



Groothandel in Vlakglas, het Glasbewerkings- en het Glazeniersbedrijf 2022 Verbindendverklaring cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 24 mei 2022 tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Groothandel in Vlakglas, het Glasbewerkings- en het Glazeniersbedrijf

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Stichting STOOV namens de partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: Bouwend Nederland, Vakgroep GLAS;

Partijen ter andere zijde: CNV Vakmensen.nl en FNV.

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

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV en V is bepaald:

Artikel 1 Werkingssfeer

De cao geldt voor iedere natuurlijke of rechtspersoon die in een onderneming of een afdeling daarvan zich uitsluitend of in hoofdzaak bezig houdt met:

1. de groothandel in vlakglas, al dan niet in combinatie met het plaatsen van bewerkt en/of onbewerkt vlakglas; en/of
2. de bedrijfsmatige bewerking en/of verwerking van vlakglas (zoals de productie van isolerend dubbelglas, gelaagd glas en voorgespannen / gehard glas), waaronder niet begrepen het plaatsen van vlakglas; en/of
3. het vervaardigen van glas in metaal (zoals geëst en gebrandschilderd glas).

De cao geldt ook voor bedrijven die lid zijn van Bouwend Nederland Vakgroep GLAS en die vallen onder de werkingssfeer van de cao voor het schilders- afwerkings- en glazettersbedrijf in Nederland (SAG-cao), maar die dispensatie hebben van deze SAG-cao.

DEFINITIES

Deze overeenkomst verstaat onder:

Werkgever: de natuurlijke of rechtspersoon die valt onder de werkingssfeer van deze cao.

Groothandel: de bedrijfsuitoefening waarbij de onderneming voor eigen rekening en risico goederen betreft, naar behoefte in voorraad houdt dan wel in bestelling heeft, en verkoopt aan bedrijfsmatige ge- en/of verbruikers of verwerkers dan wel groot- of kleinhandelaren.

Werknemer: ledere werknemer die werkt bij een werkgever, met uitzondering van leidinggevend personeel.

Artikel 13 (Lonen) is niet van toepassing op toezichthoudend personeel.

De algemene loonsverhogingen, zoals vermeld in artikel 13, zijn wel van toepassing op toezichthoudend personeel.

Volwassen werknemer: ledere werknemer met een leeftijd van 21 jaar of ouder.

Jeugdige werknemer: ledere werknemer die jonger is dan 21 jaar.

Normaal loon: Het loon dat de werknemer verdient, plus de vakantietoeslag.



Jaarinkomen: Hieronder wordt verstaan: 12 maal het maandloon, maar zonder de vakantietoeslag. Extra uitkeringen en vergoeding voor overwerk worden voor het jaarinkomen niet meegerekend.

Partner:

- Degene met wie de werknemer getrouwd is of
- degene met wie de werknemer een geregistreerd partnerschap heeft of
- degene met wie de werknemer samenwoont wat is vastgelegd in een notarieel samenlevingscontract of
- degene met wie de werknemer duurzaam (d.w.z. minimaal een half jaar) als een gezin samenleeft, en de werknemer dit aan de werkgever gemeld heeft op of voor 31.12.1999.

Een bloed- of aanverwant in de rechte lijn is geen partner.

Werkrooster/Dienstrooster: Een regeling die aangeeft op welke dagen en tussen welke tijdstippen (groepen van) werknemers hun werkzaamheden dienen te verrichten.

Artikel 3 Afwijking van deze CAO

Als er in een bedrijf arbeidsvoorwaarden gelden die in gunstige zin afwijken van deze CAO, kunnen die niet worden afgeschaft of afgebouwd alleen met een beroep op deze CAO.

Artikel 4 De Vaste Commissie

1. Instellingsbesluit

Er wordt een Vaste Commissie ingesteld, die bestaat uit vier leden. Deze commissie heeft tot taak om eenvormige toepassing van deze CAO te bevorderen, het ontstaan van geschillen over de uitleg en de toepassing te voorkomen en de naleving te beoordelen. Het secretariaat is gevestigd op het kantoor van de Vaste Commissie cao Vlakglas, Stephensonweg 14, 4207 HB Gorinchem.

5. Dispensatie

De vaste commissie stelt een dispensatiecommissie in. De dispensatiecommissie kan dispensatie van de cao voor de vlakglasbranche verlenen aan de werkgever die lid is, en op 28 mei 2018 reeds lid was van OnderhoudNL, en tevens aangesloten is, en op 28 mei 2018 reeds aangesloten was bij het Bedrijfstakpensioenfonds voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf en onder de werkingssfeer van de cao voor de vlakglasbranche valt.

De werkgever richt zijn verzoek om dispensatie aan het secretariaat van de dispensatiecommissie. De dispensatiecommissie kan de werkgever om een nadere toelichting vragen in verband met de beoordeling van het verzoek. De dispensatiecommissie neemt binnen 3 maanden een beslissing over het dispensatieverzoek. De dispensatiecommissie deelt de beslissing schriftelijk en met redenen omkleed mee aan de werkgever. De dispensatiecommissie houdt een lijst bij met dispensatiebesluiten.

Artikel 5 Personeelsvertegenwoordiging

De werkgever verplicht zich tot naleving van de bestaande wettelijke regelingen op het gebied van medezeggenschap en personeelsvertegenwoordiging.

Artikel 7 Fusie en reorganisatie

1. Informeren van de vakverenigingen

De werkgever informeert de vakverenigingen tijdig als hij plannen voorbereidt tot reorganisatie, liquidatie of afstoting van activiteiten, als die plannen een negatieve invloed hebben op kwaliteit of kwantiteit van de werkgelegenheid, of de rechtspositie van de werknemers aantasten. De werkgever informeert de vakverenigingen hierover zodanig tijdig, dat zij de voorgenomen plannen nog kunnen beïnvloeden.

2. Overleg over bekendmaking

De werkgever overlegt met de vakverenigingen over het tijdstip en de manier waarop de voorgenomen plannen aan de werknemers worden meegedeeld.

3. Sociaal plan

De werkgever stelt in overleg met de vakverenigingen een sociaal plan op. Hierin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening moet worden gehouden, en welke maatregelen daarvoor worden genomen.

Artikel 8 Begin en einde van het dienstverband

1. Schriftelijke bevestiging



De werkgever geeft de werknemer een schriftelijke bevestiging van zijn aanstelling. In deze bevestiging is in elk geval opgenomen:

- a. de datum van indiensttreding
- b. de overeengekomen proeftijd
- c. de functieaanduiding
- d. het overeengekomen maandloon met eventuele toeslagen
- e. de voor de werknemer normale arbeidsduur

2. **Onbepaalde tijd**

De overeenkomst wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

3. **Bepaalde tijd**

In afwijking van lid 2 kunnen werkgever en werknemer schriftelijk een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaan. De duur hiervan kan worden gekoppeld aan een kalenderdatum of een gebeurtenis. Deze overeenkomst eindigt van rechtswege op het moment dat de overeengekomen duur eindigt.

4. **Verlenging**

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden verlengd, mits de wettelijke regelingen in acht worden genomen.

5. **Jeugdigen**

Werkgevers spreken de intentie uit dat zij bereid zijn om, wanneer de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van jeugdigen afloopt, aan hen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden.

6. **Proeftijd**

Werkgever en werknemer kunnen schriftelijk een proeftijd overeenkomen waarvan de duur voor beiden gelijk is. De proeftijd kan maximaal 2 maanden duren.

7. **Beëindiging**

Gedurende de proeftijd kunnen werkgever en werknemer de arbeidsovereenkomst te allen tijde beëindigen.

8. **Duur; onbepaalde tijd**

Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan de schriftelijk overeengekomen proeftijd maximaal twee maanden duren.

9. **Duur; bepaalde tijd**

Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bedraagt de maximale proeftijd:

1. één maand bij een arbeidsovereenkomst voor korter dan twee jaar;
2. twee maanden bij een arbeidsovereenkomst voor twee jaar of langer.
3. Er is geen proeftijd bij een tijdelijk contract van zes maanden of korter.

10. **Duur; bepaalde tijd zonder vaste einddatum**

Als het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet is gekoppeld aan een kalenderdatum, kan de proeftijd maximaal één maand duren.

11. **Opzegging**

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan niet tussentijds worden opgezegd, tenzij dat schriftelijk is overeengekomen. In dat geval is voor opzegging een ontslagvergunning vereist. Voor opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gelden de wettelijke regelingen,

Artikel 9 Verplichtingen van de werknemer

1. **Begintijd**

De werknemer begint zijn werk stipt op de door de werkgever aangewezen tijd en plaats.

2. **Eindtijd**

De werknemer beëindigt of verlaat zijn werk niet zonder noodzakelijke reden vóór de door de werkgever vastgestelde tijd. De werkgever beoordeelt of er sprake is van een noodzakelijke reden.

3. **Belangen van het bedrijf**

De werknemer moet de belangen van het bedrijf als goede werknemer behartigen, ook als hij daartoe geen uitdrukkelijke opdracht heeft.



4. **Aanwijzingen en voorschriften**

De werknemer voert alle door de werkgever opgedragen opdrachten, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, en voor zover verband houdend met de werkzaamheden in de onderneming, zo goed mogelijk uit. Hij neemt daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht.

5. **Overtreding voorschriften**

Bij overtreding van de veiligheidsvoorschriften, die door de werkgever schriftelijk moeten worden bekendgemaakt, gelden de volgende sancties:

- a. bij de eerste overtreding wordt de werknemer schriftelijk gewaarschuwd;

6. **Werk buiten het bedrijf**

Als het werk ligt binnen de grenzen van de gemeente waar het bedrijf van de werkgever gevestigd is, moet de werknemer op dezelfde tijden beginnen en eindigen als in het bedrijf zelf.

Artikel 10 Verplichtingen van de werkgever

4. **Fiscaliteit vakbondscontributie**

Werkgever zal eenmaal per jaar – voor zover en zolang dit fiscaal mogelijk is – zijn medewerking verlenen aan vakbondsleden die de vakbondscontributie over dat jaar fiscaal vriendelijk willen laten verrekenen. Werknemers dienen middels een betalingsbewijs aan te tonen dat zij hun contributie daadwerkelijk hebben voldaan. Tevens moet deze aanvraag voorzien zijn van het ‘formulier voor werknemers i.v.m. fiscaliteit vakbondscontributie’ van de vakbond.

5. **Collectief ontslag**

De werkgever zal tijdens de duur van deze CAO geen werknemers collectief ontslaan, tenzij bijzondere omstandigheden dit nodig maken. In dat geval moet de werkgever eerst overleggen met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging en met de vakverenigingen. In dit overleg wordt vooral aandacht besteed aan de omstandigheden die volgens de werkgever het collectief ontslag nodig maken.

6. **Vacaturebeleid**

De werkgever moet samen met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een actief beleid voeren om jongeren, vrouwelijke werknemers, en zo mogelijk, kwetsbare personen zoals gehandicapten, te werk te stellen. Zo nodig treft de werkgever hiervoor voorzieningen.

7. **Voorrang eigen werknemers**

Bij vacatures krijgen de eigen werknemers in de onderneming bij voorrang de gelegenheid hierop te solliciteren. Vacatures zullen eerst in de onderneming bekend worden gemaakt.

8. **Melding vacatures**

De werkgever moet alle vacatures die relevant zijn voor de arbeidsmarkt, en die niet door interne overplaatsing kunnen worden vervuld, melden aan het desbetreffende UWV. Dit om de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen.

9. **Uitzendkrachten**

De werkgever kan alleen uitzendkrachten inzetten als dit nodig is voor personeelsvoorziening op korte termijn.

10. **Vertrouwensarts**

De werkgever is in het kader van erkenning van het recht op eerbiediging van persoonlijke levenssfeer en de onaantastbaarheid van het lichaam verplicht in de onderneming de naam, het adres en het telefoonnummer bekend te maken van een ter zake kundige vertrouwensarts. Werknemers kunnen zich met individuele klachten wenden tot deze vertrouwensarts. In overleg met de ondernemingsraad wordt vastgesteld wie als vertrouwensarts zal worden benaderd.

Artikel 11a Veiligheid

De werknemer is medeverantwoordelijk voor de goede orde en de veiligheid in de onderneming en voor de naleving van de aanwijzingen en voorschriften die de werkgever daartoe verstrekt of laat verstrekken.

De werkgever moet alle passende maatregelen nemen die nodig zijn voor de uitvoering van de wettelijke voorschriften ter bescherming van de personen die bij hem werken. In het algemeen moet hij zodanige maatregelen nemen dat zijn werknemers zoveel beschermd zijn als redelijkerwijs gevraagd kan worden.



Als de werkgever op grond hiervan beschermende middelen ter beschikking stelt, is de werknemer verplicht hiervan gebruik te maken.

Artikel 12 Indeling van de werknemers

Werknemers dienen te zijn ingedeeld in functiegroepen, conform het 'Handboek Functie-indeling voor de Groothandel in Vlakglas, het Glasbewerkings- en het Glazeniersbedrijf'. Zie voor dit Handboek de bijlage bij de algemeen verbindendverklaring van de cao voor de groothandel in vlakglas, het glasbewerkings- en het glazeniersbedrijf van 4 mei 2021 Stcrt. 6 mei 2021, nummer 17940.

Dit Handboek wordt geacht deel uit te maken van deze CAO

De bezwaar- en beroepsprocedure met betrekking tot de functie-indeling is opgenomen in Bijlage 4 van deze CAO.

Artikel 13 Lonen

1. Gedurende de looptijd van deze CAO gelden de volgende basislonen:

Per							
inclusief verhoging van		1,0%					
		Funcatiegroep volwassenen					
		II	III	IV	V	VI	VII
Funcatiejaren							
0	(= 21 jaar)	1.847	1.903	1.978	2.078	2.177	2.302
1		1.874	1.934	2.008	2.107	2.213	2.343
2		1.899	1.964	2.039	2.139	2.250	2.390
3		1.929	1.995	2.068	2.170	2.289	2.434
4			2.027	2.101	2.204	2.326	2.481
5				2.134	2.234	2.365	2.528
6				2.165	2.267	2.407	2.577
7					2.302	2.446	2.624
8						2.488	2.674

		Funcatiegroep jeugdigen					
		II	III	IV	V	VI	VII
Basisbedrag		1.847	1.903	1.978	2.078	2.177	2.302
21 jaar = 100%							
Leeftijd	%						
16	55,0%	1.016	1.047	1.088	1.143	1.197	1.266
16,5	60,0%	1.108	1.142	1.187	1.247	1.306	1.381
17	65,0%	1.201	1.237	1.286	1.351	1.415	1.496
17,5	70,0%	1.293	1.332	1.385	1.455	1.524	1.611
18	75,0%	1.385	1.427	1.484	1.559	1.633	1.727
18,5	80,0%	1.478	1.522	1.582	1.662	1.742	1.842
19	85,0%	1.570	1.618	1.681	1.766	1.850	1.957
19,5	90,0%	1.662	1.713	1.780	1.870	1.959	2.072
20	95,0%	1.755	1.808	1.879	1.974	2.068	2.187
20,5	97,5%	1.801	1.855	1.929	2.026	2.123	2.244
Minimum VT		1.964					



Per		1-4-2022					
inclusief verhoging van		2,25%					
		Funcatiegroep volwassenen					
		II	III	IV	V	VI	VII
Funcatiejaren							
0	(= 21 jaar)	1.889	1.946	2.023	2.125	2.226	2.354
1		1.916	1.978	2.053	2.154	2.263	2.396
2		1.942	2.008	2.085	2.187	2.301	2.444
3		1.972	2.040	2.115	2.219	2.341	2.489
4			2.073	2.148	2.254	2.378	2.537
5				2.182	2.284	2.418	2.585
6				2.214	2.318	2.461	2.635
7					2.354	2.501	2.683
8						2.544	2.734

		Funcatiegroep jeugdigen					
		II	III	IV	V	VI	VII
Basisbedrag 21 jaar = 100%		1.889	1.946	2.023	2.125	2.226	2.354
Leeftijd	%						
16	55,00%	1.039	1.071	1.112	1.169	1.224	1.294
16,5	60,00%	1.133	1.168	1.214	1.275	1.335	1.412
17	65,00%	1.228	1.265	1.315	1.381	1.447	1.530
17,5	70,00%	1.322	1.362	1.416	1.488	1.558	1.647
18	75,00%	1.416	1.459	1.517	1.594	1.670	1.766
18,5	80,00%	1.511	1.556	1.618	1.699	1.781	1.883
19	85,00%	1.605	1.654	1.719	1.806	1.892	2.001
19,5	90,00%	1.699	1.752	1.820	1.912	2.003	2.119
20	95,00%	1.794	1.849	1.921	2.018	2.115	2.236
20,5	97,50%	1.842	1.897	1.972	2.072	2.171	2.294
Minimum VT	1-4-2022	2.008					

Per		1-10-2022					
inclusief verhoging van		1,00%					
		Funcatiegroep volwassenen					
		II	III	IV	V	VI	VII
Funcatiejaren							
0	(= 21 jaar)	1.907	1.965	2.043	2.146	2.248	2.377
1		1.935	1.997	2.074	2.176	2.285	2.420
2		1.961	2.028	2.106	2.209	2.324	2.468
3		1.992	2.060	2.136	2.241	2.364	2.514
4			2.093	2.170	2.276	2.402	2.562
5				2.204	2.307	2.442	2.611
6				2.236	2.341	2.486	2.661
7					2.377	2.526	2.710
8						2.569	2.762



		Functiegroep jeugdigen						
		II	III	IV	V	VI	VII	
Basisbedrag 21 jaar = 100%		1.907	1.965	2.043	2.146	2.248	2.377	
Leeftijd	%							
16	55,00%	1.049	1.081	1.124	1.180	1.236	1.307	
16,5	60,00%	1.144	1.179	1.226	1.288	1.349	1.426	
17	65,00%	1.240	1.277	1.328	1.395	1.461	1.545	
17,5	70,00%	1.335	1.376	1.430	1.503	1.574	1.664	
18	75,00%	1.430	1.474	1.533	1.610	1.686	1.784	
18,5	80,00%	1.526	1.572	1.634	1.716	1.799	1.902	
19	85,00%	1.621	1.671	1.736	1.824	1.911	2.021	
19,5	90,00%	1.716	1.769	1.838	1.931	2.023	2.140	
20	95,00%	1.812	1.867	1.940	2.039	2.136	2.259	
20,5	97,50%	1.860	1.916	1.992	2.092	2.192	2.317	
Minimum VT	1-10-2022	2.028						

Nieuw intredende jeugdigen kunnen voor de periode van maximaal 1 jaar worden aangenomen op 75% van het in de tabel genoemde bedrag, waarbij te allen tijde het wettelijk minimumloon dient te worden betaald.

2. Toepassing functieschalen

Jaarlijks zal per 1 januari een extra functiejaar ('periodiek') worden toegekend totdat het maximum van de schaal zal zijn bereikt.

De werknemer die in een hogere functie wordt ingedeeld, ontvangt het naastbij gelegen hogere bedrag in de bij zijn nieuwe functiegroep behorende schaal plus één extra functiejaar ('periodiek').

3. Toeslag nieuwbouw

Voor het plaatsen van glas in de nieuwbouw wordt een toeslag uitgekeerd van 2% van het basisloon voor 0 functiejaren. Deze toeslag wordt berekend over de daadwerkelijk aan deze werkzaamheden bestede uren.

4. 4-wekelijkse loonbetaling

Loonbetaling in 4-wekelijkse perioden is toegestaan. Er vinden dus 13 loonbetalingen plaats. Als de uitbetaling van de lonen per maand gebeurt, zorgt de werkgever dat de werknemer op of omstreeks de 26e van de lopende maand over het salaris kan beschikken, of dat op die datum de bijschrijving op de (post)bankrekening heeft plaatsgevonden.

5. Jubileumregeling

Werkgevers zullen de jubileumregeling volgens de huidige fiscale wetgeving toepassen, d.w.z. één extra maandloon na 25- en na 40-jarig dienstverband.

6. Overige inkomensafspraken

De lonen zullen als volgt worden verhoogd:

- 2,25% per 1 april 2022
- 1% per 1 oktober 2022

Artikel 14 Betaling bij waarneming hogere functie

1. Tijdelijke waarneming

De werknemer die meer dan 5 dagen (met een maximum van 6 maanden) een hogere functie waarneemt dan de functie waarin hij is ingedeeld, ontvangt per waargenomen dienst het volledige verschil tussen het schaalsalaris behorend bij 0 functiejaren van de waargenomen functie en het schaalsalaris behorend bij 0 functiejaren van de eigen functie. Deze waarnemingstoeslag zal niet worden gegeven in die gevallen dat bij de functie-indeling al rekening is gehouden met het waarnemen in de hogere functie.

2. Waarneming langer dan 6 maanden

Bij waarneming in een andere functie langer dan zes maanden, maken werkgever en werknemer afspraken over de manier waarop deze waarneming in definitieve overplaatsing kan worden omgezet.

3. Definitieve overplaatsing



Bij definitieve overplaatsing naar een hogere functie gaan de arbeidsvoorwaarden die horen bij de nieuwe functie in op de eerste dag van het loontijdvak dat volgt op, of samenvalt met de overplaatsing.

Artikel 15 Winstuitkering

1. Winstuitkering

De werkgever kan aan de werknemers in zijn onderneming een uitkering uit de winst uitkeren van ten minste 3 procent van het jaarloon.

2. Hoogte van de uitkering

- a. De hoogte van de uitkering moet verband houden met de duur van de dienstbetrekking van de betrokken werknemers in het boekjaar, waarover de uitkering zal worden gedaan.
- b. De uitkering wordt uitsluitend verstrekt aan die werknemers die tijdens het volledige betreffende boekjaar in dienst waren. Als een werknemer niet tijdens het volledige boekjaar in dienst is geweest om andere redenen dan wegens ontslag om dringende redenen) of tijdens de proeftijd, dan heeft de werknemer recht op een uitkering naar rato van de tijd die hij in dienst is geweest.
- c. Op de uitkering worden alle extra uitkeringen in mindering gebracht die in het betreffende jaar al zijn gegeven of nog worden gegeven, hoe die ook heten, met uitzondering van de vakantie-toeslag.

Artikel 16 betaling van overwerk en ZON- en Feestdagen

1. Toeslag overuren

Voor overuren gelden de volgende toeslagen op het uurtarief:

- op maandag tot en met vrijdag: 50 procent
- op zaterdag, zon- en feestdagen: 100 procent

2. Compensatie / uitbetaling overuren

Zowel de gewerkte overuren als de toeslag worden in principe gecompenseerd door middel van vrije tijd. In overleg tussen werkgever en werknemer kan worden overeengekomen bedoelde compensatie geheel of gedeeltelijk in geld te verrekenen.

3. Pauzes

Pauzes buiten het dienstrooster, die nodig zijn door overwerk, worden als overwerk uitbetaald.

4. Werk op zon- en feestdagen

Voor werk op zondag en de algemeen erkende feestdagen wordt compensatie gegeven voor de gewerkte uren; daarnaast wordt ook de overwerktoeslag betaald.

Artikel 17 Ploegendienst en Consignatie

1. Definitie

Van ploegendienst is sprake als het dienstrooster gaat buiten de dagvensters van 06.00–18.00 uur of van 07.00–19.00 uur.

2. Overleg

Bij wijziging of invoering van ploegendiensten voert de werkgever eerst overleg met de ondernemingsraad.

3. Toeslag

De toeslag voor een 2-ploegendienst bedraagt ten minste 12 procent en voor een 3-ploegendienst tenminste 17 procent. Deze toeslag is voor beide ploegendiensten gebaseerd op een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week.

4. Afbouwregeling

Indien een werknemer anders dan op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst dan wel naar een rooster met een lagere ploegentoeslag, zal hij gedurende de lopende maand 100% van de oude toeslag blijven ontvangen.

Daarna ontvangt hij de navolgende percentages van het verschil aan ploegentoeslag tussen het oude en nieuwe dienstrooster gedurende de daarbij vermelde perioden:

- a. indien hij 1 jaar of langer, doch korter dan 10 jaar in desbetreffende ploegendienst heeft gewerkt:
 - 1 maand 75%;
 - 1 maand 50%;



- 1 maand 25%.
- b. indien hij langer dan 10 jaar in desbetreffende ploegendienst heeft gewerkt:
 - 2 maanden 75%;
 - 2 maanden 50%;
 - 2 maanden 25%.

Een onderbreking van het werken in ploegendienst van twee maanden of korter zal niet als onderbreking worden aangemerkt: de ploegentoeslag dient over de periode van onderbreking te worden doorbetaald.

5. Consignatiedienst

Werknemers die geconsigneerd zijn (d.w.z. dat zij zich buiten hun normale dienstrooster beschikbaar moeten houden voor onvoorziene werkzaamheden), ontvangen daarvoor een toeslag per dag als volgt:

maandag tot en met vrijdag:	0,75% van het schaalsalaris;
zaterdag/zondag:	1,50% van het schaalsalaris;
feestdagen:	2,25% van het schaalsalaris.

Bij extra opkomst geldt forfaitair 1 uur reistijd.

Artikel 18 Vakantietoeslag

1. Hoogte; minimum

De werknemer die 12 maanden onafgebroken in dienst van de werkgever is, heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van zijn jaarinkomen (onverminderd het bepaalde in artikel 16 tweede lid, wet minimumloon en minimumvakantiebijslag). Als peildatum voor de vaststelling van het jaarinkomen geldt het maandloon op 1 mei van het jaar.

De minimumvakantietoeslag die geldt voor volwassen werknemers staat in de salaristabellen. Voor jeugdige werknemers wordt de minimumvakantietoeslag afgeleid met gebruik van de percentages in artikel 13.

2. Dienstverband korter dan een jaar

Voor de werknemer die op het tijdstip van de aaneengesloten vakantie nog geen vol jaar in dienst is geweest, resp. voor de werknemer die in de loop van het jaar de dienst van de werkgever verlaat, resp. voor de werknemer die zijn contractuele arbeidsduur wijzigt in de loop van de 12 maanden waarop de vakantietoeslag betrekking heeft, wordt de vakantietoeslag naar rato berekend.

3. Tijdstip bijschrijving

Bijschrijving van de vakantietoeslag op de rekening van de werknemer moet uiterlijk in de maand mei van enig jaar plaatsvinden.

4. Arbeidsongeschiktheid

Bij afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid houdt de werknemer aanspraak op vakantietoeslag, tenzij de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan 2 jaar. Als echter de werknemer een WIA-uitkering krijgt, brengt de werkgever de vakantietoeslag die deel is van deze uitkering in mindering op de vakantietoeslag die hij aan de werknemer moet betalen.

Artikel 19 Vergoeding voor onkosten, reizen en thuiswerken

Tot 1 januari 2022 geldt de volgende reiskostenvergoeding.

1. Reiskosten

De werkgever vergoedt de werknemer de reiskosten voor de afstand tussen de woning van de werknemer en het bedrijf van de werkgever, als deze afstand langs de kortste weg méér dan 10 kilometer (enkele reis) bedraagt. De vergoeding is gebaseerd op de reiskosten met openbaar vervoer, in de laagste klasse.

2. Reizen

1. a. De duur van het in lid 1. bedoelde woon-werkverkeer wordt door de werkgever vergoed, behalve de eerste 60 minuten. Dit geldt ongeacht of wordt gereisd per openbaar vervoer, eigen vervoer, of door de werkgever ter beschikking gesteld vervoer. De vergoeding is gebaseerd op het voor de werknemer geldende uurloon.
b. Als de werknemer een auto met inzittenden bestuurt, worden ook de eerste 60 minuten vergoed.
2. Met 'duur van de reis' (zie lid 2.1a.) wordt bedoeld de periode tussen het vertrek van het vervoermiddel naar het werk en de aankomst op het werk, en de periode tussen het vertrek van het werk naar de plaats van vertrek.
3. Voor de bepaling van de reisduur met eigen vervoer of door de werkgever ter beschikking



gesteld vervoer wordt ervan uitgegaan dat met de volgende snelheden wordt gereisd:

- a. per fiets: 15 km/uur
- b. per fiets met hulpmotor: 25 km/uur
- c. per tweewielig of driewielig voertuig: 40 km/uur
- d. per auto: 50 km/uur

Bij gebruik van een twee- of driewielig motorrijtuig, dan wel een auto kan in afwijking van hetgeen hierboven is bepaald door werkgever en werknemer in onderling overleg een andere afstand per uur worden vastgelegd, zulks met inachtneming van de af te leggen route.

4. Als werk-, reis-, en rusttijd, volgens de definities in de leden 1, 2 en 3, in totaal meer dan 11 uur bedragen, wordt de normale werktijd met het meerdere verkort. De werkgever overlegt met de betrokken werknemers over de vaststelling van de tijdstippen waarop hun werk-, reis- en rusttijden beginnen en eindigen.
 5. Als de werknemer vrijwillig verhuist, is de werkgever niet verplicht een hogere vergoeding te betalen voor woon-werkverkeer.
3. Vanaf 1 januari 2022 geldt de volgende reiskostenvergoeding.
 1. De werknemer krijgt een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer van € 0,19 per kilometer met een maximum van 50 kilometer per gewerkte dag. De kilometers worden vastgesteld op basis van de ANWB routeplanner, snelste route.
 2. De werknemer die op 1 januari 2022 een reiskostenvergoeding ontving op basis van lid 1 en 2 van dit artikel mag er met de nieuwe regeling per reisdag niet op achteruitgaan.
 4. **Bedrijfskleding**

Indien en voor zover door de werkgever aan de werknemer geen bedrijfskleding en schoeisel wordt verstrekt, zal aan de werknemer een toeslag worden uitgekeerd van kosten voor werkkleding en schoeisel, waaronder wordt verstaan de aanschaf-, onderhouds- en reinigingskosten van werkkleding en schoeisel alsmede, indien geen beschermende overalls worden gedragen, de onvermijdelijke kosten veroorzaakt door beschadiging van kleding en schoeisel etc. De toeslag bedraagt maximaal € 26,88 per maand en zal ieder jaar worden aangepast aan het prijsindexcijfer voor de gezinsconsumptie. Deze toeslag is niet van toepassing op administratief personeel.
 5. **Thuiswerkvergoeding**

Een werknemer ontvangt een vergoeding van € 2,- netto per dag als hij op een dag thuiswerkt. Op een dag dat de werknemer zowel thuis werkt maar ook woon-werkverkeer heeft, wordt er geen thuiswerkvergoeding uitgekeerd.

Artikel 20 Arbeidsduur en arbeidstijden

1. Normale arbeidsduur

De normale arbeidsduur is 40 uur per week met 13 ADV-dagen op jaarbasis, of 39 uur per week met 6,5 ADV-dagen, of 38 uur per week zonder ADV-dagen. Op zondag wordt in de regel niet gewerkt. Werknemers met principiële bezwaren kunnen niet worden verplicht tot het werken op zondag. De normale arbeidsduur per dienst is 8 uur. Het salaris is gebaseerd op een gemiddelde arbeidstijd van 38 uur per week.

2. Opbouw ADV

Als in enig halfjaar meer wordt gewerkt dan 26 maal de gemiddelde arbeidstijd per week, dan wordt de meer gewerkte tijd gecompenseerd in vrije tijd, tot een maximum van $26 \times 2 = 52$ uur. Onder halfjaar wordt verstaan de periode januari t/m juni of juli t/m december. De gemiddelde arbeidstijd per halfjaar is 26×38 uur = 988 uur.

3. ADV bij ziekte

In geval van een aaneenschakeling van roostervrije tijd van meer dan één werkdag wordt, bij ziekte van de werknemer, deze meerdere roostervrije tijd op een later tijdstip gecompenseerd.

4. Arbeidstijdenwet

De werkgever regelt de arbeidstijden in overleg met de ondernemingsraad, de werknemers of vertegenwoordiger van de werknemers, en deelt de arbeidstijden aan het personeel mede. Daarbij worden voorgaande leden en de wettelijke bepalingen in acht genomen.

5. Overwerk

Er is sprake van overwerk indien in opdracht van de werkgever per week langer wordt gewerkt dan 40 uur per week (bij roosters met 13 ADV-dagen) resp. langer dan 39 uur (bij roosters met 6,5 ADV-dagen) resp. langer dan 38 uur (bij roosters zonder ADV) resp. langer dan 43 uur (bij piekweken).

Overwerk zal bij voorkeur geschieden op vrijwillige basis. Medewerkers met fysieke en sociale beperkingen kunnen op hun verzoek worden ontheven van de verplichting tot het verrichten van overwerk.



7. Consignatiedienst

Bij consignatiedienst geldt de reistijd ook als werktijd. Als de werknemer tussen twee diensten daadwerkelijk wordt opgeroepen geldt als richtlijn de wettelijk voorgeschreven minimum rusttijd.

8. Deeltijdarbeid

1. De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot aanpassing van de arbeidsduur. Hij dient dit verzoek ten minste twee maanden voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk bij de werkgever in te dienen.
2. De werkgever stelt de spreiding van de uren vast overeenkomstig de wensen van de werknemer. De werkgever kan de gewenste spreiding van de uren wijzigen, indien hij daarbij een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
3. De werkgever willigt het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur in, voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. De beslissing op het verzoek om aanpassing wordt door de werkgever schriftelijk aan de werknemer medegedeeld ten laatste 1 maand voor de beoogde ingangsdatum. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt, of de spreiding van de uren vaststelt in afwijking van de wensen van de werknemer, wordt dit onder schriftelijke opgave van de redenen medegedeeld.
4. De werkgever kan de arbeidsverhouding van een werknemer niet beëindigen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte om aanpassing van de arbeidsduur heeft verzocht.

Artikel 21 Feestdagen

1. Algemeen erkende feestdagen

Algemeen erkende feestdagen zijn: nieuwjaarsdag, 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 2e pinksterdag, de beide kerstdagen en Koningsdag alsmede Nationale Bevrijdingsdag (5 mei) in lustrumjaren

2. Doorbetaling

Op de in lid 1 genoemde dagen wordt niet gewerkt. Indien toch gewerkt dient te worden vindt compensatie plaats conform artikel 16, leden 1 en 4.

