



Groen, Grond en Infrastructuur 2021 Verbindendverklaring gewijzigde cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 11 mei 2021 tot wijziging van het besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Groen, Grond en Infrastructuur

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Actor namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van gewijzigde bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: CUMELA Nederland;

Partijen ter andere zijde: FNV, CNV Vakmensen.nl, Vakvereniging Het Zwarte Corps.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Het besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Groen, Grond en Infrastructuur¹ wordt met inachtneming van dictum II als volgt gewijzigd:

A

De onder dictum I opgenomen bepalingen worden als volgt gewijzigd:

Artikel 2 lid 1 komt te luiden:

Artikel 2 Werkingssfeer van de cao

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

a. **Groen, grond en infrastructuur onderneming:**

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.

Landbouwambachtenwerkzaamheden:

Werkzaamheden met, aan of door machines en werktuigen ten behoeve van de feitelijke plantaardige en dierlijke productie.

Cultuurtechnische werkzaamheden:

Werkzaamheden met, aan of door machines en werktuigen ten behoeve van de aanleg van groenvoorzieningen, de daarmee samenhangende drainage en grondwerken (bovenste grond-laag), 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

¹ Stcrt. 25 februari 2021, nr. 4519

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:
 - 1^e 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
 - 2^e te worden gebruikt als groeimedium; of
 - 3^e te worden gebruikt als voedsel voor planten of delen van planten, voorzover deze producten niet reeds zijn inbegrepen onder 1^e of 2^e.

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 personeelsvereniging 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 personeelsvereniging, 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 degene 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. Hij, die bij een werkgever op arbeidsovereenkomst werkzaam is en ingedeeld is in functiegroep F of hoger.
3. Niet als werknemer wordt beschouwd de directeur van een NV of BV.'

Artikel 5 lid 1 komt te luiden:



Artikel 5 Soorten arbeidsovereenkomsten

‘De werknemer kan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben. Een arbeidsovereenkomst moet schriftelijk worden vastgelegd. Van de getekende arbeidsovereenkomst behouden de werkgever en de werknemer ieder een exemplaar. Er kunnen vanaf 9 oktober 2017 geen nieuwe arbeidsovereenkomsten met overbrugging worden aangegaan.

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.’

Na artikel 8 lid 3 wordt een nieuw artikel 8 lid 4 ingevoegd dat komt te luiden:

Artikel 8 Uitzendbureau

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

Artikel 24 lid 4 komt te luiden:

Artikel 24 Verschuiving van de arbeidstijd

‘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.’

Artikel 31 lid 4 komt te luiden:

Artikel 31 Onwerkbaar weer

‘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: 35°C Celsius of hoger of 5 aaneengesloten dagen een dagtemperatuur 27° Celsius of hoger; of:
3 dagen aaneengesloten: nachttemperatuur >18° Celsius en dagtemperatuur >30° 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 stortbuien 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.'

Artikel 32 wordt vernummerd tot artikel 33.

Artikel 33 lid 1 en lid 6 komen te luiden:

Artikel 33 Functiegroepen

- '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 XVI. De werknemer kan het Functiehandboek bij de werkgever inzien.
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 **Beroepscommissie Functiewaardering Groen, Grond en Infrastructuur**.
- d. De voorwaarden voor de bezwaarprocedure en de beroepsprocedure staan in het Reglement Bezwaar en Beroepsprocedure Functie-indeling Groen, Grond en Infrastructuur. Zie bijlage XIII.'

Artikel 48 lid 4 komt te luiden:

Artikel 48 Beloning voor overwerk

- '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 53 lid 1 komt te luiden:

Artikel 53 Reistijdenvergoeding

- '1. De werkgever vergoedt de normale reistijd van de woning van de werknemer naar het bedrijf van de werkgever en omgekeerd:
op basis van het feitelijke loon;
met uitzondering van het eerste halfuur heenreis en het eerste halfuur terugreis. Deze reistijd wordt niet als arbeidstijd aangemerkt.
De bepalingen in dit lid gelden niet voor nieuwe medewerkers die na 9 oktober 2017 in dienst komen. Het betreft alle functies, met uitzondering van de functies in de functiefamilie 'uitvoering', te weten: Grondwerker (I+II+III), Vrachtwagenchauffeur (I+II), Machinist/tractorchauffeur (I+II+III), Uitvoerder I, zie hiervoor het functieraster in bijlage IX.'

Artikel 56 lid 4 komt te luiden:

Artikel 56 Werkkleding en kledingvergoeding

‘4. Dit artikel is alleen van toepassing op de werknemer die een functie uitoefent die niet kantoor gebonden is.’

Artikel 70 komt te luiden:

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.

1. Bij de vaststelling van de hoogte van het naar tijdruimte 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.
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.
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.
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.
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.
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.
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 naar tijdruimte vastgestelde loon zolang de werknemer herplaatst is bij de eigen werkgever. Zie voor de ontslagmogelijkheid Artikel 13.
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 overeengekomen naar tijdruimte vastgestelde loon.
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.
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.



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

Artikel 74 lid 1 a komt te luiden:

Artikel 74 Maatwerkregeling arbodienstverlening

- '1. a. De werkgever kan deskundige bijstand bij het beleid op het terrein van arbeidsomstandigheden, verzuim en vroege re-integratie organiseren door zich aan te sluiten bij het branchepakket van een verzekeraar.
Dit is geregeld in artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet.'

Dictum II

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 11 mei 2021

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes*