Stichting Colland Arbeidsmarkt. De statuten en reglementen van dit fonds worden geacht onderdeel te zijn van deze cao. Werkgevers en werknemers die onder de werkingssfeer van deze cao vallen, moeten alle verplichtingen uit de statuten en reglementen naleven.

Lid 4 Zie bijlage 7 voor nadere informatie.

Artikel 86 Loonsom voor heffingen

Lid 1 De jaarlijkse heffingen zoals genoemd in artikel 82, artikel 83, artikel 85, worden berekend over het pensioengevend loon zoals bedoeld in artikel 1 sub g. Als maximum dagloon per dag wordt aangehouden anderhalf maal het maximum premiedagloon in de zin van artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).

Lid 2 Over de uitkeringen, na het tijdvak van 104 weken zoals bedoeld in artikel 7:629 BW, ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) of daarmee naar de aard en strekking gelijk te stellen uitkeringen of loonbetalingen is geen heffing verschuldigd.

HOOFDSTUK 13. Overige bepalingen

Artikel 87 Grensoverschrijdende arbeid

Lid 1 Bij grensoverschrijdende arbeid zijn de algemeen verbindend verklaarde bepalingen van deze cao ten aanzien van:
a. maximale werktijden en minimale rusttijden;
b. minimum aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat;
c. beloning conform het loongebouw van de cao (volgens de functie-indeling en ervaring/diensttijd van werknemers, salarisschalen met inbegrip van periodiek systeem (ook voor jeugdigen en vakantietoeslag;
d. toeslagen: toeslag voor ploegendienst overwerk, feestdagen, werken op zon- en feestdagen, onaangename uren, specialistische vakkennis;
e. kostenvergoedingen: vergoeding voor werkkleding, reiskosten, reistijd, maaltijd- en verblijfskosten voor werknemers die beroepshalve van huis zijn;
f. voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers;
g. gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
h. beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen vrouwen;
i. gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie,

van toepassing op de gedetacheerde werknemer, die tijdelijk in Nederland arbeid verricht en wiens arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander dan het Nederlandse recht. Onder gedetacheerde werknemer wordt in dit verband verstaan iedere werknemer die in het kader van transnationale dienstverrichting op basis van een arbeidsovereenkomst tijdelijk arbeid verricht in Nederland en niet gewoonlijk in of vanuit Nederland arbeid verricht.
Een overzicht van de toepasselijke cao-bepalingen is opgenomen in bijlage 4.

Lid 2 In aanvulling op lid 1 geldt dat wanneer de in lid 1 bedoelde detachering meer dan 12 maanden duurt vanaf de dertiende maand van detachering alle algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de cao van toepassing zijn.

Artikel 88 Paritaire commissie Groen, Grond en Infrastructuur

Lid 1 Er is een paritaire commissie Groen, Grond en Infrastructuur (hierna: commissie), ingesteld door partijen bij de cao.

Lid 2 De commissie is op verzoek van werkgever en/of werknemer bevoegd tot het:
a. geven van uitleg over de toepassing van (bepalingen van) deze cao conform artikel 89;
b. geven van advies in geschillen over de toepassing van (bepalingen van) de cao conform artikel 90;
c. verlenen van dispensatie van (bepalingen van) de cao conform artikel 91;
d. beoordelen van een melding van een gegrond vermoeden dat (bepalingen van) deze cao niet worden nageleefd conform artikel 92;
e. geven van advies in geschillen over de indeling van de functie van de werknemer conform artikel 93.

Lid 3 a. De commissie bestaat uit vier leden. Twee leden worden benoemd door de werkgeversorganisatie en twee leden door de werknemersorganisaties. De commissie wordt bijgestaan door een secretaris en kan zich laten ondersteunen

door deskundigen.

b. De werkgevers- en werknemersorganisaties hebben ieder één stem. De leden oordelen zonder last en ruggespraak en naar redelijkheid en billijkheid.

c. De leden van de commissie, de secretaris en eventuele deskundigen zijn geheimhouding verplicht ten aanzien van alle vertrouwelijke gegevens die hun bij de behandeling van een verzoek ter kennis zijn gekomen.

d. Een lid van de commissie dat direct betrokken is (geweest) bij een voorliggende kwestie, neemt niet deel aan de behandeling en besluitvorming terzake.

Lid 4 De werkwijze van de commissie is voor de taken als bedoeld in lid 2 sub a, b, c en d geregeld in het reglement dat opgenomen is in bijlage 12. Voor de taak als bedoeld in lid 2 sub e. is de werkwijze van de commissie geregeld in het reglement dat opgenomen is in bijlage 13.

Artikel 89 Uitleg toepassing cao-bepalingen

Lid 1 De werkgever verstrekt aan de werknemer een exemplaar van het actuele cao-boekje of verwijst de werknemer naar de website www.caogroengrondinfrastructuur.nl .

Lid 2 Uitleg over de toepassing van cao-bepalingen is het verduidelijken van de manier waarop een of meer bepalingen van deze cao (in een concrete situatie) moeten worden toegepast.

Lid 3 De werkgever of de werknemer kan de paritaire commissie, als bedoeld in artikel 88, verzoeken om uitleg over de toepassing van (bepalingen van) de cao.

Lid 4 In het reglement Paritaire Commissie Groen Grond en Infrastructuur (bijlage 12) staan de hiervoor geldende regels.

Artikel 90 Geschillen over toepassing cao-bepalingen

Lid 1 Een geschil is een verschil van mening tussen werkgever en werknemer over de toepassing van een of meer bepalingen van deze cao.

Lid 2 De werkgever of de werknemer kan de paritaire commissie, als bedoeld in artikel 88, verzoeken om een advies in een geschil over de toepassing van (bepalingen van) deze cao.

Lid 3 In het reglement Paritaire Commissie Groen Grond en Infrastructuur (bijlage 12) staan de hiervoor geldende regels.

Artikel 91 Dispensatie van (bepalingen van) de cao

Lid 1 Een dispensatieverzoek is een verzoek tot ontheffing van de verplichting om een of meer bepalingen van deze cao toe te passen.

Lid 2 De werkgever kan de paritaire commissie, als bedoeld in artikel 88, verzoeken om dispensatie van (bepalingen van) deze cao als vanwege zwaarwegende argumenten toepassing van (bepalingen van) deze cao niet van de werkgever kan worden gevergd. Van zwaarwegende argumenten kan sprake zijn wanneer de specifieke bedrijfskenmerken van verzoeker op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die onder de cao vallen.

Lid 3 Het verzoek om dispensatie dient vergezeld te gaan van een positief advies van het

medezeggenschapsorgaan of de meerderheid van het personeel als er geen medezeggenschapsorgaan is ingesteld.

Lid 4 De paritaire commissie verleent ontheffing in geval van zwaarwegende argumenten op grond waarvan toepassing van deze bepalingen redelijkerwijs niet van de verzoeker kan worden gevergd.

Lid 5 In het geval de werkgever tevens onder de werkingssfeer van een andere cao valt, overlegt de paritaire commissie met partijen bij die andere cao voordat de paritaire commissie over het verzoek tot dispensatie besluit.

Lid 6 Ontheffing van de cao wordt maximaal verleend voor de duur van de looptijd van de cao. Indien de werkgever ook daarna ontheffing van (bepalingen van) de cao wenst, dient de werkgever de paritaire commissie hier opnieuw om te verzoeken.

Lid 7 In het reglement Paritaire Commissie Groen Grond en Infrastructuur (bijlage 12) staan de overige regels.

Artikel 92 Nalevingsonderzoek

Lid 1 Een nalevingsonderzoek is een onderzoek naar de vraag of een werkgever de bepalingen van deze cao naleeft.

Lid 2 Bij een gegrond vermoeden van het niet naleven van een of meer bepalingen van deze cao, kan een werknemer dit melden bij de paritaire commissie als bedoeld in artikel 88 en verzoeken om dit vermoeden te beoordelen.

Lid 3 In het reglement Paritaire Commissie Groen Grond en Infrastructuur (bijlage 12) staan de hiervoor geldende regels.

Artikel 93 Geschillen over de functie-indeling

Lid 1 Er is sprake van een geschil over functie-indeling als de werknemer van mening is dat zijn functie niet of (na functiewijziging) niet langer juist is beschreven en ingedeeld.

Lid 2 De werknemer kan de paritaire commissie als bedoeld in artikel 88 verzoeken om een advies bij een geschil over functie-indeling.

Lid 3 In het reglement Bezwaar- en Beroepsprocedure Functie-indeling (bijlage 13) staan de hiervoor geldende regels.

Artikel 94 Checklists bij ingrijpende gebeurtenissen

Als handreiking hoe te handelen bij ingrijpende gebeurtenissen zoals overlijden, terminale ziekte van een dierbare, echtscheiding of ernstig geweld zijn checklists opgesteld voor de leidinggevende en de werknemer. Deze checklists zijn in bijlage 5 van deze cao opgenomen.

Lid 1 **Werken moet lonen**

De lasten op arbeid moeten structureel dalen zodat medewerkers netto meer overhouden. Daarom trekken cao-partijen gezamenlijk op richting de overheid om werken te laten lonen. Werkgeverspartij neemt hierin het initiatief.

Lid 2 **Sterk de toekomst in**

Partijen onderzoeken op verschillende thema's de mogelijkheden en consequenties.

- Partijen willen dat de cao een werkbaar hulpmiddel wordt. Daarom wordt onderzocht hoe met externe hulp de cao-tekst eenvoudig en eenduidig gemaakt kan worden.
- Er wordt onderzocht of een cursus Nederlandse taal specifiek voor de GGI-sector opportuun is.
- Gekeken wordt of en onder welke voorwaarden het mogelijk is om voor zij-instromers het behalen van het T-rijbewijs te subsidiëren. Gedacht wordt aan een pilot van vijf jaar of het beschikbaar stellen van een maximumbedrag.
- Onderzocht wordt of en hoe werknemers beschikking kunnen krijgen over een persoonlijk opleidingsbudget en de fiscale gevolgen hiervan.
- Partijen onderzoeken hoe een betere balans tussen werk en privé kan worden behaald. Onderwerp van dit onderzoek zijn onder andere taakroulatie, zeggenschap over arbeidstijd, thuiswerken en inzet van techniek om het werk lichter te maken.

De agrarische en groene sector kent een lange historie als het gaat om sociale zekerheid en arbeidsmarkt. De agrarische en groene sociale fondsen zijn ondergebracht in drie clusters: Pensioen, Verzekeren en Arbeidsmarkt. Colland is het samenwerkingsverband van agrarische en groene sectoren. Omdat BPL Pensioen een zelfstandig pensioenfonds is, heeft dit fonds in 2009 een nieuw eigen beeldmerk gekregen en opereert het niet meer onder het Colland logo.
Hieronder volgt een beknopte opsomming van de regelingen en de voorziening binnen de drie clusters.

Pensioen
Pensioen is het eerste cluster en bestaat uit het fonds BPL Pensioen, dat zelfstandig functioneert.
De BPL Pensioen regeling wordt toegelicht in bijlage 3.

Verzekeren
Verzekeren is het tweede cluster en ondergebracht bij Colland. De aanvulling op de WAO en WIA en de verzekering van het WGA-gat maken onderdeel uit van de aangeboden diensten binnen dit cluster. Naast Colland zijn er meerdere aanbieders waar werknemers zich kunnen bijverzekeren voor de aanvullingen op de WAO en WIA en de verzekering van het WGA-gat. Informeer hierover bij uw werkgever.

Arbeidsmarkt
Arbeidsmarkt is het derde cluster en ondergebracht bij Colland en omvat het fonds ‘Colland Arbeidsmarkt’ Het cluster biedt werkgevers en werknemers:

- Scholing: Colland Arbeidsmarkt wil de deelname van werknemers in de agrarische sector aan cursusonderwijs stimuleren en subsidieert onder bepaalde voorwaarden deelname aan een groot aantal cursussen. Deze subsidie is ingaande cursusseizoen 2011-2012 gestaakt. De bijdrage voor de BBL-regeling blijft bestaan.
- Seniorenregeling: voor bepaalde groepen oudere werknemers in de agrarische sector geldt een seniorenregeling. Afhankelijk van de sector kunnen oudere werknemers via deze regeling tegen gunstige voorwaarden één dag per week minder gaan werken.

Er zijn in diverse cao’s vaste vergoedingsbedragen per dag vastgesteld.
De premie voor het fonds ‘Colland Arbeidsmarkt’ bedraagt voor 2025 0,76%. Onderdeel van deze heffing vormt de premie voor de seniorenregeling die voor het jaar 2025 zowel voor de werkgever als de werknemer 0,1% bedraagt. Voor 2026 bedraagt de premie voor de seniorenregeling voor zowel werkgever als werknemer 0,2%
Meer uitgebreide informatie over deze regelingen en premies is te vinden op de website van Colland www.colland.nl onder het kopje ‘Arbeidsmarkt’ en op de website van BPL Pensioen www.bplpensioen.nl en de websites van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties.
Zie ook de bijlage 3 en bijlage 7 hierna.

Bijlage 3 BPL Pensioen, behorend bij Artikel 82

Voor werknemers in de agrarische en groene sector geldt de pensioenregeling BPL Pensioen. Een werknemer die in dienst is bij een werkgever die aangesloten is bij het pensioenfonds, neemt verplicht deel aan de pensioenregeling. De deelname gaat in op de eerste dag van de maand waarin de werknemer 18 jaar wordt.

De pensioenregeling is een middelloonregeling. Dit is een regeling waarbij elk dienstjaar een vast percentage van de pensioengrondslag aan pensioen wordt opgebouwd.

Het pensioen van BPL Pensioen bestaat uit:

- Ouderdomspensioen – vanaf pensioneringsdatum tot overlijden;
- Partnerpensioen – uitkering voor de (ex)partner als de deelnemer overlijdt;
- Extra tijdelijk partnerpensioen – uitkering voor de partner;
- Wezenpensioen – uitkering voor de kinderen tot 24 jaar als de deelnemer overlijdt.

Het is mogelijk om de pensioenregeling af te stemmen op de persoonlijke situatie.
De pensioenrichtleeftijd is 68 jaar, maar het is mogelijk om het pensioen eerder (vanaf de leeftijd van 60 jaar) in te laten gaan . Het is eveneens mogelijk een deel van het opgebouwde ouderdomspensioen om te ruilen in extra partnerpensioen of andersom. Om gebruik te maken van deze mogelijkheden dient de deelnemer contact op te nemen met de uitvoerder waarvan u onderstaand de gegevens aantreft. Het pensioen wordt dan herrekend naar de voorkeurssituatie van de deelnemer. De werknemer kan de opbouw van zijn pensioen inzien door in te loggen met een daartoe verstrekte inlogcode op de website van BPL Pensioen.

Uitvoering regeling
De pensioenregeling wordt uitgevoerd door TKP Pensioen te Groningen. Voor meer informatie kan contact worden opgenomen met het Klant Contact Center via telefoonnummer: 050 - 522 40 00 (werkgevers) en 050 – 522 30 00 (werknemers). Zie voor meer informatie ook de website: www.bplpensioen.nl.

Onderwerpen WagwEU	**Van toepassing zijnde cao-artikelen/-leden**
Algemeen	Artikel 1 Begripsbepalingen met uitzondering van lid 1, sub g., h., i. en o. Artikel 2 Werkingssfeer, lid 1 met uitzondering van sub c.
Maximale werktijden en minimale rusttijden	Artikel 21 Begin en eind van de werktijd Artikel 22 Normale arbeidstijden Artikel 24 Verschuiving van de arbeidstijd, lid 1 Artikel 25 Maximum arbeidstijd inclusief overwerk Artikel 26 Arbeid op zaterdag, zondag, feest- en gedenkdagen Artikel 27 5 mei Artikel 28 Overwerk Artikel 29 Ploegendienst
Minimum aantal vakantiedagen	Artikel 59 Vakantiedagen, lid 1 en lid 2 Artikel 62 Kort verzuim met behoud van loon
Beloning conform loongebouw cao	Artikel 33 Functiegroepen, lid 5 Artikel 34 Toepassing functiegroepen, lid 1 eerste volzin en lid 4 Artikel 35 Cao-loon, lid 1, lid 3, lid 4, lid 6 en lid 7 Artikel 36 Loon over vakantiedagen Artikel 37 Tariefloon Artikel 40 Werknemers met een gedeeltelijke werkweek Artikel 46 Vakantietoeslag en afrekening vakantierechten
Toeslagen	Artikel 41 Feest- en gedenkdagen Artikel 48 Beloning van overwerk lid 2 Artikel 49 Toeslag voor werk op onaangename uren lid 1 en lid 2
Kostenvergoedingen	Artikel 52 Reiskosten woning-werk Artikel 53 Reistijdenvergoeding lid 1 t/m lid 4 Artikel 56 Werkkleding en kledingvergoeding Artikel 58 Huisvesting
Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers	Artikel 8 Uitzendbureaus
Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk. Beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen werkneemster	Artikel 56 Werkkleding en kledingvergoeding met uitzondering van lid 2 Artikel 74 Maatwerkregeling arbodienstverlening, lid 1 sub d. en sub e. Artikel 77 Arbeid door jeugdigen Artikel 79 Veiligheid met uitzondering van de laatste zinssnede van lid 3.
Gelijke behandeling van mannen en vrouwen	Artikel 14 Antidiscriminatie

We blijven er liever bij weg, maar vroeg of laat krijgen we allemaal te maken met een traumatische gebeurtenis zoals het verlies van iemand die je dierbaar is, een echtscheiding of ernstig geweld. Het zijn gebeurtenissen die diep ingrijpen en je leven totaal op zijn kop kunnen zetten. Hoe je zo'n moeilijke periode doorkomt, is voor iedereen anders. Maar feit is dat er op rouw geen aan- en uitknop zit. Het verdriet is er, en de werknemer neemt deze rugzak mee naar zijn werk.

Om weer op een goede manier aan het werk te kunnen gaan is het dan ook belangrijk dat er een veilige werkvloer wordt geboden. Een werkvloer waar ruimte is voor het verdriet, waar leidinggevenden en collega's weten met het verdriet van de medewerker om te gaan, de medewerker steunen en in staat zijn op gepaste wijze de communicatie open te houden. Het gaat in de kern om het bieden van een luisterend oor en het tonen van begrip, betrokkenheid en medemenselijkheid.

Luisteren en erkennen is daarbij belangrijker dan het geven van adviezen. Verkeerde woorden worden meestal minder erg gevonden dat stilzwijgen. Het gaat ook om het samen vinden van een antwoord op de vraag wat de werknemer nodig heeft om uiteindelijk weer op een goede manier aan het werk te kunnen gaan en te blijven. Flexibiliteit in mogelijkheden qua werkzaamheden en werktijden zijn daarbij belangrijk. Wat iemand nodig heeft, is voor iedereen anders, het is echt maatwerk. Niet alleen in de periode direct na de ingrijpende gebeurtenis maar zeker ook op de langere termijn.

Als handreiking hoe te handelen bij ingrijpende gebeurtenissen zijn voor de leidinggevende en de werknemer de hierna opgenomen checklists opgesteld:

A. Checklist voor de leidinggevende van een medewerker die te maken krijgt met een ingrijpende gebeurtenis;
B. Checklist voor de leidinggevende die te maken krijgt met het overlijden van een medewerker;
C. Checklist voor de medewerker die te maken krijgt met een ingrijpende gebeurtenis.

A: *CHECKLIST VOOR DE LEIDINGGEVENDE VAN EEN MEDEWERKER DIE TE MAKEN KRIJGT MET EEN INGRIJPENDE GEBEURTENIS*

Deze checklist is een handreiking voor de leidinggevende hoe te handelen wanneer een medewerker te maken krijgt met een ingrijpende gebeurtenis .
Deze checklist is in beginsel geschreven voor de situatie dat een dierbare van de medewerker overlijdt.
Op onderdelen kan deze checklist echter ook behulpzaam zijn wanneer een medewerker te maken krijgt met een andere traumatische gebeurtenis zoals langdurige terminale ziekte van een dierbare, een echtscheiding of ernstig geweld.
De checklist bedoelt niet vast leggen wat 'moet': het zijn geen verplichte maar mogelijke acties om de medewerker zo goed mogelijk op te vangen en op termijn zorgvuldig te ondersteunen bij het hervatten van het werk.

Wanneer	**Actie**	**Wie?**
Als de melding binnenkomt	• Neem contact op met de medewerker en vraag wat er is gebeurd. • Overleg, indien mogelijk en gewenst, welke informatie wel of juist niet wordt gedeeld met collega's.	
	• Bepaal wanneer, op welke wijze en door wie de collega's worden geïnformeerd. Betrek hier ook de werknemers die op afstand werken, stagiaires, uitzendkrachten en gepensioneerde collega's bij. • Bepaal wanneer, op welke wijze en door wie externe relaties worden geïnformeerd. • Contactpersoon aanstellen die contact onderhoudt met de medewerker en collega's op de hoogte houdt	
	• Overleg met naaste collega's over het overnemen van werkzaamheden.	
	• Controleer de agenda van de medewerker, zeg afspraken voor de komende dagen af en toets lopende zaken op prioriteit.	
	• Zet een afwezigheidsmelder aan in het e-mailadres van de medewerker.	
Tussen melding en uitvaart	• Stuur een condoleancebrief naar de medewerker en bloemen.	
	• Licht collega's in over de uitvaart en stel collega's in de gelegenheid om die (op afstand) bij te wonen.	
	• Bezoek de medewerker thuis (in overleg met de medewerker).	
Terugkeer op werkvloer	• Neem regelmatig contact op met de medewerker zolang deze nog niet is teruggekeerd op het werk. • Leg het initiatief voor contact of acties niet bij de medewerker maar houd die bij jezelf. • Vraag wanneer de medewerker eraan toe is om te praten over hervatting van de werkzaamheden. • Maak een afspraak om te overleggen wat er nodig is om (een gedeelte van) het werk weer op te pakken • Stel vragen om erachter te komen welke maatwerkoplossingen nodig zijn om het werk weer te kunnen hervatten.	
	• Informeer de collega's van de medewerker die rouwt over hoe rouw werkt. Leer ze over het belang van luisteren, vragen stellen, oog hebben voor verdriet en de moeite om het leven weer op te pakken.	

Wanneer	Actie	Wie?
De eerste werkdag	• Bespreek met de medewerker hoe de eerste dag eruitziet en vraag wat hem of haar kan helpen. • Bied aan dat iemand de medewerker de eerste dag thuis ophaalt. • Regel wie verantwoordelijk is voor het ontvangen van de medewerker op de eerste dag. Denk aan het vervoer naar het bedrijf, de ontvangst, een startmoment.	
	• Stel collega's op de hoogte dat de medewerker weer op kantoor komt en informeer ze over een gezamenlijk koffiemoment.	
	• Zorg dat er op de dag van terugkeer tijd is om met collega's te praten.	
	• Informeer collega's over het aangepaste takenpakket van de medewerker.	
Weer aan het werk	• Leer medewerker en collega's aangeven wanneer ze willen praten over het verdriet en maak het ze makkelijk (bijvoorbeeld via rode kaart en groene kaart, mogelijkheid voor time-out, een buddy).	
	• Koppel de medewerker die rouwt aan een collega die ervaring heeft met een verlies. • Blijf tijd geven om ervaringen en emoties te delen.	
	• Plan regelmatig een werkoverleg in om aanpassingen of veranderingen in de werkzaamheden te evalueren en opnieuw vast te leggen.	
Na verloop van tijd	• Plan het eerste jaar een paar momenten in om rustig te bespreken hoe het met de medewerker gaat.	
	• Rond fases van aangepaste werkzaamheden in overleg met elkaar af. Worden maatwerkafspraken verlengd, doe dat dan altijd voor een vastgelegde periode en bespreek rond de eindtijd een eventuele verlenging.	
	• Blijf helder naar collega's over afspraken die zijn gemaakt over de werkzaamheden.	
	• Als de medewerker weer voor honderd procent functioneert, benoem dan iemand bij wie de medewerker terecht kan als deze toch wil praten over het verlies. Kies eventueel voor een buddy-systeem.	
	• Houd een kalender bij van dagen van verdriet.	
	• Geef aandacht aan de eerste sterfdag, de eerste verjaardagen met bijvoorbeeld een opmerking, kaart of bloemen.	
	• Plan na een jaar een overleg in over de voortgang en bespreek wat er eventueel nog nodig is.	

B: ***CHECKLIST VOOR DE LEIDINGGEVENDE DIE TE MAKEN KRIJGT MET HET OVERLIJDEN VAN EEN MEDEWERKER***

Deze checklist is een handreiking voor de leidinggevende hoe te handelen wanneer een medewerker overlijdt. De checklist bedoelt niet vast leggen wat per se 'moet', maar is behulpzaam bij het omgaan met de emotionele aspecten van het overlijden van de medewerker binnen het bedrijf en de administratieve afhandeling daarvan.

Wanneer	**Actie**	**Wie?**
Als de melding binnenkomt	• Neem contact op met de nabestaanden en vraag wat er is gebeurd. • Overleg, indien mogelijk en gewenst, welke informatie wel of juist niet wordt gedeeld met collega's. • Bepaal in overleg het moment waarop die informatie met de collega's wordt gedeeld. • Bepaal op welke wijze en door wie de collega's worden geïnformeerd. Betrek hier ook de werknemers die op afstand werken, stagiaires, uitzendkrachten en gepensioneerde collega's bij.	
	• Bepaal wanneer, op welke wijze en door wie externe relaties worden geïnformeerd.	
	• Instrueer degene die de telefoon opneemt hoe te handelen als wordt gebeld voor de overleden medewerker	
	• Contactpersoon aanstellen die contact onderhoudt met de nabestaanden en collega's op de hoogte houdt	
	• Controleer de agenda van de overleden medewerker. Zeg afspraken voor de komende dagen af en toets lopende zaken op prioriteit en op directe noodzaak overname door collega.	
	• E-mailadres van de overleden medewerker opheffen of omleiden naar algemene e-mailadres van het bedrijf of naar e-mailadres collega.	
	• Salarisadministratie op de hoogte stellen van het overlijden van de medewerker	
	• Als sprake is van bedrijfsongeval: meld dit dan direct bij de Inspectie SZW (www.inspectieszw.nl/melden/arbeidsongeval	
	• Geef collega's tijd en ruimte om hun verdriet te delen. Organiseer een bijeenkomst waarbij collega's met elkaar bij het verlies stil kunnen staan.	
Tussen melding en uitvaart	• Stuur een condoleancebrief naar de nabestaanden en eventueel bloemen.	
	• Plaatsen van een rouwadvertentie.	
	• Inrichten (tijdelijke) herdenkingsplek/ condoleanceregister in het bedrijf.	
	• Licht collega's in over de uitvaart en stel collega's in de gelegenheid om die (op afstand) bij te wonen.	
	• Bezoek de nabestaanden thuis	
	• Spreker namens bedrijf tijdens de uitvaartplechtigheid (in overleg met nabestaanden)	
	• Bedrijfssluiting i.v.m. uitvaart communiceren aan externe relaties (klanten/leveranciers)	

Wanneer	Actie	Wie
Na de uitvaart	• Afspraak maken met nabestaanden over teruggave persoonlijke bezittingen van de medewerker en retourneren bedrijfseigendommen. • Attendeer de nabestaanden op het verwijderen van eventuele sociale media-accounts (zoals Linkedin en Facebook) van de medewerker.	
	• Eindafrekening opstellen: uitbetaling openstaand tegoed aan loon, vakantiedagen, vakantietoeslag e.d.	
	• Overlijdensuitkering overmaken aan nagelaten betrekking conform artikel 7:674 BW.	
	• Einde dienstbetrekking doorgeven aan Belastingdienst.	
	• Contact opnemen bij BPL Pensioen om na te gaan of de nagelaten betrekkingen van de overleden medewerker juist geregistreerd staan.	
	• Van het overlijden wordt BPL Pensioen op de hoogte gesteld door inschrijving van het overlijden in de Basisregistratie Personen. BPL Pensioen neemt vervolgens contact op met de nabestaanden.	
	• Medewerker afmelden voor (collectieve) verzekeringen	
Na verloop van tijd	• Een jaar na de sterfdag: kaart of bloemetje namens bedrijf naar nabestaanden.	
	• Medewerker herdenken tijdens 1e nieuwjaarsreceptie na overlijden • Evalueren van de gang van zaken	

C: *CHECKLIST VOOR DE MEDEWERKER DIE TE MAKEN KRIJGT MET EEN INGRIJPENDE GEBEURTENIS*

Deze checklist is een handreiking voor de medewerker die te maken krijgt met een ingrijpende gebeurtenis. Deze checklist is in beginsel geschreven voor de situatie dat een dierbare van de medewerker overlijdt. Op onderdelen kan deze checklist echter ook behulpzaam voor de medewerker die te maken krijgt met een andere traumatische gebeurtenis zoals langdurige terminale ziekte van een dierbare, een echtscheiding of ernstig geweld. De checklist bedoelt niet vast leggen wat 'moet'; het zijn geen verplichte maar mogelijke acties.

Wanneer	**Actie**
Na het overlijden van je dierbare	• Informeer, zodra je daar toe in staat bent, je leidinggevende erover dat je dierbare is overleden. • Overleg welke informatie je wilt dat wel of juist niet wordt gedeeld met collega's en eventueel externe relaties. • Op een later tijdstip zal je leidinggevende contact met je opnemen over de uitvaart, bijzonder verlof en andere praktische zaken. Geef aan wanneer dit zou kunnen plaatsvinden of dat je het prettiger vindt om zelf contact op te nemen.
Tussen melding en uitvaart	• Informeer je leidinggevende in persoonlijk gesprek over tijdstip van de uitvaart en/of stuur een rouwbrief naar het bedrijf. • Deze periode is heel intensief. Naast het verdriet en mogelijke zorgen moet je vaak ook van alles regelen. In overleg met je leidinggevende neem je geheel of gedeeltelijk doorbetaald verlof op (zie artikel 62 cao).
Na de uitvaart	• Je leidinggevende zal regelmatig contact met je opnemen zolang je niet bent teruggekeerd op het werk. • Bespreek eerlijk of jij zo snel mogelijk weer aan het werk wilt of er juist als een berg tegenop ziet om weer te beginnen. Een rouwproces is voor iedereen anders, daarom is het lastig voor een leidinggevende om zelf te bedenken wat er wanneer kan en nodig is • Bespreek samen hoe je het werk weer kan gaan oppakken. Vertel je leidinggevende van welke werkzaamheden je nu energie krijgt. Rouwen kost veel energie. Het kan je helpen om nu zo veel als mogelijk te kiezen voor werkzaamheden waar je juist energie van krijgt. Je kunt voordat je dit bespreekt met je leidinggevende alvast een lijstje maken van werkzaamheden die je op dit moment energie geven en werkzaamheden die je veel energie kosten. • Vertel ook waar je tegenaan loopt bij het combineren van rouw en werk. Welke obstakels ervaar je? Wat vind je lastig? Wat lukt er nu nog niet goed? Vertel je leidinggevende wat je nodig hebt om rouw en werk te kunnen combineren. Waar heb je behoefte aan? Wat helpt jou om je werk weer te kunnen oppakken? • Bespreek vervolgens samen met je leidinggevende wat er mogelijk is. Maak duidelijke afspraken voor de komende tijd Zijn er tijdelijk aanpassingen mogelijk in je werkzaamheden, je werktijden of je werkplek? Wat is haalbaar? Natuurlijk kijkt je leidinggevende daarbij ook naar wat nodig is om het bedrijf of de organisatie draaiende te houden. Dat is óók zijn/haar rol. Probeer samen te zoeken naar een werkbare situatie.
De eerste werkdag	• Spreek af wat je prettig vindt: bijvoorbeeld dat een collega je ophaalt, dat er een gezamenlijk (koffie)moment is om met je collega's te praten of juist niet. • Het kan je collega's én jou helpen als je zelf of je leidinggevende bij je collega's aangeeft in hoeverre je over je verlies wilt praten en wat jou verder helpt.
Na verloop van tijd	• Geef in de vervolggesprekken met je leidinggevende steeds eerlijk aan hoe het met je gaat. • Geef steeds tussendoor aan als de gemaakte afspraken niet blijken te werken. Omdat het rouwproces grillig is, kan het steeds veranderen wat je nodig hebt om rouw en werk te kunnen combineren. • Het kan zijn dat je behoefte hebt aan extra ondersteuning bij het combineren van rouw en werk. Mogelijke professionele ondersteuning vanuit je werk kunnen preventieve gesprekken met de bedrijfsarts zijn. Je kan rechtstreeks een (preventief) consult plannen met je bedrijfsarts. Hiervoor is geen afstemming nodig met je leidinggevende; je hebt geen toestemming nodig. Voor een luisterend oor of informatie en advies kan je ook terecht bij de Hulp- en advieslijn van het Centrum voor Verlies en Rouw (www.steunbijverlies.nl)

Artikel 1 Algemeen

1. Het jaarurenmodel kan afgesproken worden met werknemers die op onregelmatige basis werkzaam zijn voor werkgever.
2. Het jaarurenmodel kan afgesproken worden tot maximaal 1040 uur per jaar.
3. Het jaar waarbinnen het aantal afgesproken uren gewerkt dient te worden vangt aan bij de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.
4. Voor werknemers met één of elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van (samen) niet meer dan een jaar geldt de looptijd van de arbeidsovereenkomst(en) als periode waarvoor het aantal uren wordt afgesproken en waarbinnen deze uren moeten worden gewerkt.

Artikel 2 Loon

1. Bij een maandloon wordt het periodeloon berekend door het aantal afgesproken contracturen te vermenigvuldigen met het uurloon en dit vervolgens te delen door 12.
2. Bij een vier weken loon wordt het periodeloon berekend door het aantal afgesproken contracturen te vermenigvuldigen met het uurloon, dit te delen door 52,2 en vervolgens te vermenigvuldigen met 4.
3. De uitbetaling van het loon vindt plaats ongeacht het aantal daadwerkelijk gewerkte uren binnen de loonperiode.

Artikel 3 Roosterzekerheid

1. De werknemer is niet gehouden om gehoor te geven aan een verzoek van zijn werkgever om te komen werken.
2. Zowel werkgever als werknemer zijn ervoor verantwoordelijk dat het aantal overeengekomen uren wordt gewerkt.
3. Als de werkgever zijn werknemer heeft opgeroepen om te komen werken, en de werknemer heeft hier gehoor aan gegeven, dan kan de werkgever deze uren niet meer intrekken.
4. Als de werknemer gehoor heeft gegeven aan een verzoek van zijn werkgever om te komen werken, dan kan de werknemer hier niet op terugkomen en is de werknemer gehouden om te komen werken.

Artikel 4 Afrekenmoment

1. Na afloop van het jaar of op de einddatum van de arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd vindt het afrekenmoment plaats. De uren worden ten minste één keer per jaar afgerekend.
2. Eventuele plusuren worden op het afrekenmoment uitbetaald tegen 100% van het loon. Eventuele minuren worden kwijtgescholden, tenzij het negatieve saldo het gevolg is van het door de werknemer niet ingaan op verzoeken van de werkgever om te komen werken.
3. De uitbetaling van eventuele plusuren of de verrekening van eventuele minuren vindt plaats binnen één maand na het afrekenmoment.

Artikel 5 Verrekening uren bij einde dienstverband op verzoek van werknemer

1. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt het eventuele negatieve urensaldo dat de werknemer heeft door de werkgever verrekend, tenzij het negatieve urensaldo de werknemer niet is toe te rekenen omdat de werkgever de werknemer niet heeft verzocht werkzaamheden te verrichten.
2. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt het eventuele positieve urensaldo uitbetaald tegen 100% van het voor de werknemer geldende loon.

Artikel 6 Verrekening uren bij einde dienstverband op verzoek van werkgever

1. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op verzoek van werkgever wordt het eventuele negatieve urensaldo dat de werknemer heeft door de werkgever verrekend, tenzij het negatieve urensaldo de werknemer niet is toe te rekenen omdat

de werkgever de werknemer niet heeft verzocht werkzaamheden te verrichten.

2. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt het eventuele positieve urensaldo uitbetaald tegen 100% van het voor de werknemer geldende loon.

Artikel 7 Aanvullende regels bij het jaarurenmodel

1. Overuren
   Op basis van artikel 24 lid 4 van de cao is er sprake van overuren als een werknemer gemiddeld meer dan 40 uur (of 38 uur, afhankelijk van de normale arbeidstijd die bij de werkgever geldt) per week werkt. Deze uren worden voor 130% uitbetaald. Binnen het jaarurenmodel tellen de overuren (dus de uren boven gemiddeld 38 of 40 uur per week) voor 100% mee binnen de uren van het jaarurenmodel. De 30% toeslag wordt aan het einde van de eerstvolgende loonperiode uitbetaald.
2. Reistijd
   Artikel 53 van de cao (reistijdenvergoeding) is van toepassing binnen het jaarurenmodel. Het eerste half uur heenreis en het eerste half uur terugreis zijn voor eigen rekening. Van de heenreis en terugreis wordt vervolgens telkens maximaal één uur aangemerkt als reistijd. Deze reistijd is voor rekening van de werkgever en wordt uitbetaald tegen 100% van het loon. Eventuele extra reistijd wordt gerekend tot de arbeidstijd en dus meegenomen in de uren binnen het jaarurenmodel.
3. Ziekte en arbeidsongeschiktheid
   Artikel 43 (betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht) en artikel 44 (verzuimbegeleiding) van de cao zijn van toepassing binnen het jaarurenmodel. Dit betekent dat voor de contracturen die tussen werkgever en werknemer zijn afgesproken de regels uit de Wet Verbetering Poortwachter opgevolgd moeten worden. De werknemer meldt zich ziek conform de regels die de werkgever hiervoor heeft opgesteld.
4. Kort verzuim met behoud van loon
   Artikel 62 van de cao (kort verzuim met behoud van loon) is van toepassing binnen het jaarurenmodel. Wel wordt hierin een onderscheid gemaakt tussen planbaar kort verzuim (bijvoorbeeld een huwelijk) en onvoorzienbaar kort verzuim (bijvoorbeeld een begrafenis of crematie). De uren die de werknemer afwezig is in verband met planbaar kort verzuim vallen niet binnen het jaarurenmodel. De uren die de werknemer afwezig is in verband met onvoorzien kort verzuim vallen, voor zover de werknemer voor die uren zou komen werken, binnen het jaarurenmodel.
5. Feestdagen
   Artikel 26 van de cao (arbeid op zaterdag, zondag, feest- en gedenkdagen) is van toepassing binnen het jaarurenmodel.
6. Ouderschapsverlof
   Artikel 67 van de cao (ouderschapsverlof) is van toepassing binnen het jaarurenmodel.
   Voorbeeld: een werknemer heeft een arbeidsovereenkomst met jaarurenmodel voor 1040 uur. Deze werknemer wil voor 20% ouderschapsverlof opnemen. De uren die de werknemer binnen het jaarurenmodel moet werken worden dan met dit percentage verminderd.
7. Onwerkbaar weer
   Artikel 31 van de cao (onwerkbaar weer) is van toepassing. Uren waarvoor de werknemer is ingeroosterd maar niet kan werken als gevolg van onwerkbaar weer tellen mee in de jaarurennorm.
8. Seniorenregeling
   Voor werknemers die werkzaam zijn op basis van het jaarurenmodel is het niet mogelijk om deel te nemen aan de seniorenregeling zoals bedoeld in artikel 85 van de cao.
9. Noodzaak eigen administratie
   Voor een optimale werking van het jaarurenmodel is het van belang dat werkgever en werknemer een zelfstandige administratie voeren van de uren die de werknemer heeft gewerkt en de uren waarvoor de werknemer door de werkgever is opgeroepen maar heeft geweigerd om te komen werken. Het advies is dat werkgever en werknemer eens per maand hun administratie op elkaar afstemmen.

Bijlage 7 Seniorenregeling, behorend bij Artikel 85

Regeling inzake minder werken voor senioren.

Inhoud regeling:

- Met ingang van 1 juli 2021 wordt aan de werknemers vanaf de leeftijd van 60 jaar tot de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd met een maximum van 8 jaar de mogelijkheid geboden om over te gaan naar een vierdaagse werkweek (80%) met behoud van 90% loon (4 SV-dagen per week). De werknemer gaat vanaf dat moment werken op basis van een deeltijd dienstverband. Voor de werknemer die op 31 december 2020 reeds gebruik maakt van de op dat moment geldende seniorenregeling wordt de duur dat hij gebruik kan maken van de regeling verlengd tot maximaal 8 jaar, maar uiterlijk tot de voor de werknemer geldende AOW-leeftijd. De periode dat de werknemer reeds gebruikt heeft gemaakt van de regeling wordt in mindering gebracht op de maximale duur van 8 jaar. Voor de werknemer die op of na 1 januari 2021 gebruik gaat maken van de op dat moment geldende seniorenregeling, wordt de duur dat hij gebruik kan maken verlengd tot maximaal 8 jaar maar tot uiterlijk de voor de werknemer geldende AOW-leeftijd.
- Werknemers met een deeltijd arbeidsovereenkomst c.q. gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers kunnen naar rato ook gebruik maken van de mogelijkheid tot korter werken (80% van de omvang van de arbeidsovereenkomst).
- De werknemer kan vanuit dezelfde functie bij dezelfde werkgever eenmalig in en uit de regeling stappen.
- Uiterlijk 3 maanden voorafgaand aan de datum waarop de werknemer van de regeling gebruik wil maken, dient hij schriftelijk een verzoek in bij de werkgever.
- De werkgever stemt in met het verzoek van de werknemer, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten. In dat geval deelt de werkgever schriftelijk aan de werknemer zijn gemotiveerde afwijzing mee. De werknemer heeft de mogelijkheid om bij de paritaire commissie Groen, Grond en Infrastructuur bezwaar aan te tekenen tegen de afwijzing van de werkgever. De paritaire commissie neemt binnen drie maanden na ontvangst van het bezwaarschrift een besluit.
- Werkgever en werknemer leggen in een aanvullende schriftelijke arbeidsovereenkomst vast op welke dag van de week niet wordt gewerkt. Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg hieromtrent afwijkende afspraken maken.
- De werknemer dient in de 5 kalenderjaren direct voorafgaande aan het jaar dat gebruik wordt gemaakt van de regeling, ten minste elk jaar 26 weken in loondienst te zijn geweest van een onderneming waar de cao Groen, Grond en Infrastructuur (tot 1 januari 2021: cao LEO) werd toegepast.
- De werkgever meldt de werknemer die van de regeling gebruik maakt, aan bij de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid. Hiertoe wordt gebruik gemaakt van het voorgeschreven aanvraagformulier. De aanvraag gaat vergezeld van de tussen werkgever en werknemer opgestelde en ondertekende aanvullende arbeidsovereenkomst. De aanvraag dient bij Colland ingediend te zijn uiterlijk 2 maanden vóór de datum waarop de werknemer van de regeling gebruik wil maken.
- Colland beoordeelt of de aanvraag aan de voorwaarden voldoet. Is dit het geval, dan bevestigt Colland deelname aan de regeling.
- Vakantiedagen, atv-dagen, vergoedingen e.d. worden berekend op basis van een arbeidsovereenkomst van 80%.
- Opbouw van pensioen vindt plaats over 90% loon.
- De door de werknemer gewerkte uren boven de 7,6 per dag (als voor ingangsdatum van gebruikmaking van de regeling een 38-urige werkweek van toepassing was), of boven de 8 uur per dag (als voor ingangsdatum van gebruikmaking van de regeling een 40-urige werkweek van toepassing was) op de vier werkdagen per week worden afgerekend op basis van artikel 48 van de cao Groen, grond en infrastructuur. Wordt op de vijfde dag gewerkt, dan vindt uitbetaling plaats tegen het feitelijke loon tot maximaal 7,6 uur (als voor ingangsdatum van gebruikmaking van de regeling een

38-urige werkweek van toepassing was), of tot maximaal 8 uur (als voor ingangsdatum van gebruikmaking van de regeling een 40-urige werkweek van toepassing was).

- Deelname aan de regeling heeft geen gevolgen voor de hoogte van het uurloon van de werknemer.
- Bij deelname aan de regeling worden de extra vakantiedagen op grond van artikel 59 lid 2 niet opgebouwd.
- Met ingang van 1 januari 2022 is de seniorenregeling uitgebreid: de werknemer kan drie jaar voorafgaand aan het bereiken van de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd 60% gaan werken met behoud van 85% van het loon. Opbouw van pensioen vindt plaats over 85% van het loon. Werkgever ontvangt tweemaal de dagvergoeding. Bij deelname aan de uitgebreide seniorenregeling bouwt de werknemer geen dienstverbanddagen als bedoeld in artikel 59 lid 3 cao op. Overige voorwaarden zijn gelijk aan die van de per 1 juli 2021 geldende seniorenregeling, met dien verstande dat vakantiedagen (wettelijke- en bovenwettelijke), atv-dagen, vergoedingen e.d. worden berekend op basis van een arbeidsovereenkomst van 60% in plaats van 80%.
  De uitgebreide seniorenregeling is afgesproken met einddatum 31 december 2030 met uitloop. Partijen hebben de intentie uitgesproken om de regeling voort te zetten en zullen aan het eind van de periode de regeling evalueren op basis van nader vast te stellen resultaatafspraken.
- Collectieve financiering middels een premie waarvan werkgevers en werknemers ieder de helft betalen.
- De vergoeding wordt tweemaal per jaar achteraf uitbetaald in juli en januari. De vergoeding wordt automatisch verstrekt via CAS na controle door de fondsadministratie.
- Colland vergoedt aan de werkgever de loonkosten over het verschil tussen 90% loon en een arbeidsovereenkomst van 80%. De loonkostenvergoeding wordt jaarlijks vastgesteld op een vast bedrag per gedeclareerde dag, ongeacht de werkelijke kosten. Dit bedrag wordt berekend door het verschil te nemen tussen 80% werken met 80% loon en 80% werken met 90% loon. Per 1 januari 2021 zal daarbij in beginsel worden uitgegaan van een vaste werknemer in functiegroep E met 6 functiejaren voor 40 uur per week. Dit bedrag zal jaarlijks worden vastgesteld op basis van de daadwerkelijke loonkosten. De actuele hoogte van dit bedrag is te vinden op www.collandarbeidsmarkt.nl. Voor werknemers die ingeschaald zijn hoger dan E6 kan een aangepaste vergoeding plaatsvinden. In de aanvulling op de arbeidsovereenkomst moet daarom het fulltime salaris worden opgenomen. Voor deeltijd werknemers c.q. gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers wordt de genoemde vergoeding naar rato vastgesteld.

Voor vragen over de regeling kunt u contact opnemen met de Backoffice van Colland Arbeidsmarkt via telefoonnummer 088 00 84 550. Meer informatie over deze regeling is ook te vinden op de website van Colland: www.collandarbeidsmarkt.nl.
Voor adresgegevens of premie-inning kunt u contact opnemen met TKP, telefoonnummer 050 582 19 90.

De inhoud van deze bijlage is met de grootste zorg samen gesteld. Aan de inhoud kunnen echter geen rechten worden ontleend. Voor de volledig inhoud van deze regeling wordt verwezen naar de tekst van de cao Colland. Deze is opvraagbaar bij partijen en het Ministerie van SZW.
Zie ook www.colland.nl.

Medezeggenschap
In de Wet op de ondernemingsraden staan bepalingen voor medezeggenschap in bedrijven. De Wet schrijft voor ondernemingen, waarin in de regel ten minste 50 personen werken, een ondernemingsraad voor. Een ondernemingsraad is bedoeld om in het belang van het goed functioneren van een onderneming in al haar doelstellingen overleg te hebben met een vertegenwoordiging uit het personeel.
In ondernemingen, waarin in de regel 10 tot 50 personen werken, bestaat de mogelijkheid tot het oprichten van een personeelsvertegenwoordiging.
Voor de medezeggenschap van werknemers in ondernemingen met minder dan 10 werknemers legt de Wet geen bindende regels op, maar wordt wel de mogelijkheid van het instellen van een personeelsvertegenwoordiging genoemd.

Reglement voor de ondernemingsraad
Voor het kiezen van de leden van een ondernemingsraad zijn verkiezingen nodig. Het voorlopige reglement vormt daarbij het uitgangspunt. Hierin staan voorschriften voor de verkiezingen.
Als er in een onderneming voor de eerste keer een ondernemingsraad gekozen wordt, moet de ondernemer zelf dit voorlopige reglement opstellen. Het verdient aanbeveling dat de ondernemer het personeel betrekt bij de voorbereiding van dit reglement. De ondernemer is verplicht om de werknemersorganisaties die leden hebben onder het personeel, over dit voorlopige reglement te horen.
Verder mogen reglementen geen bepalingen bevatten die in strijd zijn met de Wet op de ondernemingsraden, of die aan een goede toepassing van de wet in de weg staan.
Wanneer de ondernemingsraad op basis van het voorlopige reglement is gekozen, is de opstelling van een eigen (definitief) reglement verder een taak van de ondernemingsraad zelf.
De Sociaal-Economische Raad (SER) heeft een voorbeeld voor een reglement opgesteld. Dit voorbeeld wordt sterk aanbevolen, omdat daarmee de kans op fouten of verkeerde voorschriften wordt verkleind. U kunt een voorbeeldreglement downloaden via www.ser.nl onder “publicaties”.
Als er eenmaal een voorlopig reglement tot stand is gekomen, moet een exemplaar ervan aan de bedrijfscommissie worden gestuurd.

Bedrijfscommissie
De bedrijfscommissie is belast met de behandeling van aangelegenheden van ondernemingsraden. Eén van de taken is bemiddeling en advisering bij meningsverschillen tussen de ondernemer en de ondernemingsraad over de naleving van de bepalingen uit de Wet op de ondernemingsraden. Daarnaast verstrekt de bedrijfscommissie informatie over de uitvoering van de Wet en oefent zij enkele administratieve taken uit.
Voor ondernemingen in de agrarische sector is vanaf 1 januari 1997 als bedrijfscommissie aangewezen de Algemene Bedrijfscommissie. Het secretariaat is ondergebracht bij het secretariaat van de SER, bereikbaar onder het telefoonnummer 070-3499561. Het email adres is info@bedrijfscommissie.nl. Het adres is Algemene Bedrijfscommissie, Postbus 90405, 2509 LK Den Haag.

Toelichting
Brochures over mogelijkheden van medezeggenschap in een onderneming kunnen telefonisch (telefoonnummer 1400 gratis) worden aangevraagd bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

In onderstaand functieraster is een overzicht opgenomen van de indelingen van alle referentiefuncties in het functiegroepenstelsel. In dit overzicht zijn ook de niveauvarianten opgenomen die wél in een Niveau-Onderscheidende Kenmerken matrix zijn opgenomen, maar niet in een referentiefunctie zijn uitgewerkt.

figuur 5 | Functieraster*

GROEPS-GRENZEN	UITVOERING	ONDERSTEUNING	STAF
A (<-110)			
B (110-155)	Grondwerker I	Algemeen medewerker onderhoud	Medewerker huishoudelijke dienst
C (155-200)	Grondwerker II		
	Machinist/tractorchauffeur I		
	Vrachtwagenchauffeur I		
D (200-245)	Grondwerker III	Monteur I	*Medewerker administratie I*
	Machinist/tractorchauffeur II		
	Vrachtwagenchauffeur II		
E (245-290)	Machinist/tractorchauffeur III	Monteur II	Medewerker administratie II
		Medewerker bedrijfsbureau I	
F (290-335)	*Uitvoerder I*	Medewerker bedrijfsbureau II	*Medewerker administratie III*
G (335-380)	Uitvoerder II	Hoofd technische dienst	Medewerker ICT
		Medewerker bedrijfsbureau III	Commercieel medewerker/adviseur.
			Administrateur I
H (380-430)	*Uitvoerder III*		Marketingcommunicatieadviseur
			HR-adviseur
			Administrateur II
			KAM-coördinator
I (430-480)	Projectleider I		
J (480-530)	*Projectleider II*		

*In het functieraster verwijzen de *schuingedrukte* functies naar functieniveaus die alleen in een NOK zijn uitgewerkt

Onderscheid wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen

a. Het aantal wettelijke vakantiedagen is 20 dagen per jaar bij een voltijdsdienstverband. Deze dagen vervallen 6 maanden na het jaar waarin ze werden opgebouwd.

b. Voor de bovenwettelijke dagen geldt een verjaringstermijn van 5 jaren.

c. Bovenwettelijke dagen in de cao Groen, Grond en Infrastructuur zijn de volgende:
   - de dagen in artikel 59 Lid 1 die de 20 dagen te boven gaan;
   - de dagen in artikel 59 Lid 2 en artikel 59 Lid 3. Dat zijn de extra dagen voor 55-plussers en de extra dagen bij een langdurige arbeidsovereenkomst.

Schema vervaldata en verjaringsdata behorend bij artikel 60 Lid 4

In het hierna volgende schema staan de verval- en verjaringstijdstippen vermeld bij de diverse dagen en jaren:

Opbouw	**Vervaldatum**	**Verjaringsdatum**
bovenwettelijke dagen 2019		31-12-2024
bovenwettelijke dagen 2020		31-12-2025
bovenwettelijke dagen 2021		31-12-2026
wettelijke dagen 2022	1-7-2023	
bovenwettelijke dagen 2022		31-12-2027
wettelijke dagen 2023	1-7-2024	
bovenwettelijke dagen 2023		31-12-2028
wettelijke dagen 2024	1-7-2025	
bovenwettelijke dagen 2024		31-12-2029
wettelijke dagen 2025	01-07-2026	
bovenwettelijke dagen 2025		31-12-2030
wettelijke dagen 2026	01-07-2027	
bovenwettelijke dagen 2026		31-12-2031

Bijlage 11 Wettelijk minimumuurloon

Zie artikel 1 Lid 1 sub p.

Onderstaande bedragen worden aangepast aan de hand van de door de overheid vastgestelde nieuwe bedragen.

Bedragen wettelijk minimumuurloon (bruto) per 1 januari 2025	
Leeftijd	Per uur
21 jaar en ouder	€ 14,06
20 jaar	€ 11,25
19 jaar	€ 8,44
18 jaar	€ 7,03
17 jaar	€ 5,55
16 jaar	€ 4,85
15 jaar	€ 4,22

Bijlage 12 Reglement paritaire commissie Groen, Grond en Infrastructuur, behorend bij Artikel 88

Definities:

Cao:	de cao Groen, Grond en Infrastuur;
Commissie:	de paritaire commissie Groen, Grond en Infrastructuur als bedoeld in artikel 88 cao;
Secretaris:	de persoon die de commissie bij haar werkzaamheden administratief ondersteunt;
Werkgever:	de natuurlijke persoon of rechtspersoon als bedoeld in artikel 2 lid 1 sub b. cao;
Werknemer:	de natuurlijke persoon als bedoeld in artikel 2 lid 1 sub c. cao;
Uitleg:	uitleg over de toepassing van cao-bepalingen als bedoeld in artikel 89 cao;
Geschil:	een verschil van mening tussen werkgever en werknemer over de toepassing van een of meer bepalingen van de cao;
Dispensatie:	ontheffing van de verplichtingen om een of meer bepalingen van de cao toe te passen als bedoeld in artikel 91 cao;
Naleving:	het toepassen van (bepalingen van) de cao;
Gegrond vermoeden:	een gerechtvaardigd vermoeden, deugdelijk onderbouwd en verdedigbaar. Dit in tegenstelling tot een vermoeden dat veelal gebaseerd is op een mening, op giswerk, speculatie en veronderstelling.

Artikel 1 Indienen verzoek

1. Een verzoek als bedoeld in artikel 88 lid 2 cao dient schriftelijk te worden ingediend bij de commissie per adres: Actor, Pompmolenlaan 10c, 3447 GK Woerden of paritaire.commissie@actor.nl en dient ten minste te bevatten:
   a. de naam en het adres van de verzoeker;
   b. de ondertekening door verzoeker;
   c. een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het verzoek;
   d. de motivering van het verzoek;
   e. de dagtekening;

2. De ontvangst van het verzoek wordt binnen 1 week bevestigd door de secretaris.

3. Als het verzoek niet aan de in lid 1 genoemde vereisten voldoet, wordt de verzoeker in staat gesteld om het verzuim binnen een door de secretaris gestelde termijn te herstellen.

4. De verzoeker verschaft desgevraagd binnen een daartoe aangegeven termijn (aanvullende) gegevens en bescheiden, die voor de beoordeling van het verzoek nodig zijn.

Artikel 2 Behandeling verzoek

1. Een verzoek wordt, behoudens het bepaalde in lid 2 van dit artikel, binnen 2 weken nadat de verstrekte informatie naar het oordeel van de commissie voldoende is voor beoordeling, in behandeling genomen.

2. Een verzoek om advies of beoordeling wordt niet verder in behandeling genomen als:
   a. hierover een rechtsgeding is of wordt aanhangig gemaakt of als daarover de rechter al uitspraak heeft gedaan. Dit laat onverlet de mogelijkheid dat de rechter de commissie vraagt om de zienswijze van de commissie.
   b. de verzoeker, ondanks aanmaning hiertoe, in gebreke blijft de informatie als bedoeld in artikel 1 binnen de daartoe gestelde termijn te verstrekken.

   De verzoeker wordt binnen 2 weken nadat duidelijk is dat er sprake is van een onder a. of b. bedoelde situatie schriftelijk geïnformeerd.

3. Bij een verzoek om advies of beoordeling wordt de wederpartij van de verzoeker hierover schriftelijk geïnformeerd en in de gelegenheid gesteld om binnen een door de secretaris gestelde termijn zijn zienswijze kenbaar te maken, zo mogelijk onder toevoeging van relevante bewijsstukken.

4. De commissie kan, indien zij dat nodig acht, verzoeker en diens eventuele wederpartij, uitnodigen om te worden gehoord om het verzoek nader toe te lichten. Partijen kunnen zich laten bijstaan door deskundigen en/of zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde.

5. Voor zover van toepassing zullen alle tussen de verzoeker en de commissie gewisselde stukken ter beschikking gesteld worden aan de wederpartij van de verzoeker en vice versa.

Artikel 3 Besluitvorming

1. De commissie besluit, binnen 8 weken nadat het verzoek in behandeling is genomen, bij meerderheid van stemmen.

2. Als de stemmen staken, wordt het dossier overgedragen aan de bij deze cao betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties.

3. De secretaris zendt binnen een week nadat het besluit genomen is, het schriftelijke en gemotiveerde besluit aan verzoeker en zijn eventuele wederpartij. Als de commissie wegens het staken van de stemmen geen besluit heeft genomen, worden verzoeker en diens eventuele wederpartij hierover eveneens binnen een week schriftelijk en gemotiveerd geïnformeerd.

4. Als de verzoeker en zijn eventuele wederpartij hier beide vooraf om verzoeken of hier mee instemmen, heeft het besluit het karakter van een bindend advies. Dit laat onverlet dat de betrokken partijen de kwestie alsnog aan de bevoegde rechter ter beoordeling kunnen voorleggen.

5. Als het besluit betrekking heeft op het niet naleven van de cao wordt de werkgever in de gelegenheid gesteld om binnen zes weken deze omissie te herstellen, alvorens de verzoeker verdere (juridische) stappen kan ondernemen. De werkgever wordt verzocht om binnen deze zes weken de secretaris er schriftelijk over te informeren dat de omissie is hersteld.

Artikel 4 Slotbepalingen

1. De in dit reglement genoemde termijnen kunnen door de commissie worden verlengd. De commissie zal een besluit tot verlenging steeds motiveren en verzoeker en diens eventuele wederpartij daarvan in kennis stellen.

2. De verzoeker en zijn eventuele wederpartij hebben het recht zich te laten bijstaan of te laten vertegenwoordigen.

3. Aan het indienen van een verzoek zijn geen kosten verbonden. De kosten die verzoeker en zijn eventuele wederpartij maken terzake van een verzoek komen voor hun eigen rekening en worden niet vergoed.

4. (Een lid van) de commissie kan niet aansprakelijk gesteld worden voor enig handelen of nalaten met betrekking tot een rechtsgeding dat samenhangt met het verzoek.

Bijlage 13 Reglement Bezwaar en Beroepsprocedure Functie-indeling, behorend bij Artikel 33

ALGEMEEN

Definities

Cao: cao Groen, Grond en Infrastructuur;
Commissie: de paritaire commissie als bedoeld in artikel 88 cao.

Artikel 1 Aantekenen bezwaar en beroep

1. De werknemer die van mening is dat zijn functie door de werkgever niet of (door functiewijziging) niet langer juist is beschreven en ingedeeld, heeft het recht om tegen het door de werkgever genomen indelingsbesluit van de werkgever bezwaar en beroep aan te tekenen.
2. De procedure bestaat uit drie fasen:
   a. Overlegfase
   b. Bezwaarfase
   c. Beroepsfase

Artikel 2 Overlegfase

1. De werknemer moet in de overleg fase proberen in goed overleg met zijn werkgever tot een oplossing te komen.
2. De werkgever maakt na het overleg het indelingsbesluit bekend. Dit kan een bevestiging zijn van de eerdere indeling, danwel een aangepaste indeling.
3. Dit indelingsbesluit wordt aan de werknemer kenbaar gemaakt door het overhandigen van een bedrijfsfunctie beschrijving en een ingevuld functie- inventarisatie formulier, opgenomen in bijlage 3 van dit functiehandboek, danwel een opsomming van taken die aan de werknemer worden opgedragen. Aan de werknemer wordt ook de mogelijkheid van bezwaar kenbaar gemaakt.

Artikel 3 Bezwaarfase

1. Als de werknemer niet instemt met het indelingsbesluit maakt hij binnen 30 dagen na bekendmaking van het indelingsbesluit schriftelijk bezwaar bij de werkgever.
2. De werkgever deelt binnen 30 dagen na ontvangst van het bezwaar schriftelijk mee aan werknemer of de oorspronkelijke indeling wordt gehandhaafd of wordt gewijzigd.
3. Als de werkgever niet binnen de termijn van 30 dagen reageert op het bezwaar, mag de werknemer dat opvatten als een afwijzing.
4. Tegen de beslissing van de werkgever kan de werknemer beroep instellen bij de commissie.
5. Ook bij het na aanvraag uitblijven van een actueel indelingsbesluit kan de werknemer een bezwaar indienen.

Artikel 4 Instellen van beroep

1. De werknemer kan pas beroep instellen bij de commissie als de overlegfase is afgerond. Als de werkgever niet binnen de termijn van 30 dagen, zoals bedoeld in artikel 3 lid 3, aan de werknemer zijn beslissing heeft meegedeeld, wordt de bezwaarprocedure beschouwd afgerond te zijn op de laatste dag van de 30-dagen termijn.
2. Aan het instellen van beroep bij de commissie zijn voor de werknemer geen kosten verbonden.
3. De werknemer moet binnen 3 weken na de afronding van de bezwaarprocedure schriftelijk een beroepschrift indienen bij de secretaris (per e-mail: paritaire.commissie@actor.nl of per gewone post: paritaire commissie Groen, Grond en Infrastructuur, Pompmolenlaan 10c, 3447 GK Woerden).
4. Het beroepschrift omvat:
   - een schriftelijke motivatie van de werknemer waarom hij beroep aantekent tegen zijn functie-indeling;
   - (kopie van) de functiebeschrijving en/of een ingevuld IVA®-vragenformulier voor

akkoord ondertekend door zowel de werknemer als de werkgever.
- (kopie van) het door de werkgever genomen indelingsbesluit en/of het indelingsformulier;
- (kopie van) de schriftelijke mededeling gedaan door de werkgever in de bezwaarfase of - indien de werkgever deze mededeling niet heeft gedaan - (kopie van) het door de werknemer (overeenkomstig artikel 2, lid 2) bij de werkgever ingediende schriftelijke bezwaar.

Artikel 5 Ontvankelijkheid

1. De commissie beoordeelt of het beroepschrift ontvankelijk is. De werknemer wordt zo nodig in de gelegenheid gesteld om binnen 10 werkdagen dagen aanvullende informatie te verstrekken.
2. De commissie informeert de werknemer binnen 15 werkdagen schriftelijk en gemotiveerd over al dan niet ontvankelijkheid.

Artikel 6 Mogelijkheden in geval van niet-ontvankelijkheid

1. In geval de commissie het beroepschrift als niet-ontvankelijk heeft beoordeeld, kan:
   a. de werknemer die lid is van een bij de cao betrokken werknemersorganisatie zich wenden tot de bestuurder van deze werknemersorganisatie. De bestuurder zal het beroep voorleggen aan de functiewaarderingsdeskundige van de werknemersorganisatie en aan de functiewaarderingsdeskundige van de EVZ. De uitspraak van de functiewaarderings-deskundigen, mits unaniem, geldt.
   b. de werknemer die geen lid is van een bij de cao betrokken werknemersorganisatie kan zich wenden tot Actor. Actor legt het beroep voor aan de functiewaarderingsdeskundige van EVZ. De uitspraak van de functiewaarderingsdeskundige geldt.

Artikel 7 Wijze van onderzoek

1. Binnen 10 werkdagen na ontvankelijk verklaring zendt de commissie een kopie van het beroepschrift aan werkgever en stelt de werkgever in de gelegenheid om binnen 15 werkdagen een verweerschrift in te dienen. Een ontvangen verweerschrift zendt de commissie ter kennisname aan de werknemer.
2 De commissie stelt een ad-hoc adviescommissie in bestaande uit een functiewaarderings-deskundige van een van de bij de cao betrokken werknemersorganisatie en een functiewaarderings-deskundige van de EVZ. Indien de betrokken werknemer lid is van een van de bij de cao Groen, Grond en Infrastructuur betrokken werknemersorganisaties, zal in eerste instantie de functiewaarderingsdeskundige van de andere werknemersorganisatie gevraagd worden deel uit te maken van de ad-hoc adviescommissie.
3. De adviescommissie heeft tot taak het geven van een unaniem functiewaarderingstechnisch advies over de indeling van de functie.
   Ter vervulling van haar taak:
   - ontvangt de adviescommissie het beroep- en verweerschrift;
   - kan de adviescommissie de werknemer en de werkgever vragen om een nadere toelichting en een aanvullend (werkplek) onderzoek doen. Dit gebeurt steeds en uitsluitend in aanwezigheid van zowel de werknemer als de werkgever.
5. De adviescommissie streeft ernaar haar werkzaamheden af te ronden binnen 2 maanden na indiening van het beroepschrift door de werknemer.
4. De adviescommissie stuurt het advies aan de commissie. De secretaris stuurt het advies ter kennisname aan de werkgever en de werknemer.

Artikel 8 Uitspraak

1. De commissie doet binnen 1 maand na ontvangst van het advies van de adviescommissie uitspraak. De uitspraak wordt binnen 1 week toegestuurd aan de betrokken werknemer en werkgever.
2. Als de werknemer en de werkgever hier beide vooraf om verzoeken of hier mee instemmen, heeft het besluit het karakter van een bindend advies. Dit laat onverlet dat de betrokken partijen de kwestie alsnog aan de bevoegde rechter ter beoordeling kunnen voorleggen.