Artikel 22 Piekweken / Tijd voor tijd

1. Piekweken

De werkgever kan acht piekweken per jaar aanwijzen, met een maximum van twee per maand. In piekweken wordt 43 uur per week gewerkt, op basis van tijd voor tijd.

2. Overuren bij piekweken

Het aantal overuren is gemaximeerd op 30 uur per maand, inclusief de drie uren in de piekweken, uitgaande van een 40-urige werkweek. Het totaal aantal werkuren per maand kan maximaal 203 bedragen. Deze maxima gelden niet voor glaszetters. Voor chauffeurs geldt het Arbeidstijdenbesluit Vervoer.

3. Dagvensters en ploegendienst

Voor de toepassing van de tijd voor tijd regeling gelden als dagdiensten de diensten tussen 07.00 en 19.00 uur of tussen 06.00 en 18.00 uur. Roosters buiten dit dagvenster gelden als ploegendienst (zie artikel 17).

Bij inroostering in 6 dagen geldt voor de 6e dag (zaterdag) een dagvenster van 06.00 tot 14.00 uur.

4. Inroostering

Voor toepassing van de tijd voor tijd regeling moet de inroostering altijd 5 werkdagen van tevoren bekend worden gemaakt. Als er geen sprake is van inroostering geldt de overwerkregeling van artikel 16.

5. Tijd voor tijd regeling bij 5 werkdagen

Inroostering van meer en minder gewerkte uren gebeurt in het daarop volgende kwartaal. Bij inroostering in 5 werkdagen moet het aantal uren dat meer of minder gewerkt is dan de normale arbeidsduur (zie artikel 20) worden gecompenseerd zodat het halfjaarsaldo in uren op 0 uitkomt. Als het halfjaar-saldo groter is dan 0, worden deze uren uitbetaald als overwerk.

6. Extra vergoeding in vrije tijd

Daarnaast worden 'tijd voor tijd' gewerkte uren voorafgaand of daarna extra in vrije tijd gecompenseerd, en wel in 10,5 minuut per flexibel gewerkt uur, ofwel 17,5 procent per flexibel gewerkt uur.



7. Tijd voor tijd regeling bij 6 werkdagen

Daarnaast geldt voor alle op zaterdag volgens rooster gewerkte uren een extra vergoeding in tijd van minstens 33,33 procent. Deze vergoeding wordt in hele dagen gecompenseerd binnen de volgende periode van 8 weken. Als compensatie voor 6 uur werken op zaterdag wordt bijvoorbeeld 8 uur vrije tijd doordeweeks toegekend.

8. Frequentie

Inroosting in 6 dagen is gemaximeerd tot 3 maal per piekperiode met een maximum van 6 maal (2x3) per jaar, waarbij op de 6e dag maximaal 6 uur wordt gewerkt.

Artikel 23 Vakantierechten

1. Vakantiedagen en snipperdagen

De werknemer heeft per kalenderjaar recht op 15 werkdagen aaneengesloten vakantie. Daarnaast heeft hij bij een fulltime dienstverband recht op 10 vakantiedagen die hij als zogenaamde 'snipperdagen' verspreid kan opnemen, dit ter beoordeling van de werkgever. De werkgever kan maximaal vier van deze tien snipperdagen als verplichte snipperdag aanwijzen. Bij een parttime dienstverband of bij korter werken wordt het aantal vakantie c.q. snipperdagen naar rato vastgesteld.

De werkgever moet de data waarop de verplichte snipperdagen zullen vallen vóór 1 januari van het betreffende kalenderjaar bekendmaken, in overleg met de ondernemingsraad of werknemersvertegenwoordiging. De overblijvende vrije snipperdagen worden op verzoek van en in overleg met de werknemer voor elk geval afzonderlijk vastgesteld.

De werknemer kan snipper- en verloftegoeden ook opnemen in uren.

2. Kortere dan 12 maanden gewerkt

De werknemer die korter dan 12 maanden, maar langer dan één maand bij de werkgever in dienst is geweest, heeft voor elke volledige maand dat hij in dienst is recht op een evenredig deel van zijn vakantierechten per jaar.

3. Berekeningsperiode

- Voor de berekening van de vakantierechten geldt de periode van 1 januari t/m 31 december.
- Wie vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt of de dienst verlaat, wordt geacht dit op de 1e van die maand te hebben gedaan.
- Verlating van dienst of indiensttreding na de 15e van enige maand wordt geacht op de 1e van de daaropvolgende maand te hebben plaatsgevonden.
- Als het dienstverband minder dan een maand heeft geduurd, heeft de werknemer recht op een zuiver proportionele vakantie.

4. Extra vakantiedagen

- Een werknemer die 1 mei van enig jaar een onafgebroken dienstverband bij dezelfde werkgever heeft van 15 t/m 24 jaren, heeft vanaf dat jaar recht op 1 vakantiedag extra per jaar.
- Een periode van onafgebroken dienstverband van 25 t/m 34 jaar geeft de betreffende werknemer recht op 2 extra vakantiedagen per jaar.
- Bij een onafgebroken dienstverband van 35 jaar of meer heeft de betreffende werknemer recht op 3 extra vakantiedagen per jaar.
- Naast de onder a. t/m c. genoemde rechten hebben werknemers die een bepaalde leeftijd hebben bereikt, nog recht op de extra vakantiedagen per jaar met behoud van loon volgens een van de onderstaande tabellen. De peildatum is 30 april. Deze dagen zijn niet cumulatief.

Tabel 1 (geldt tot 1 januari 2019 en overgangsregeling):

Leeftijd	
50 t/m 55 jaar:	2 dagen extra
56 jaar:	4 dagen extra
57 jaar:	5 dagen extra
58 jaar:	6 dagen extra
59 jaar:	7 dagen extra
60 t/m 62 jaar:	9 dagen extra
63 jaar:	10 dagen extra
64 jaar:	11 dagen extra
65 jaar	11 dagen extra
66 jaar	11 dagen extra

Tabel 2 die geldt vanaf 1 januari 2019:

Leeftijd	
52 t/m 57 jaar:	2 dagen extra
58 jaar:	4 dagen extra
59 jaar:	5 dagen extra
60 jaar:	6 dagen extra
61 jaar:	7 dagen extra
62 t/m 64 jaar:	9 dagen extra
65 jaar:	10 dagen extra
66 jaar:	11 dagen extra

Voor de werknemer die op 30 april 2017 50 jaar of ouder is, blijft tabel 1 gelden (overgangsgeregeling).

- e. Jeugdige werknemers die op 30 april van enig jaar nog geen 18 jaar zijn, hebben recht op 5 extra vakantiedagen, met behoud van loon.

5. Wijze van opnemen

a. Aaneengesloten opnemen

De eerste 15 dagen van de vakantie moeten aaneengesloten worden opgenomen. Deze 15 aaneengesloten dagen worden bij voorkeur verleend in de periode van 1 juni tot 31 augustus van dat jaar. De werknemer en werkgever kunnen hiervan afwijken na onderling overleg, indien en voor zover de arbeidsomstandigheden van het bedrijf dit toelaten.

b. Bedrijfsvakantie

Als de werkgever in overleg met de ondernemingsraad en/of personeelsvertegenwoordiging een periode aanwijst waarin het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf wordt stopgezet om de werknemers een periode van aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers in die periode met vakantie gaan. De werkgever moet deze periode vaststellen en bekendmaken vóór 1 januari van het betreffende kalenderjaar.

c. Onvoldoende rechten

Als de onder b. beschreven stopzetting van toepassing is, maar een werknemer – met inbegrip van eventueel bij vorige werkgever(s) verworven maar niet genoten vakantie – nog geen recht heeft op alle aaneengesloten vakantiedagen, kan de werkgever het volgende bepalen:

- de werknemer gaat tijdelijk werken op een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, en/of
- de werknemer reserveert zoveel snipperdagen als nodig zijn om zijn vakantie tot het totaal aantal aaneengesloten vakantiedagen aan te vullen, en/of
- de werknemer neemt vakantie in de gehele periode van stopzetting, maar haalt het aantal dagen waar hij nog geen recht op had in; hij heeft hiervoor de gelegenheid tot uiterlijk 31 december van het betreffende kalenderjaar. In dit geval worden de inhaaluren niet beloond.

6. Vakantie tijdens familie- of andere omstandigheden

Als de door de werkgever aangewezen periode van aaneengesloten vakantie of vaste snipperdagen valt in een periode waarin de werknemer niet zou hebben hoeven werken, kan de werknemer deze vakantiedagen na overleg met de werkgever alsnog genieten.

