



Groen, Grond en Infrastructuur 2022/2023 Verbindendverklaring cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 24 maart 2022 tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Groen, Grond en Infrastructuur

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

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

Partij ter ener zijde: Cumela Nederland;

Partijen ter andere zijde: Vakvereniging Het Zwarte Corps, 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:

HOOFDSTUK 1. BEGRIPSBEPALINGEN EN WERKINGSSFEER

§ 1. Begripsbepalingen

Artikel 1 Begripsbepalingen

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, of het naar tijdruimte vastgestelde 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, reisen (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 arbeidstijdverkortung 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 feestdagtoeslag) en ploegtoeslag;
 - Initiële loonsverhoging;
 - Kostenvergoeding;
 - Periodieken.
- 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.

2. 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

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

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 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. 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.
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 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. 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.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan, ongeacht het aantal arbeidsuren, voor bepaalde tijd of voor bepaald werk worden aangegaan.
3. Voor deeltijd arbeidsovereenkomsten gelden de bepalingen uit deze cao naar rato van het % 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

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 de volgende elementen bevatten:
 - de aard en de duur van de arbeidsovereenkomst (onbepaalde tijd, bepaalde tijd of voor bepaald werk);
 - voor zover van toepassing: een melding dat geen proeftijd is overeengekomen;
 - de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst;
 - de functie;
 - de functiegroep;
 - de functieschaal;
 - bij een deeltijd arbeidsovereenkomst (Artikel 5 lid 1b): de overeengekomen arbeidstijd en het arbeidspatroon;
 - bepalingen over andere onderwerpen waarover partijen een regeling wensen.Van de getekende arbeidsovereenkomst behouden de werkgever en de werknemer ieder een exemplaar.
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.
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.

Artikel 7 Specifieke bepalingen voor AOW-gerechtigde werknemer

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.
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).
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 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.
 - 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 ziekte dag heeft recht op een ZW-uitkering van maximaal dertien weken.
Omdat voor AOW-gerechtigden geen premies werknemersverzekeringen meer zijn verschuldigd wordt de ziekte wetuitkering verhaald op de werkgever.
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.
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 7a Specifieke bepalingen voor oproepkrachten

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.
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.
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.
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 15^e 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 8. De oproepkracht kan bij de werkgever opzeggen met een opzegtermijn van 4 dagen.

Artikel 8 Uitzendbureaus

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.
2. De inlenersbeloning is van toepassing op de uitzendkracht.
3. De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat het uitzendbureau de inlenersbeloning toepast.
4. Uitbetaling van opgebouwde ATV vindt plaats tegen 6,5% van het bruto uurloon.

Artikel 9 Proeftijd

1. Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van 2 maanden.
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.
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.
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.
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 11 Einde van de arbeidsovereenkomst

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

- 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 proceduredtijd bij het UWV conform artikel 7: 672 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

- 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 24 maanden beslaan (tussenpozen inbegrepen), is er sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf de dag dat deze 24 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. Als een arbeidsovereenkomst tot stand komt zoals bedoeld onder a. en b, is dit, tot en met 9 oktober 2017, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met overbrugging, tenzij werkgever en werknemer expliciet een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder overbrugging overeenkomen. Vanaf 10 oktober 2017 ontstaat dan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- 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 3 genoemde opzegtermijnen worden opgezegd.

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

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.
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.

Artikel 13 Einde van de arbeidsovereenkomst bij arbeidsongeschiktheid

1. Na 104 weken ziekte van de werknemer kan de werkgever met toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst met de werknemer beëindigen.
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.

§ 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

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(jeugd)loon (rekening houdend met de leeftijd van de werknemer en de termijn waarover het loon berekend is);
 - 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.
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

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

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.
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

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.
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

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

Artikel 22 Normale arbeidstijden

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

Artikel 23 Roostervrije dagen (atv-dagen)

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.
2. Werkgever en werknemer stellen in onderling overleg de roostervrije dagen schriftelijk vast.
3. De roostervrije dagen worden als volgt vastgesteld:

Roostervrije dagen	Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd	Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met overbrugging
Opnameschema	Eén hele dag of 2 halve dagen per 4 weken	In de periode 15 november tot 1 april voorafgaand aan overbruggingsdagen
Afwijking opnameschema	Schriftelijk in overleg met werknemer	In onderling overleg maximaal 5 dagen vaststellen in de periode 1 april tot 15 november (dit geldt niet als alle roostervrije dagen in geval van collectieve afspraken op bedrijfsniveau worden vastgesteld)