Artikel 9 Slotbepalingen

1. De in dit Reglement genoemde termijnen kunnen door de commissie worden verlengd. De commissie zal een besluit tot verlenging steeds motiveren en de betrokken werkgever en werknemer daarvan in kennis stellen.
2. Werknemer en werkgever hebben het recht zich te laten bijstaan of te laten vertegenwoordigen.
3. Aan het instellen van beroep zijn geen kosten verbonden. De kosten die werknemer en werkgever maken terzake van een verzoek komen voor hun eigen rekening en worden niet vergoed.
4. (Een lid van) de commissie kan niet aansprakelijk gesteld worden voor enig handelen of nalaten met betrekking tot een rechtsgeding dat samenhangt met het ingestelde beroep.

Bijlage 14 Functiehandboek

Het functiehandboek is opgenomen in een aparte uitgave.

Vindplaats: www.Groengrondinfrastructuur.referentiefunctie.nl of
www.caogroengrondinfrastructuur.nl

In de Arbowet is opgenomen dat een werknemer geen gezondheidsschade mag oplopen door zijn of haar werk. Van een werkgever wordt verwacht dat de risico's van het werk zorgvuldig geïnventariseerd worden en zo aangepakt worden dat de werksituatie veilig is. Ook moet de werkgever zorgen voor opleiding, voorlichting en instructie. Daarnaast zal de werkgever toezicht moeten houden om te beoordelen of de gegeven instructies daadwerkelijk opgevolgd worden. Van de werknemer wordt verwacht dat de voorlichting gevolgd wordt en de instructies nauwkeurig opgevolgd worden. En ook dat zorgvuldig met de persoonlijke beschermingsmiddelen wordt omgegaan.
Om werkgevers en werknemers te ondersteunen bij het veilig werken zijn verschillende instrumenten beschikbaar.

Stigas
Stigas is de preventiedienst voor Agrarische en Groene sectoren. Werkgevers en werknemers kunnen hier terecht met al hun vragen over veilig werken en (on)gezonde werkomstandigheden. Stigas is het aanspreekpunt voor werkgevers als zij gebruik willen maken van de branche RI&E, werkplekonderzoeken, beoordeling van de machineveiligheid, ongevalsonderzoeken of het Periodiek Medisch Onderzoek (PMO) en de arbodienstverlening. Voor werknemers is Stigas het aanspreekpunt als ze gebruik willen maken van de vertrouwenspersoon of het preventiespreekuur.

Arbocatalogus
De arbocatalogus is er voor werkgevers en werknemers in de sector. Hierin staat in duidelijke taal wat de Arbowet van iedereen verwacht en hoe je dat praktisch doet in jouw werksituatie. Werkgevers en werknemers hebben de arbocatalogus opgesteld en laten toetsen door de Nederlandse Arbeidsinspectie. Je mag op een andere manier werken dan in de arbocatalogus beschreven staat, maar het veiligheidsniveau moet gelijk of beter zijn. Er zijn heel veel werkzaamheden die een eigen tekst in de arbocatalogus hebben, bijvoorbeeld graafwerkzaamheden, bomen rooien, gladheidsbestrijding, de veldhakselaar, vierwielige trekkers, werken in de werkplaats en werken op hoogte. In deze teksten staat wat een werkgever allemaal hoort te regelen, maar ook wat van een werknemer verwacht wordt. Kijk voor meer informatie op https://www.stigas.nl/agroarbo/groen-grond-infra

De branche-RI&E
De meeste werkgevers zijn verplicht om een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) uit te voeren. Dit is het doorlopen van een vragenlijst om zo alle risico's van het werk in kaart te brengen en te beoordelen of er nog iets verbeterd kan worden. Speciaal voor bedrijven in de Groen, Grond en Infrasector is de branche-RI&E opgesteld. Het voordeel van de branche-RI&E is dat de vragen afgestemd zijn op het werk in de praktijk. En ze sluiten aan bij de Arbocatalogus. Daarnaast zijn vragen toegevoegd waarmee geprobeerd wordt ongevallen uit het verleden te voorkomen. Kijk voor meer informatie op
https://www.stigas.nl/diensten/risico-inventarisatie-en-evaluatie/
Cao-partijen vinden het erg belangrijk dat ieder bedrijf een RI&E heeft. Daarom wordt de digitale branche-RI&E gratis aangeboden en is er een gereduceerd tarief als de RI&E uitgevoerd wordt met hulp van een adviseur van Stigas. Als een bedrijf maximaal 25 werknemers heeft en gebruik maakt van de branche-RI&E, hoeft de RI&E niet getoetst te worden door kerndeskundigen.

Branche-RI&E voor scholen en leerlingen
Iedere school in het Groen, Grond en Infrastructuur-onderwijs kan toegang krijgen tot de branche-RI&E. Leerlingen krijgen daarmee de mogelijkheid om ervaring op te doen met het invullen van de RI&E en zij leren hoe een veilige werksituatie eruit hoort te zien.

Veiligheidsvoorlichtingen op het bedrijf
Elk jaar is er de mogelijkheid om gebruik te maken van gratis veiligheidsvoorlichtingen op het bedrijf. Een medewerker van Stigas kom dan een toolboxvoorlichting verzorgen. Dit kan een voorlichting zijn over bijvoorbeeld veiligheid & gedrag of veilig onderhoud. Hier geldt Op=Op. Wil je meer informatie of een afspraak maken? Mail dan naar info@stigas.nl

Veilig Werken Coach
Op verzoek komt de Veilig Werken Coach op bezoek op de werklocatie. De Veilig Werken coach kijkt hoe het gesteld is met de veiligheid op een project en beoordeelt of werknemers gezondheidsschade zouden kunnen oplopen. Werkgever en werknemers ontvangen na afloop een vrijblijvend advies. Kijk voor meer informatie op https://www.cumela.nl/veiligwerkencoach#:~:text=De%20Veilig%20Werken%20Coaches%20zijn,tegen%20gezondheidsschade%20of%20een%20ongeval.

Toolboxvideo's
Cao-partijen hebben filmpjes gemaakt die gebruikt kunnen worden als voorlichting voor veilig werken. Alle filmpjes zijn te bekijken via https://www.cumela.nl/toolboxvideos

Preventiemedewerker
Elk bedrijf moet een preventiemedewerker hebben. Als er maximaal 25 werknemers in dienst zijn, dan mag de werkgever dit zelf doen. Stigas heeft hiervoor een gratis e-learning ontwikkeld, kijk hiervoor op https://www.stigas.nl/overzicht-trainingen-en-cursussen/e-learning-preventiemedewerker/

Ongevalsonderzoek
Als er een ongeval is gebeurd, is het van belang ervoor te zorgen dat dit nooit meer gebeurt. Niet bij jezelf, maar ook niet bij een ander bedrijf in de sector. Het is mogelijk om een gratis ongevalsonderzoek te laten uitvoeren door Stigas. Zij voeren het ongevalsonderzoek uit volgens de methodiek die de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) voorschrijft (zelfinspectie) en schrijft een verbeterplan, de werkgeversrapportage. Als het een meldingsplichtig ongeval betreft, vraagt de NLA om deze werkgeversrapportage. Een gedegen onderzoek kan ervoor zorgen dat de boete vervalt. Bij een dodelijk ongeval is onderzoek door Stigas niet mogelijk maar voert de NLA zelf het onderzoek uit.
Kijk voor meer informatie op https://www.stigas.nl/artikel/bedrijfsongeval/

Voor werknemers

Preventiespreekuur
Werkgevers en werknemers die werken in de sector Groen, Grond en Infrastructuur kunnen gebruik maken van het preventiespreekuur. Dit is gratis. Je kunt hier terecht met vragen of gezond en veilig werken. Je kunt hier niet terecht met vragen over jouw ziekteverzuim. De medewerkers van Stigas hebben beroepsgeheim. Kijk voor meer informatie ophttps://www.stigas.nl/diensten/preventiespreekuur/

Vertrouwenspersoon
De vertrouwenspersoon is er voor iedereen die valt onder deze cao. Werknemers kunnen contact met de vertrouwenspersoon opnemen als te maken hebben met ruzie, agressie, ongewenst gedrag of pesten. De vertrouwenspersoon is te bereiken op telefoonnummer 085-440700, optie 1. Vraag naar de vertrouwenspersoon Groen, Grond en Infrastructuur of mail naar vertrouwenspersoon@stigas.nl

Gratis e-learnings voor leerlingen, werknemers en werkgevers
Iedereen in de sector Groen, Grond en Infrastructuur kan bij de kennisbank van agriholland een account aanmaken om toegang te krijgen tot alle e-learnings met praktische kennis over veel onderwerpen die je tegenkomt in het dagelijkse werk. Denk aan inzicht over de bodem, onderhoud van machines, mestgassen, rioleringen. Kijk op ggi.argriholland.nl

Bijlage 16 Inzet arbeidsvoorwaarden

Deze bijlage bevat een overzicht van de diverse regelingen die de cao biedt op het gebied van mantelzorg, verlofsparen, het inruilen van arbeidsvoorwaarden en vitaliteit. Deze artikelen zijn belangrijk voor het ondersteunen van werkgevers en werknemers bij het combineren van werk, zorg en persoonlijke ontwikkeling.

Dit overzicht brengt de verschillende afspraken en mogelijkheden binnen de cao in kaart. Hierdoor is eenvoudig te zien welke opties beschikbaar zijn en hoe hiervan gebruik gemaakt kan worden.

De keuzes die werknemers kunnen maken binnen deze regelingen, zoals verlofsparen of het inruilen van arbeidsvoorwaarden, kunnen gevolgen hebben voor het brutoloon of andere arbeidsvoorwaarden. Het is daarom belangrijk om deze mogelijkheden zorgvuldig te bespreken en bij twijfel advies in te winnen. Werknemers worden aangemoedigd om bij vragen contact op te nemen met hun werkgever, vakbond of een adviseur. Zo zorgen we er samen voor dat deze regelingen bijdragen aan een vitale en toekomstbestendige sector.

Onderwerp	Vindplaats	Toelichting
Aanpassen aanvangs- en eindtijd arbeidstijd op verzoek van werknemer	Artikel 21 lid 2	De arbeidstijden (vastgesteld in artikel 22) moeten liggen tussen 06.00 uur en 18.00 uur. Op verzoek van de werknemer en met instemming van de werkgever is een arbeidstijd mogelijk die ligt tussen 05.00 uur en 22.00 uur.
Aanpassen arbeidstijd op verzoek van werknemer	Artikel 22	Op verzoek van de werknemer en met instemming van de werkgever kan van de regeling van de arbeidstijd zoals opgenomen in artikel 22 lid 2 (38 of 40 uur per week werken) worden afgeweken. De afwijking van de regeling van arbeidstijd: - is op initiatief van de werknemer; - geschiedt op individuele basis; - dient te passen binnen het kader van de Arbeidstijdenwet; - houdt in dat een andere dag dan de zaterdag als ‘niet-werkdag’ wordt aangewezen, waarbij voor de ‘niet-werkdag’ het beleid geldt voor de zaterdag; - wordt schriftelijk vastgelegd en vormt een bijlage bij de arbeidsovereenkomst; - geldt voor de periode van één jaar; - wordt na een jaar geëvalueerd, waarna werkgever en werknemer opnieuw een afspraak kunnen maken.
Roostervrije dagen (atv-dagen)	Artikel 23	De werknemer bouwt elke 4 weken één roostervrije dag op. Op jaarbasis betekent dit een opbouw van 13 dagen. Werkgever en werknemer stellen in onderling overleg de roostervrije dagen schriftelijk vast Roostervrije dagen die in het voorgaande kalenderjaar zijn opgebouwd en op 1 april van het volgende kalenderjaar niet zijn opgenomen, worden in geld afgerekend. Dit gebeurt op basis van 130% van het

		feitelijke loon. Indien op verzoek van de werknemer en met instemming van de werkgever uitbetaling van opgebouwde atv-dagen gedurende het jaar plaatsvindt, moeten de dagen minimaal per kwartaal worden uitbetaald tegen 130% van het feitelijk loon.
Verschuiving van arbeidstijd op verzoek van werkgever	Artikel 24	De werkgever kan in overleg met zijn werknemers de vaste werkweek laten aansluiten op pieken en dalen in het werk en hiermee afwijken van de normale arbeidstijd zoals vermeld in artikel 22 lid 2. Bij verschuiving van de arbeidstijd gelden de volgende voorwaarden: a. de gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis is 38 uur per week (dit is 1983,6 uur per jaar) of 40 uur per week (dit is 2088 uur per jaar). b. de verschuivingsperiode is maximaal 12 maanden. c. de bepalingen in dit artikel worden in acht genomen. d. de afwijking moet vooraf schriftelijk worden vastgelegd. Voor de werknemer geldt dat binnen de verschuivingsperiode van 12 maanden gedurende: a. maximaal 15 weken de arbeidsduur maximaal 45 uur per week of maximaal 9 uur per dag mag zijn. b. minimaal 8 weken moet de arbeidsduur minimaal 32 uur per week zijn. Bij een arbeidsovereenkomst van 38 uur worden gewerkte uren gemiddeld boven 38 uur per week (dit is boven 1983,6 uur per jaar) aangemerkt als overuren. Bij een arbeidsovereenkomst van 40 uur worden gewerkte uren gemiddeld boven 40 uur per week (dit is boven 2088 uur per jaar) aangemerkt als overuren. Deze uren worden uitbetaald tegen de percentages voor overwerk (zie artikel 48): a. aan het einde van de verschuivingsperiode, of b. bij het einde van de arbeidsovereenkomst als deze beëindiging voor het einde van de verschuivingsperiode valt. Als de verschuiving van de arbeidstijd niet schriftelijk is vastgelegd, worden alle meeruren als overuren aangemerkt en uitbetaald.