Dit is aan de orde als de werknemer niet zou hebben hoeven werken wegens:

- overlijden van partner, kinderen, kleinkinderen, ouders, schoonouders, grootouders, zusters, broers, schoonzusters en zwagers van de werknemer;
- bevalling van de partner van de werknemer;

7. Tijdig meedelen

Als de werknemer wegens een van de redenen genoemd in lid 6 van dit artikel verhinderd zou zijn geweest om te werken tijdens de aaneengesloten vakantie of snipperdag, gelden deze vakantie of snipperdagen niet als vakantie, als de werknemer dit redelijkerwijs vóór het begin van de vakantie had kunnen meedelen aan de werkgever.

8. Ziekte tijdens vakantie

Als de werknemer tijdens de aaneengesloten vakantie of tijdens een snipperdag ziek wordt, kan hij aanspraak maken op het later alsnog genieten van deze vakantiedag(en).

9. Vakantiedagen/einde dienstbetrekking.

Bij het einde van de dienstbetrekking krijgt de werknemer alsnog de gelegenheid om de door hem nog niet genoten vakantie- en snipperdagen, waarop hij krachtens de vorige leden van dit artikel recht heeft, te genieten, ofwel worden deze dagen hem uitbetaald. Een en ander in goed overleg met de werkgever.



10. Vakantiedagen vorige werkgever

De werknemer kan bij de werkgever op basis van een verklaring van zijn vorige werkgever, waarin is opgenomen over welk tijdvak de werknemer bij het einde van zijn vorige arbeidsovereenkomst nog aanspraak heeft, op dat aantal vakantiedagen aanspraak maken zonder behoud van loon.

11. Berekening vakantiedagen

De vermindering van het tegoed aan vakantiedagen door genieten van vakantie- of snipperdagen geschiedt naar rato van het aantal uren dat de werknemer volgens zijn dienstrooster gewerkt zou hebben op de dag dat hij vakantie heeft.

12. Verval van de aanspraak

De aanspraak op wettelijke vakantierechten vervalt 3 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

De aanspraak op bovenwettelijke vakantierechten vervalt 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 24 Geoorloofd verzuim met behoud van loon

1. Doorbetaling

In afwijking van wat anders en overigens in artikel 628, 629, 629a BW is bepaald, geldt het volgende:

1. Bij ziekte en ongeval geldt artikel 25 van deze CAO.
2. Bij overlijdensgevallen in de familiekring van de werknemer geldt het volgende:
 - a. Doorbetaling van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van:
 - de partner;
 - een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer.
 - b. Doorbetaling van de dag van overlijden en de dag van de begrafenis of crematie, maar – als de werknemer de begrafenis of crematie regelt – doorbetaling van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie, bij overlijden van:
 - een niet onder a. genoemd eigen kind of pleegkind;
 - vader, moeder, schoonvader of -moeder;
 - schoonzoon of -dochter;
 - broer of zuster van de werknemer;
 - grootvader of -moeder van de werknemer of van de partner van de werknemer;
 - kleinkind;
 - zwager of schoonzuster van de werknemer.
2. **Ondertrouw en huwelijk**
 - a. bij ondertrouw van de werknemer: doorbetaling van een halve dag;
 - b. bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer: doorbetaling van twee dagen;
 - c. bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van een kind, een der ouders of schoonouders, broer of zuster, zwager of schoonzuster: doorbetaling van één dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
 - d. bij 25- en 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer en 25-, 40-, 50-, en 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de ouders of schoonouders van de werknemer: doorbetaling van één dag;
 - e. bij 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: doorbetaling van één dag;
3. Bij bevalling van de partner: doorbetaling van eenmaal het aantal werkuren per week (conform wettelijke regeling).
4. **Vakbondsactiviteiten**

Als de werknemer wordt aangewezen als lid van de onderhandelingsdelegatie of als afgevaardigde voor het bijwonen van een CAO-commissie (landelijke en sectorraden congressen, of landelijke vergaderingen van de vakverenigingen, moet de werkgever maximaal vier keer per jaar toestemming verlenen om hiervoor te verzuimen, mits de arbeidsomstandigheden de afwezigheid van de werknemer toelaten. De werkgever is verplicht de eerste twee keer door te betalen.
5. **Bezoek aan medicus of tandarts; wettelijke verplichting**

De werkgever betaalt de werknemer door, gedurende een korte, door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, als de werknemer is verhinderd te werken:

 - a. wegens een door de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting;
 - b. wegens een noodzakelijk bezoek aan tandarts, huisarts of specialist en indien dit bezoek of deze verplichting niet in de vrije tijd kunnen worden nagekomen, of de wettelijke verplichtingen persoonlijk moeten worden nagekomen.

2. Uitzonderingen op 628 BW (doorbetaling van loon)

Met betrekking tot doorbetaling van loon is artikel 628 BW in zoverre van kracht, dat de werkgever in de volgende gevallen geen loon hoeft door te betalen:

- a. Als er een verkorte werkweek is ingevoerd (de zgn. 0-urenweek daar onder begrepen) mits de werkgever voor die invoering een vergunning heeft verkregen zoals vereist. Bovendien mag de werkgever hiervoor geen vergunning aanvragen voordat hierover tevoren overleg is gepleegd met de vakverenigingen.
- b. Als er sprake is van verlenging van een verkorte werkweek (de 0-uren week daaronder begrepen). Hierbij gelden twee extra voorwaarden:
 1. Als deze verlenging afwijkt van de oorspronkelijke vergunning wat betreft het aantal erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, moet de werkgever de hierboven onder b. van dit lid omschreven procedure volgen.
 2. Als bij de verlenging de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, moet de werkgever de vakverenigingen tijdig, dat wil zeggen minstens één week vóór het ingaan van de verlenging op de hoogte stellen.

Bij werktijdverkorting wordt een aanvulling op de WW-uitkering verstrekt tot 100 procent van het normale nettoloon van de werknemer.

Als deze uitkering in mindering wordt gebracht op een latere werkloosheidsuitkering, zorgt de werkgever voor compensatie hiervan.

4. **Scholing en vorming**

De werkgever verleent faciliteiten voor scholing en vorming van jeugdige werknemers, op basis van het in Bijlage 1 van deze CAO bepaalde.

5. Het loon dat in dit artikel in de onder lid 2 en 3 genoemde gevallen wordt uitbetaald, wordt berekend naar het normale loon over de laatste 6 weken, tenzij om administratieve redenen een andere termijn wordt aangehouden.

6. **Verzorgingsverlof**

De werkgever moet zich maximaal inspannen om werknemers die geconfronteerd worden met ernstige ziekte of overlijden in familiekring tegemoet te komen op het gebied van verlof en/of werktijden.

Artikel 25 Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid en overlijden

1. **Doorbetaling en aanvulling**

a. **Aanvulling eerste jaar:**

Als de werknemer door arbeidsongeschiktheid niet kan werken is de werkgever – in aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting – verplicht om vanaf de eerste dag

- gedurende de eerste twee maanden 90% van het inkomen door te betalen respectievelijk
- gedurende de periode vanaf de derde maand t/m het einde van de 52^e week 100 procent van het inkomen.

Voor ziektegevallen die zijn ontstaan na 1 januari 2019 geldt:

Als de werknemer door arbeidsongeschiktheid niet kan werken is de werkgever – in aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting – verplicht om vanaf de eerste dag t/m het einde van de 52^e week 100 procent van het inkomen door te betalen.

b. **Aanvulling in tweede jaar**

Vooropgesteld dat de medewerker zich in voldoende mate inspannt om zijn re-integratie te bevorderen, zal aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling plaatsvinden als volgt:

- gedurende de 53^e t/m 104^e week: tot 100% van het inkomen.

Voor ziektegevallen die zijn ontstaan na 1 januari 2019 geldt:

Vooropgesteld dat de werknemer zich in voldoende mate inspannt om zijn re-integratie te bevorderen, zal de werkgever de wettelijke loondoorbetaling van de 53^e t/m de 104^e week aanvullen tot 90% van het inkomen.

c. **Afspraken m.b.t. de WIA:**

Na afloop van de 104^e week zal de arbeidsovereenkomst worden aangepast aan de nieuwe situatie. Bij arbeidsongeschiktheid tussen 0% en 35% resp. tussen 35% en 80% zal werkgever zich maximaal inspannen om de resterende verdien capaciteit van de werknemer te benutten. Indien zulks niet binnen de onderneming mogelijk blijkt, zal d.m.v. gerichte outplacement naar mogelijkheden buiten de onderneming worden gezocht.

2. **Rechten tegenover derden**

a. **Geen aanspraken**

De werknemer, de voormalige werknemer of hun rechthebbenden hebben geen aanspraak op de in dit artikel bedoelde uitkering, als de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van feiten of omstandigheden op grond waarvan zij rechten tegenover derden kunnen laten gelden.

b. **Cessie aan werkgever**



Als de werknemer, de voormalige werknemer of hun rechthebbenden bovengenoemde rechten tegenover derden in verband met schade door arbeidsongeschiktheid cederen aan de werkgever, ontvangen zij alsnog de uitkeringen waarop zij krachtens dit artikel recht hebben.

c. **Schadebegrip**

Onder 'schade' wordt in dit verband alleen de schade verstaan waarop de in dit artikel bedoelde bedragen betrekking hebben.

d. **Kosten van vordering**

Als de werkgever in verband met de door bovengenoemde cessie verkregen rechten een burgerrechtelijke vordering instelt, kan hij de kosten die eventueel uit een rechtsgeding voortvloeien niet verhalen op de werknemer, de voormalige werknemer of de rechthebbenden.

3. **Verzekering van risico**

Lid 2 van dit artikel is niet van toepassing als de werkgever het risico voor de in lid 1 van dit artikel bedoelde uitkering heeft verzekerd.

4. **Uitbetaling vakantierechten**

Als de arbeidsongeschiktheid twee jaar heeft geduurd en het dienstverband na die twee jaar wordt beëindigd betaalt de werkgever de vakantierechten uit waarop de werknemer in die twee jaar aanspraak heeft verkregen (

5. **Overlijdensuitkering**

De overlijdensuitkering is gelijk aan doorbetaling van het loon tot het eind van de maand van overlijden, aangevuld met nog twee maanden loon. Dit in afwijking van de bepalingen van artikel 674 BW (dood van de werknemer).

Artikel 26 Terugdringing ziekteverzuim

1. **Doorbetaling bij ziekte**

Bij ziekte van de werknemer betaalt de werkgever het salaris door conform het bepaalde in art. 25 lid 1.

a. Bij de eerste overtreding van de controlevoorschriften geeft de werkgever de werknemer een schriftelijke waarschuwing.

2. **Maatregelen**

Wanneer het bedrijf een schriftelijk bekendgemaakt verzuimbeleid hanteert dat minimaal voldoet aan en aansluit bij Bijlage 3 van deze CAO, mag de werkgever de volgende maatregelen toepassen.

1. Bij veelvuldig kort verzuim (3 maal binnen 12 maanden) voert de chef met de betrokken medewerker een gesprek over diens verzuim. Hierin worden de oorzaken die vanuit het bedrijf ten grondslag liggen aan het verzuim achterhaald. Hierover worden afspraken gemaakt die schriftelijk worden vastgelegd; de werknemer krijgt hiervan een exemplaar.

Artikel 27 Ouderenbeleid

1. De werkgever zal zich maximaal inspannen om een optimaal beleid te voeren met betrekking tot inzetbaarheid en belastbaarheid van oudere werknemers.

2. Werknemers die gebruik gaan maken van de (pré)pensioneringsregeling, hebben het recht om in deeltijd te blijven werken. Daarbij mogen de totale inkomsten niet hoger zijn dan het in voltijd verdiende loon.

Artikel 29 Regeling onwerkbaar weer

1. De werkgever is bij weersomstandigheden, waaronder of ten gevolge waarvan niet kan worden gewerkt, gehouden aan de werknemer het vast overeengekomen loon of salaris door te betalen. Deze weersomstandigheden kunnen geen reden zijn voor het geven van ontslag.

Vorst/ijzel/sneeuw

2. De hiernavolgende leden van dit artikel gelden:

- voor het tijdvak lopende van 1 november van enig jaar tot en met 31 maart van het daarop volgend jaar (hierna te noemen: winterseizoen);
én
- voor zover vanwege of ten gevolge van [vorst/ijzel/sneeuw] niet wordt gewerkt.



Overvloedige regenval/andere buitengewone natuurlijke omstandigheden

De hiernavolgende leden van dit artikel gelden:

- voor het tijdvak lopende van 1 januari jaar tot en met 31 december (hierna te noemen: kalenderjaar); én
- voor zover vanwege of ten gevolge van [overvloedige regenval/andere buitengewone natuurlijke omstandigheid] niet wordt gewerkt.

Vorst/ijzel/sneeuw

- a. Als [vorst/ijzel/sneeuw]dag wordt beschouwd een werkdag in een winterseizoen waarop vanwege [vorst/ijzel/sneeuw] niet wordt gewerkt en die voldoet aan [minimaal één van] de volgende norm[en]:
 - [Vorst/sneeuw]: de gemeten temperatuur is tussen 00:00 uur en 07:00 uur lager geweest dan [-3] Celsius.]
 - [IJzel]: 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.
- b. Voor het vaststellen van een norm onder a. is bepalend de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin het werkobject, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, zich bevindt.
- c. Het risico van vorst/sneeuw/ijzel moet per werknemer gedurende de eerste 2 vorstdagen in een winterseizoen voor rekening van de werkgever komen.
- d. Voor de [vorst/ijzel/sneeuw]dagen in een winterseizoen boven het aantal van 2 geldt dat de werkgever – in afwijking van artikel 7:628 BW en lid 1 van dit artikel – het loon of salaris niet doorbetaalt op [vorst/ijzel/sneeuw]dagen, zoals genoemd onder a.
- e. Voor de [vorst/ijzel/sneeuw]dagen in een winterseizoen boven het aantal van 2 kan de werkgever namens de werknemer bij het UWV een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen.

Overvloedige regenval

- a. Als overvloedige regenval wordt beschouwd een werkdag in een kalenderjaar waarop vanwege overvloedige regenval niet wordt gewerkt en die voldoet aan de volgende norm:
 - De gemeten regenval is tussen 7:00 uur en 19:00 uur tenminste 300 minuten.
- b. Voor het vaststellen van een norm onder a) is bepalend de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin het werkobject, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, zich bevindt.
- c. Het risico van overvloedige regenval moet per werknemer gedurende de eerste 19 dagen in een kalenderjaar voor rekening van de werkgever komen.
- d. Voor de dagen in een kalenderjaar boven het aantal van 19 geldt dat de werkgever – in afwijking van artikel 7:628 BW en lid 1 van dit artikel – het loon of salaris niet doorbetaalt op dagen, zoals genoemd onder a.
- e. Voor de dagen in een kalenderjaar boven het aantal van 19 kan de werkgever namens de werknemer bij het UWV een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen.

Storm

- a. Als stormdag wordt beschouwd een werkdag in een kalenderjaar waarop vanwege storm niet wordt gewerkt en die voldoet aan de volgende norm:
 - Het KNMI geeft een waarschuwing uit voor code rood.
- b. Voor het vaststellen van een norm onder a) is bepalend de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin het werkobject, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, zich bevindt.
- c. Het risico van storm moet per werknemer gedurende de eerste 2 dagen in een kalenderjaar voor rekening van de werkgever komen.
- d. Voor de dagen in een kalenderjaar boven het aantal van 2 geldt dat de werkgever – in afwijking van artikel 7:628 BW en lid 1 van dit artikel – het loon of salaris niet doorbetaalt op dagen, zoals genoemd onder a.
- e. Voor de dagen in een kalenderjaar boven het aantal van 2 kan de werkgever namens de werknemer bij het UWV een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen.

Algemeen

6. Van iedere dag waarop een werknemer door een [vorst/ijzel/sneeuw]dag of een andere buitengewone natuurlijke omstandigheid de arbeid niet kan worden verricht doet de werkgever conform de



uitvoeringsvoorschriften melding bij het UWV middels het daarvoor door het UWV beschikbaar gestelde formulier.

7. Ter zake van een dag die bij het UWV wordt gemeld, geldt dat een werknemer op die gehele dag geen (vervangende) werkzaamheden mag verrichten. Bovendien dient de werknemer indien de melding betrekking heeft op vorst, ijzel, sneeuwval of een andere buitengewone natuurlijke omstandigheid vóór 10:00 uur in de ochtend door zijn werkgever te zijn bericht die dag niet op het werk te hoeven verschijnen dan wel door zijn werkgever daadwerkelijk naar huis te zijn gestuurd.
8. De werkgever is gehouden te voldoen aan alle (uitvoerings-)voorschriften die in het kader van onderhavige regeling gelden. Deze voorschriften zijn te vinden op de websites van UWV en cao-partijen. Op een correcte naleving hiervan wordt gecontroleerd en bij constatering van oneigenlijk gebruik en/of misbruik zullen sancties volgen.

HOOFDSTUK 2 BIJLAGEN BIJ DEZE CAO

BIJLAGE 1

A. Regeling partieel leerplichtigen

1. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
2. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen loon verschuldigd en geldt dat het in de CAO vastgestelde loon van hem naar evenredigheid wordt verminderd.
3. Het aantal in de CAO bepaalde basisvakantiedagen zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
4. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
5. In geval een werknemer toch op een van de in lid 4. bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende loon ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in. Het werken op een zgn. schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in lid 3.