Geen arbeid op zaterdag, zondag, feest- en gedenkdagen	Artikel 26	Behoudens het bepaalde in artikel 22 Lid 3 en artikel 28 hoeft de werknemer geen arbeid te verrichten op: a. zaterdag en zondag; b. de algemene erkende christelijke feestdagen (Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en Eerste en Tweede kerstdag); c. Goede Vrijdag en bid- en dankdagen, voor zover de werknemer er prijs op stelt deze als gedenkdag te vieren; d. de dag na afloop van de islamitische vastentijd, voor zover de werknemer er prijs op stelt deze als gedenkdag te vieren; e. voor de werknemer die er prijs op stelt deze dag als gedenkdag te vieren: 1 mei; f. de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd. In dit verband wordt ook verwezen naar artikel 59 Lid 4 sub d.
Wet flexibel werken	Artikel 30	Voor bedrijven met minder dan 10 werknemers gelden de volgende regels: - Een verzoek tot vermeerdering c.q. vermindering van de arbeidsduur wordt ten minste 6 maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk ingediend bij de werkgever. In het verzoek staan: a. het aantal uren; b. de gewenste ingangsdatum; c. de reden van het verzoek; d. de spreiding van de arbeidsuren over de werkweek. - Het verzoek kan alleen worden ingediend door een werknemer die minimaal een jaar in dienst is en kan maximaal eens in de 3 jaar worden gedaan. - Vermindering van het aantal arbeidsuren is alleen mogelijk tot een werkweek van minimaal 32 uur. - De werkgever neemt een besluit en deelt dit schriftelijk mee aan de werknemer. In dit besluit staan ook de overwegingen die tot het besluit hebben geleid. - De werkgever kan besluiten een proefperiode af te spreken om te beoordelen of de wijziging in de arbeidsduur haalbaar is. Deze proefperiode mag maximaal een jaar duren. - De werkgever kan besluiten de spreiding van de arbeidsuren over de werkweek niet overeenkomstig het verzoek van de werknemer in te vullen en een voorstel voor een andere invulling doen.

Werknemer met een gedeeltelijke werkweek	Artikel 40	De werknemer met een gedeeltelijke werkweek, waaronder de werknemer die zijn partiële leerplicht vervult, heeft recht op loon naar evenredigheid.
Vakantietoeslag	Artikel 44	De werkgever betaalt de werknemer een vakantietoeslag van 8,33% van het feitelijke loon. De werkgever en de werknemers spreken op bedrijfsniveau af op welk moment de vakantietoeslag wordt uitbetaald en leggen dit vast in een collectieve regeling. Dit kan 1x per jaar (in mei), 2x per jaar (in mei en november) of bij iedere loonbetaling.
Ploegendienst	Artikel 47	Als een werknemer in ploegendienst werkt, wordt zijn feitelijk loon verhoogd met: - 12,5% bij tweeploegendienst en - 15% bij drieploegendienst. Bij werknemers in ploegendienst worden de percentages voor overwerk berekend over het uurloon, verhoogd met bovenstaande toeslagen.
Beloning van overwerk	Artikel 48	De werkgever mag de helft van de overuren als bedoeld in artikel 24 lid 4 en artikel 28 op jaarbasis vergoeden in de vorm van vrije tijd. Hierbij gelden de volgende voorwaarden: - De vergoeding in vrije tijd en/of geld vindt plaats uiterlijk in de vierde maand nadat het overwerk is verricht. Met schriftelijke instemming van de werknemer kan de vergoeding in vrije tijd ook plaatsvinden in de vijfde en zesde maand nadat het overwerk is verricht. - De vergoeding in vrije tijd geschiedt conform de in lid 2 vermelde percentages. Overgangsregeling per 1 januari 2023 Voor de werknemers die vóór 1 januari 2023 een arbeidsovereenkomst met overbrugging hadden, gelden de volgende voorwaarden voor het opnemen van de overuren: - De helft van de overuren mag worden vergoed in vrije tijd. - De vergoeding in vrije tijd vindt plaats uiterlijk in de zesde maand nadat het overwerk is verricht. - De vergoeding in vrije tijd geschiedt conform de in lid 2 vermelde percentages. Het percentage voor de beloning van overuren bedraagt: a. op zondagen en op feest- en gedenkdagen die niet op zondag vallen: 200%;

		b. op zaterdagen: 130%, tenzij de overuren worden beloond in vrije uren. In dat geval bedraagt de beloning een aan het aantal overuren gelijk aantal vrije uren en 30% van het uurloon in geld; c. op andere dagen van de week: 130%; d. voor uren die liggen tussen 22.00 uur en 06.00 uur: 150%.
Toeslag voor werk op onaangename uren	Artikel 49	De werkgever betaalt de werknemer in functiegroep A tot en met F een onaangename-urentoeslag als: - de werknemer moet werken buiten de tijdstippen van aanvang en einde van de arbeidsdag als genoemd in artikel 21 lid 2 en - dit werk niet kan worden aangemerkt als overwerk zoals bepaald in artikel 29 en artikel 48. De onaangename-urentoeslag bedraagt per uur 30% van het uurloon en wordt betaald bovenop het feitelijk loon. Als er sprake is van een deeltijd arbeidsovereenkomst overeenkomstig artikel 5 Lid 1 sub b, betaalt de werkgever onaangename-urentoeslag zoals vermeld in artikel 22 Lid 6 Onaangename uren kunnen worden opgenomen in tijd of ingezet worden voor verlofsparen.
Prestatietoeslag	Artikel 50	De werknemer aan wie vóór 1 mei 2016 een prestatietoeslag is toegekend, behoudt de aanspraak op deze prestatietoeslag voor de duur dat de extra prestatie of inspanning van de werknemer wordt gevraagd.
Reiskosten woning-werk	Artikel 52	De werkgever betaalt de werknemer of de stagiair een afstandsvergoeding als de enkele reis afstand van de woning van de werknemer tot het bedrijf van de werkgever of de plaats waar gewerkt wordt ten minste vijf kilometer is. In aanvulling op bovenstaande is de vergoeding voor het reizen van het huis van de werknemer of de stagiair met een eigen vervoermiddel, naar een werklocatie die afwijkt van de bedrijfslocatie van de werkgever, voor de meerdere kilometers dan de normale woon-werkafstand € 0,33 per km. De werkgever is gerechtigd een vervoermiddel in de vorm van een personenauto of bedrijfsauto aan te wijzen. Werkgever en werknemer of de stagiair

		mogen van de cao afwijkende afspraken maken, mits de afspraken qua niveau gelijkwaardig zijn aan de afspraken in de cao en schriftelijk vastgelegd worden.
Reistijdenvergoeding	Artikel 53	De werkgever vergoedt de normale reistijd per gemotoriseerd voertuig van de woning van de werknemer naar de door de werkgever aangewezen plaats waar de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd, niet zijnde de standplaats, en omgekeerd: • op basis van het feitelijke loon; • met uitzondering van het eerste halfuur heenreis en het eerste halfuur terugreis. Van de heenreis en terugreis wordt telkens maximaal een uur aangemerkt als reistijd. De extra benodigde reistijd wordt gerekend tot de arbeidstijd. Als deze extra reistijd buiten de normale arbeidstijd valt, wordt deze tijd aangemerkt als overwerk en vergoed overeenkomstig artikel 48. Bovenstaande is ook van toepassing als het bedrijf van de werkgever alleen geldt als opstap- of poolplaats voor gezamenlijk vervoer per (bedrijfs)auto naar de plaats waar de werkzaamheden worden uitgevoerd. De werknemer die in overleg met de werkgever met een auto één of meerdere medewerknemers vervoert, krijgt de reistijd volledig vergoed tegen het feitelijk loon. Dit geldt in afwijking van lid 1.
Opbouw vakantiedagen	Artikel 59 lid 1	De werknemer met een volledige werkweek bouwt per maand 1,6667 wettelijke vakantiedag op. De opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen bedraagt voor de werknemer met een volledige werkweek: - die 18 jaar of ouder is: per maand 0,5 bovenwettelijke vakantiedag. Dit betekent 6 bovenwettelijke vakantiedagen op jaarbasis. - die jonger is dan 18 jaar: per maand 0,75 bovenwettelijke vakantiedag. Dit betekent 9 bovenwettelijke vakantiedagen op jaarbasis. De leeftijd aan het begin van het kalenderjaar is bepalend.
Extra bovenwettelijke vakantiedagen	Artikel 59 lid 2 en 3	De werknemer die op 1 januari van enig jaar 55 jaar of ouder is, heeft recht op extra bovenwettelijke vakantiedagen: 55-57 jaar 1 dag per jaar

		58-59 jaar 2 dagen per jaar 60-61 jaar 3 dagen per jaar 62 jaar 4 dagen per jaar 63 jaar 5 dagen per jaar 64 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd 6 dagen per jaar De werknemer die op 1 januari van enig jaar in totaal 10 of meer jaren dan wel 120 of meer maanden, in dienst is bij dezelfde werkgever, heeft per jaar recht op extra bovenwettelijke vakantiedagen: 10-20 jaar of 120-240 maanden 1 dag per jaar 20-30 jaar of 240-360 maanden 2 dagen per jaar 30 jaar of 360 maanden of meer 3 dagen per jaar
Aaneengesloten opnemen van vakantiedagen	Artikel 59 lid 6	De werknemer heeft het recht om één keer per 2 jaar 35 vakantiedagen aaneengesloten op te nemen. Daarbij gelden de volgende voorwaarden: a. De werknemer heeft voor de aanvang van deze verlofperiode voldoende vakantiedagen opgebouwd. b. De werknemer heeft het verzoek ten minste 12 maanden voor aanvang van de verlofperiode bij de werkgever ingediend en de periode is in overleg tussen de werkgever en de werknemer vastgesteld. Indien op grond van artikel 7:640A BW een deel van het benodigde aantal vakantiedagen zou vervallen per 1 juli, wordt de vervaltermijn voor die dagen verlengd tot en met het einde van de geplande verlofperiode. c. Het bedrijfsbelang en met name de planning van werkzaamheden verzetten zich niet tegen het verlof
Uitbetalen vakantiedagen	Artikel 59 lid 8	De werkgever en de werknemer kunnen in onderling overleg besluiten dat bovenwettelijke vakantiedagen die niet zijn opgenomen, worden uitbetaald.
Onderscheid wettelijke en bovenwettelijke dagen (verlofsparen)	Artikel 60 lid 4	De werknemer kan vanaf de leeftijd van 45 jaar de bovenwettelijke vakantiedagen opsparen langer dan 5 jaar conform de fiscale voorwaarden (verlofsparen).
Ouderschapsverlof	Artikel 67	De werknemer heeft recht op ouderschapsverlof zoals bedoeld en onder de voorwaarden zoals bepaald in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg. De werknemer heeft gedurende 9 weken ouderschapsverlof tijdens het eerste levensjaar van het kind aanspraak op een UWV-uitkering ter hoogte van 70% van zijn dagloon (tot 70% van het maximumdagloon) zoals bepaald in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg.

		De werkgever is niet verplicht het loon door te betalen. De werknemer ontvangt een uitkering op grond van genoemde wet.
Geboorteverlof	Artikel 68	De werknemer heeft recht op geboorteverlof met behoud van loon van één keer de arbeidsduur per week. Het geboorteverlof moet opgenomen worden binnen 4 weken na de bevalling van de echtgenote. De werknemer heeft recht op aanvullend geboorteverlof van maximaal 5 keer de arbeidsduur per week. Tijdens het aanvullend geboorteverlof krijgt de werknemer geen salaris, maar een uitkering van het UWV. De werknemer moet het aanvullend geboorteverlof opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Voorafgaand aan het aanvullend geboorteverlof moet de werknemer het geboorteverlof met behoud van loon van 1 keer de arbeidsduur per week opnemen. Op verzoek van de werknemer kan de UWV-uitkering aangevuld worden door uitruil van vakantie- en overuren. Tijdens het aanvullend geboorteverlof vindt geen opbouw plaats van bovenwettelijke vakantie- en atv-uren. Het geboorteverlof geldt ook bij een doodgeboren kindje of een kindje dat net na de geboorte overlijdt. Dit prevaleert boven artikel 62 lid 1 in verband met aanvullend geboorteverlof.
(Kortdurend of langdurend) zorgverlof	Artikel 69	De werknemer heeft recht op kortdurend zorgverlof zoals bedoeld en onder de voorwaarden zoals bepaald in hoofdstuk 5, afdeling I van de Wet arbeid en zorg. Gedurende het kortdurend zorgverlof heeft de werknemer recht op 70% van het voor hem geldende loon, maar minimaal het geldende wettelijk minimumloon. De werknemer heeft recht op langdurend onbetaald zorgverlof zoals bedoeld en onder de voorwaarden zoals bepaald in hoofdstuk 5, afdeling II van de WAZO. Tijdelijk minder werken kan een optie zijn. De werkgever en werknemer kunnen ook in lijn met of afwijkend van wat bepaald is in artikel 24 en 48 meeruren of overuren inzetten.
Vakbondsfaciliteiten	Artikel 81 lid 2	Leden van de vakorganisaties, betrokken bij deze cao, hebben het recht hun werkgever te verzoeken om, indien er vrije ruimte binnen de WKR beschikbaar is, de

		vakbondscontributie als eindheffingsloon aan te wijzen. Zij zullen hiervoor dan een even groot brutoloonbestanddeel inleveren. Als die ruimte er is, werkt de werkgever mee aan dit verzoek.
Seniorenregeling	Artikel 85	De werknemer kan vanaf de leeftijd van 60 jaar tot de voor hem geldende AOW-leeftijd met een maximum van 8 jaar onder voorwaarden gebruik maken van de mogelijkheid om 80% te gaan werken met behoud van 90% van het loon. Opbouw van het pensioen vindt plaats over 90% van het loon. 60% werken met behoud van 85% van het loon (uitgebreide seniorenregeling) kan vanaf drie jaar voorafgaand aan het bereiken van de voor hem geldende AOW-leeftijd. Uitgebreide seniorenregeling De werknemer kan per 1 januari 2022 drie jaar voorafgaand aan het bereiken van de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd[1] onder voorwaarden gebruik maken van de mogelijkheid om 60% te gaan werken met behoud van 85% van het loon. Opbouw van pensioen vindt plaats over 85% van het loon. De uitbreiding van de seniorenregeling geldt tot en met 31 december 2030 met uitloop.