B. Vakopleiding van jeugdige werknemers

Jeugdige werknemers die een vakopleiding volgen, gericht op een binnen de onderneming c.q. bedrijfstak te vervullen functie, hebben recht op de navolgende faciliteiten.

1. Voor zover de opleiding via avondonderwijs wordt genoten, zullen de betreffende jeugdige werknemers in de gelegenheid worden gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de reisafstand.
2. Teneinde een redelijke tegemoetkoming te geven ten opzichte van jeugdige werknemers die dagonderwijs volgen, verdient het aanbeveling wanneer gedurende 3 avonden per week onderwijs moet worden gevolgd, in overleg met de cursusleider na te gaan of het redelijk is de betrokkenen binnen de onderneming al dan niet met hulp 1 ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

Bovengenoemde faciliteiten zijn bedoeld voor werknemers t/m de leeftijd van 20 jaar.

BIJLAGE 3 VOORWAARDEN VOOR EEN GOED VERZUIMBELEID

1. Melding zieken en herstelden

Medewerkers melden zich vóór uur ziek en hersteld bij de eigen chef. Deze stelt de volgende vragen:

- is er sprake van een verpleegadres?
- Kan ander aangepast werk verricht worden?
- Hoe lang gaat het verzuim ongeveer duren?

De chef geeft de gegevens door aan een centrale persoon die registreert en de contacten onderhoudt met de Arbodienst. Met name over het verblijfadres mag geen onduidelijkheid bestaan!

2. Controlevoorschriften

Controle gebeurt op de dag. De werknemer dient dan thuis te zijn. Eventueel doktersbezoek e.d. dient vooraf te worden gemeld aan de werkgever. Op de dag dat de werknemer hersteld wordt geacht



door de Arbo-arts of -controleur, dient hij zijn taak te hervatten. Wanneer hij zichzelf niet hersteld acht, dient hij zich dezelfde dag te melden bij de bedrijfsarts en de werkgever.

Indien werknemer het niet eens is met de uitspraak van de arbo-arts of -controleur dan dient de werknemer binnen..... dagen een second opinion te laten uitvoeren bij

Overtreding van de controlevoorschriften hebben de sancties welke vastgesteld zijn in de CAO en in het bedrijfsreglement tot gevolg. Bij een overtreding kunnen maatregelen volgen welke leiden tot beëindiging van het dienstverband. Dit geldt ook voor het niet hervatten van de werkzaamheden bij herstel, zonder bezoek aan de Arbo-arts.

3. Begeleiding en voortgang

In overleg met de Arbodienst worden er acties ondernomen.

Minimaal geldt:

- de chef neemt één keer per week contact op met de zieke;
- na een vaste periode (bijv. twee weken) van ziekte en direct na een bedrijfsongeval volgt er een attentie van het bedrijf;
- bij regelmatig kort verzuim voert de chef na de derde keer binnen een jaar een verzuimgesprek met de betrokkene.

Hierin wordt hij/zij op zijn/haar verzuim en de storende invloed ervan aangesproken. Oorzaken vanuit het bedrijf worden achterhaald en er worden afspraken gemaakt en vastgelegd. De werknemer krijgt hiervan een exemplaar;

- met langdurig zieken wordt regelmatig op het bedrijf afgesproken voor een gesprek met de chef, dit om de hersteldrempel zo laag mogelijk te houden. Tevens wordt in overleg met de Arbodienst het re-integratie-plan vastgesteld.

4. Dossiervorming

Van verzuimgesprekken en overtreding van controlevoorschriften wordt een verslag gemaakt. De werknemer ontvangt hier een kopie van (eventueel door hem ondertekend). Het aantal verzuimdagen, aantal meldingen en eventueel oorzaken van verzuim worden per werknemer geregistreerd, evenals de acties van de werkgever of de Arbodienst. Na verloop van tijd ontstaat inzicht in de eventueel bedrijfsgebonden oorzaken van het verzuim.

Dit dient voor het beleid voor de volgende periode. Ter bescherming van de privacy worden dossiers bewaard op een vaste, afgesloten plaats en beheerd door één persoon.

BIJLAGE 4 PROCEDURE VAN BEZWAAR EN BEROEP

Een medewerker heeft het recht om bezwaar en beroep aan te tekenen tegen het door de werkgever genomen indelingsbesluit.

Bezwaar en beroep zijn mogelijk als de werknemer van mening is dat zijn functie niet of (bij functiewijziging) niet meer juist is beschreven en ingedeeld.

De hierop betrekking hebbende procedure bestaat uit 2 onderdelen of fasen:

- bezwaarfase (bij de eigen werkgever)
- beroepsfase (bij de Vaste Commissie van de CAO).

Bezwaarfase:

Voordat een werknemer bezwaar aantekent, dient hij eerst in goed overleg met zijn werkgever te trachten tot een oplossing van het geschil te komen. De werknemer moet zijn bezwaar binnen 30 dagen na bekendmaking van het indelingsbesluit schriftelijk indienen bij de werkgever. Op zijn beurt moet de werkgever binnen 30 dagen na ontvangst van het bezwaar, schriftelijk uitspraak doen of de oorspronkelijk indeling wordt gehandhaafd of gewijzigd.

Als de werkgever niet binnen de termijn van 30 dagen uitspraak doet, mag de werknemer dit opvatten als een afwijzing. Dit geeft de werknemer dan het recht om gebruik te maken van de beroepsfase.

Beroepsfase:

Als de bezwaarfase voor de werknemer geen bevredigende oplossing oplevert, kan hij beroep instellen bij de Vaste Commissie, als bedoeld in artikel 4 van de CAO.

Deze beroepsmogelijkheid geldt zowel voor georganiseerde als niet georganiseerde werknemers.

Een beroepschrift moet binnen 15 dagen na de interne behandeling van het 'bezwaar' schriftelijk zijn aangemeld bij de Vaste Commissie. Indien de werkgever niet binnen de in de bezwaarfase genoemde termijn van 30 dagen uitspraak heeft gedaan, moet een beroepschrift binnen 15 dagen na de laatste dag van die termijn zijn aangemeld.



De Vaste Commissie zal vervolgens aan de indiener van het beroep, en diens werkgever, verzoeken om de volgende stukken:

- de inhoud van de functie waarop het beroep betrekking heeft (ingevuld CATS-vragenformulier of functieomschrijving, waarin de inhoud van de functie voldoende duidelijk is omschreven, ondertekend door zowel functie vervuller als werkgever);
- het indelingsformulier waarmee de werkgever het indelingsbesluit aan de werknemer heeft medegedeeld;
- de schriftelijke uitspraak van de werkgever uit de bezwaarfase;
- een schriftelijke motivering van de werknemer waarom hij beroep aantekent tegen de indeling van zijn functie.

De Vaste Commissie beoordeelt in hoeverre het voorgelegde beroep ontvankelijk is. (Met andere woorden, heeft het beroep daadwerkelijk betrekking op een indelingsgeschil of spelen er andere zaken die niets met het indelen van de functie te maken hebben?)

Als de Vaste Commissie het beroep in behandeling neemt, laat zij zich bijstaan door functiewaarderingsdeskundigen van werkgevers- en werknemersorganisaties. Een unaniem advies van deze deskundigen zal door de Vaste Commissie worden overgenomen.

De Vaste Commissie en/of de functiewaarderingsdeskundigen kunnen besluiten om de betrokken partijen bij de behandeling van het beroep uit te nodigen voor een mondelinge toelichting.

De Vaste Commissie doet binnen een termijn van maximaal 3 maanden na ontvangst van het beroep uitspraak.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2022.

Dictum III

Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen. Dit betekent in het licht van de gelijke behandelingswetgeving dat ten aanzien van bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt terwijl daarvoor een objectieve rechtvaardiging vereist is, partijen in de uitvoeringspraktijk moeten zorgen voor een legitiem doel waarbij de ingezette middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dictum IV

Voor zover in de in dictum I opgenomen bepalingen wordt verwezen naar informatie die gepubliceerd is op een website, geldt dat de informatie zoals opgenomen op die website geen onderdeel uit maakt van dit besluit tot algemeenverbindendverklaring. Deze informatie wordt aangemerkt als toepassingspraktijk van cao-bepalingen, zoals bedoeld in paragraaf 3.1. van het Toetsingskader AVV. De inhoud van deze informatie valt niet onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Uitgezonderd zijn de verwijzingen die wettelijk zijn toegestaan.

Dictum V

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2023 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 24 mei 2022

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