Bijlage 17 Gegevens van de organisaties die de cao Groen, Grond en Infrastructuur hebben afgesloten, en van commissies en overige organisaties

Organisaties:

Vereniging Cumela Nederland
Nijverheidsstraat 13, 3861 RJ Nijkerk
Postbus 1156, 3860 BD Nijkerk
telefoon: 033-2474900

e-mail: info@cumela.nl
internet: www.cumela.nl

CNV
Tiberdreef 4, 3561 GG Utrecht
Postbus 2525, 3500 GM Utrecht
algemeen telefoonnummer: 030-7511001
internet: www.cnv.nl

Vakvereniging HZC
Einsteinbaan 16, 3439 NJ Nieuwegein
telefoon: 030-6006070
e-mail: info@hzc.nl
internet: www.hzc.nl

Commissies:

Sectorcommissie Groen, Grond en Infrastructuur
p/a Colland Bestuursbureau
Pompmolenlaan 10c, 3447 GK Woerden
e-mail : sectorcommissieggi@colland.nl

Paritaire Commissie Groen, Grond en Infrastructuur
p/a Colland Bestuursbureau
Pompmolenlaan 10c, 3447 GK Woerden
e-mail : paritaire.commissie@actor.nl

Overig:

Cao-informatie
www.caogroengrondinfrastructuur.nl
www.groengrondinfra.nl

Colland
www.colland.nl
www.collandarbeidsmarkt.nl

BPL Pensioen
www.bplpensioen.nl
telefoon voor werkgevers: 050-5224000
telefoon voor werknemers: 050-5223000

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Parnassusplein 5, 2511VX Den Haag
Postbus 90801, 2509 LV Den Haag
telefoon: 070-3334444
gratis telefoonnummer voor publieksinformatie: 1400
internet: www.minszw.nl

SER
Bezuidenhoutseweg 60, 2594 AW Den Haag
Postbus 90405, 2509 LK Den Haag
telefoon: 070-3499499
fax: 070-3832535
internet: www.ser.nl

In dit trefwoordenregister is een overzicht opgenomen van de cao-bepalingen die in de dagelijkse praktijk het meest toegepast worden.

A

Aanschaf machines	art. 78
Aanstellingskeuring	art. 72, 74
Aanvulling WW-uitkering	art. 38
Aanzegplicht	art. 11
Adoptie	art. 62, 66
Adoptieverlof	art. 66
Afstandsvergoeding	art. 52
Antidiscriminatie	art. 14, bijlage 4
Arbeid door jeugdigen	art. 77, bijlage 4
Arbeid op zaterdag, zon-, feest- en gedenkdagen	art. 26, 48
Arbeidsbeperking werknemers	art. 1, 33, 35, 39
Arbeidsduur	art. 7, 15, 24, 30, 68
Arbeidsgezondheidskundig onderzoek	art. 74, 75
Arbeidsongeschiktheid	art. 7, 13, 17, 23, 70, 71,75 bijlage 2
Arbeidsovereenkomst	
- deeltijd	art. 5, 6, 22, 49, bijlage 7
- ketenregeling	art. 7
- opzegging	art. 7, 11, 18, 19
- soorten	art. 5,
- voor bepaalde tijd	art. 5 t/m 7, 9, 11, 12, 19, 23, 24
- voor bepaald werk	art. 5 t/m 7, 9, 11, 12
- voor onbepaalde tijd	art. 5 t/m 7, 9, 11, 12, 18, 23, 24, 32,
- voor onbepaalde tijd met overbrugging	art12, 48
Arbeidstijd	art. 1, 5,6, 22 t/m 25, 28, 29, 32, 35, 48, 53 t/m 55, 70, bijlage 4
- begin en eind	art. 21
- maximum	art. 25
- normale	art. 1,22, 24, 28, 35, 53, bijlage 4
- verkorting	art. 1, 38
- verschuiving	art. 1, 24, 48, bijlage 4
Arbodienst	art. 17, 74, bijlage 4
Atv-dagen (roostervrije dagen)	art. 1, 8, 23, bijlage 7

B

BBL-leerling	art. 1,35, 43
Bedrijfshulpverlening	art. 76
Bedrijfsovername	art. 20
Beëindiging onderneming	art. 20
Begrafenis	art. 62
Beloning	art. 1, 22, 35, 43, 44
Beloning van overwerk	art. 48, bijlage 4
Bereikbaarheidsvergoeding	art. 1, 55
Beroepsbegeleidende leerweg (BBL)	art. 1, 11, 33, 35, 43, bijlage 2

Bevalling	art. 62, 66, 68
Bevallingsverlof	art. 23, 59, 62, 66
C	
Cao-loon	art. 1, 35, 43, bijlage 4
Cao-loon voor BBL	art. 43
Cao-looptijd	art. 3, 4, 91
Checklists ingrijpende gebeurtenissen	art. 94, bijlage 5
Controlevoorschriften	art. 17, 72
Crematie	art. 62
D	
Deeltijd arbeidsovereenkomst	art. 5, 6, 22, 49, bijlage 7
Dienstwoning	art. 11
Diplomatoeslag	art. 1, 43
Dispensatie cao	art. 88, 91, bijlage 12
Doorbetalingsverplichting	art. 13, 70, 70a, 72
E	
Einde arbeidsovereenkomst	art. 9, 11, 13, 24, 44
Etmaal	art. 1, 55
F	
Feest- en gedenkdagen	art. 1, 26, 27, 41, 48, 59, 62
Feitelijk loon	art. 1, 22, 23, 31, 32, 34, 35, 36, 41, 44, 47, 49, 53, 62, 65,75, 85
Functiegroep	art. 1, 2, 5, 6, 21, 33 t/m 35, 43, 48, 49, 51, 55, 75, 79, bijlagen 7 en 9
Functie-indeling	art. 33, bijlage 13
Functieschaal	art. 1, 6, 34, 35
Functiewaardering	art. 33, bijlage 13
Fusie	art. 20
G	
Geboorteverlof (aanvullend)	art. 23, 68
Gedeeltelijke werkweek	art. 6, 22, 40, bijlage 4
Gedenkdagen	art. 26, 41, 48, 59
Gedragslijn bij fusie	art. 20
Gemoedsbezwaarden	art. 73
Geschillen	art. 88, 90, bijlagen 12 en 13
Gevaarlijke stoffen	art. 79
Grensoverschrijdende arbeid	art. 87
H	
Huisvesting	art. 58
Huwelijk	art. 62
I	
Inlenersbeloning	art. 1, 8
Ingrijpende gebeurtenissen, Checklists	art. 94, bijlage 5

J

Jaarurenmodel art. 7, bijlage 6
Jeugdige werknemer art. 1, 34, 35
Jeugdigen, arbeid door art. 77, bijlage 4
Jeugdloon art. 35
Jubileumuitkering art. 42

K

Ketenregeling art. 7
Kledingvergoeding art. 56, bijlage 4
Kort verzuim art. 62, 63, bijlage 4

L

Leerplicht art. 40
Levensfasebewust personeelsbeleid bijlage 7
Lonen art. 35
Loonbetaling art. 13, 44, 70, 72, 86
Loondoorbetalingsverplichting art. 13, 70, 70a, 72
Loon over vakantiedagen art. 36, bijlage 4
Loonsom voor heffingen art. 86
Loonspecificatie art. 15
Loonsverhoging art. 1, 34, 35
Loontabellen art. 35
Looptijd cao art. 3, 4, 91

M

Maaltijd art. 48
Maandloon art. 1, 35, 42
Maatwerkregeling arbodienstverlening art. 74
Maximum arbeidstijd art. 25, bijlage 4
Medezeggenschap bijlage 8
Medische verzorging art. 62
Minimumloon (wettelijk) art. 1, 15, 35, 44, 69, bijlage 11

N

Naleving cao (nalevingsonderzoek) art. 88, 92, bijlage 12
Nevenbetrekking art. 10
Normale arbeidstijd art. 1, 22, 24, 28, 35, 53, bijlage 4

O

Onaangename uren art. 1, 31, 44, 49, bijlage 4
Ondernemingsraad art. 74, 80, bijlage 8
Ontslag art. 70, 79
Onwerkbaar weer art. 31, bijlagen 2 en 6
Opnieuw in dienst nemen art. 19
Opzegtermijn art. 7, 11
Ouderschapsverlof art. 67
Overlijden art. 62, 94,bijlage 5
Overuren art. 1, 24, 32, 36, 48, 68, 69b bijlage 6
Overwerk art. 1, 24, 25, 28, 44, 47, 48, 49,

53, 87, bijlagen 4 en 6
Overwerkvergoeding art. 22, 48, 87, bijlage 4

P

Paritaire commissie art. 33, 53, 88, 89, 90, 91, 92, 93 bijlagen 7, 12, 13 en 14
Participatiewet art. 1, 34, 39,
Partiële leerplicht art. 40
Pensioengevend loon art. 1, 86
Pensioenregeling art. 82, bijlage 3
Personeelsvertegenwoordiging art. 74, bijlage 8
Persoonlijke beschermingsmiddelen art. 79
Persoonlijke toeslag art. 1, 34
Ploegendienst art. 29, 47, bijlage 4
Prepensioneringsverlof art. 64
Prestatietoeslag art. 1, 50
Proeftijd art. 6, 9, 11
Promotie art. 34

R

Regresrecht art. 70
Re-integratie art. 7, 13, 17, 70, 70a, 72,74
Reiskosten art. 1, 52, 54, bijlage 4
Reistijdenvergoeding art. 53, bijlage 4
Reorganisatie, gedragslijn bij art. 20
Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) art. 74
Roostervrije dagen (atv-dagen) art. 1, 8, 23, 32, bijlagen 6 en 7
Rouw bijlage 5

S

Seniorenregeling art. 59, 85, bijlagen 2 en 7
Scholing art. 65, bijlagen 1 en 2
Scholingsverlof art. 65
Sollicitatie art. 18
Stagiair art. 52, 55, 56
Stichting Colland Arbeidsmarkt art. 83, 85, bijlagen 1, 2, 6 en 7

T

Tariefloon art. 37, bijlage 4
Telefoonvergoeding art. 57
Toeslag:
- onaangename uren art. 1, 31, 44, 49, bijlage 4
- persoonlijke art. 1, 34
- prestatie art. 1, 50
-
Toolboxmeeting art. 22
Tussentijdse wijziging art. 4

U

Uitkering art. 1, 7, 31,38, 42, 66, 68, 70,

	72, 86, bijlage 3
- IVA	art. 70
- UWV	art. 31, 67, 68
- WIA	art. 70, 72, bijlage 2
Uitvaart	bijlage 5
Uitzendbureau	art. 1, 8, 19, bijlage 4
Uitzendkracht	art. 1, 2, 8, bijlage 5
Uurloon	art. 1, 35, 47, 48, 49, bijlage 7

V

5 mei	art. 27, bijlage 4
Vakantiedagen	art. 1, 16, 27, 36, 46, 59, 60, 62, 87, bijlagen 4, 5, 7 en 10
- bovenwettelijke dagen	art. 27, 46, 59, 60, 62, 68, bijlage 10
- loon	art. 36
- verjaring van rechten	art. 60, bijlage 10
- verval van rechten	art. 60, bijlage 10
- wettelijke dagen	art. 59, 60, bijlage 10
Vakantierechten	
- tijdens ziekte	art. 46, 61
- afrekening	art. 16, 46, bijlage 4
Vakantietoeslag	art. 1, 15, 44, 45, 87, bijlagen 4 en 6
Vakbondscontactpersoon	art. 80
Vakbondsfaciliteiten	art. 81
Vakbondscontributie	art. 81
Veiligheid	art. 31, 56, 74,79, 87, bijlage 4
Vergoeding	
- bereikbaarheid	art. 1, 55
- huisvesting	art. 58
- overwerk	art. 22, 48, 87, bijlage 4
- reiskosten woning-werk	art. 52
- reistijden	art. 53, bijlage 4
- verlof en reis	art. 54
- werkkleding	art. 56, bijlage 4
Verhaalsrecht	art. 70
Verhuizing	art. 62, 63
Verlof	art. 1,16, 23, 54, 59, 60, 62 t/m 69
Verlofsparen	art. 49, 60
Verschuiving arbeidstijd	art. 1, 24, 48, bijlage 4
Vertrouwenspersoon	bijlage 15
Verzuim	art. 62, 63, 70, 74, bijlage 4
- ziekte	art. 70, 74
Verzuimbegeleiding	art. 71, 74

W

Weekloon	art. 1, 35
Werkkleding	art. 56, bijlage 4
Werknemer met een arbeidsbeperking	art. 1, 33, 35, 39
Werknemer met een gedeeltelijke werkweek	art. 6, 22, 40
Wet flexibel werken	art. 6, 30
Wettelijk minimumloon	art. 1, 35, 44, 69, bijlage 11
Wet verbetering poortwachter	art. 71, 74
Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)	art. 73, 75, 86, bijlage 2

WW-uitkering art. 38

Z

Ziekmelding art. 17
Zorgverlof art. 69
Zwangerschapsverlof art. 23, 59, 66