De overbruggingsregeling is te vinden in Artikel 32

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.
5. Opbouw van roostervrijedagen vindt niet plaats indien de werknemer:
- ziek is;
 - aanvullend geboorteverlof geniet;
 - onbetaald verlof geniet;
 - zwangerschaps- en bevallingsverlof geniet;
 - geboorteverlof geniet.
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. Voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst met overbrugging geldt deze uitbetaling niet voor de dagen die in onderling overleg zijn vastgesteld in de periode 1 april tot 15 november. Zie ook Artikel 23 Lid 3.
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

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 2.088 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.
2. Voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd **zonder** overbrugging of met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd 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.
3. Voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd **met** overbrugging geldt dat binnen een periode van maximaal 12 maanden gedurende:
 - a. maximaal 15 weken de arbeidsduur maximaal 45 uur per week of maximaal 9 uur per dag mag zijn.
 - b. maximaal 28 dagen de arbeidsduur 3,8 uur per dag mag zijn
 - c. maximaal 14 dagen de arbeidsduur 0 uur per dag mag zijn
 - d. minimaal 8 weken moet de arbeidsduur minimaal 32 uur per week zijnAls de verschuiving van de arbeidstijd plaatsvindt binnen de periode 15 november tot 1 april, dient eerst de overbrugging zoals bedoeld in Artikel 32 volledig te zijn benut.
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 2.088 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.
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

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.
2. In afwijking van de periode van 13 weken uit lid 1, geldt voor het verrichten van landbouwarbeid een periode van 30 achtereenvolgende weken.
3. 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 3.500 kilogram.
4. Voor de leden 1 en 3 van dit artikel neemt de werkgever Artikel 22, Artikel 24 en Artikel 48 in acht.
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

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.
2. Lid 1 is ook op zaterdagmiddag van toepassing als het dringend noodzakelijke werkzaamheden betreft.
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.
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.
5. Een werknemer is vanaf 15 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 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

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.
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.
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.
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 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.
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. samenloop van de UWV-uitkering in het kader van onwerkbaar weer met een uitkering uit het Overbruggingsfonds is uitgesloten.
 - d. als er geen sprake is van KNMI cijfers die het onwerkbaar 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.
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.
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 werkgever conform 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.
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

1. De werkzaamheden van de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met overbrugging afgesloten voor 9 oktober 2017 kan in de periode van 15 november tot 1 april daaropvolgend worden onderbroken als de werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever niet kunnen plaatsvinden:
 - in verband met de weersgesteldheid; of
 - als direct of indirect gevolg van de weersgesteldheid.
2. Voor de onderbreking van de werkzaamheden kunnen beschikbare dagen en uren in de hierna genoemde volgorde worden ingezet:
 - a. roostervrije dagen (zie Artikel 23);
 - b. overbruggingsdagen (zie onder lid 3);
 - c. meeruren (zie Artikel 1 lid 1 onder I en Artikel 24);
 - d. overuren (zie Artikel 28).
3. Voor opname van overbruggingsdagen gelden de volgende regels:
 - Er geldt een maximum van 30 dagen (zie lid 5 voor de opbouw van rechten).
 - De werkgever bepaalt minimaal een dag van te voren of een dag aangemerkt wordt als een overbruggingsdag.
 - Een dag kan pas worden aangemerkt als overbruggingsdag, als de werknemer geen aanspraak meer heeft op roostervrije dagen zoals bedoeld in Artikel 23.
 - De werkgever is verplicht de werknemer het declaratieformulier voor de overbruggingsdagen te laten ondertekenen.
 - Van de overbruggingsdagen die niet zijn benut voor overbrugging in de periode 15 november tot 1 april kunnen er maximaal 10 worden opgenomen in de periode 1 april tot 15 november daaropvolgend.
 - Oneigenlijk gebruik van deze regeling kan de werknemer via zijn organisatie melden bij het secretariaat van de Sectorcommissie Groen, Grond en Infrastructuur.
4. Het loon over de dagen die zijn aangemerkt als overbruggingsdag bedraagt 100% van het feitelijk loon dat geldt op dagen die niet zijn aangemerkt als overbruggingsdag.
5. Voor de opbouw van overbruggingsdagen gelden de volgende regels:
 - Een werknemer met een arbeidsovereenkomst met overbrugging bouwt per kalendermaand 2,5 overbruggingsdagen op. Voor deze opbouw tellen alleen hele kalendermaanden mee.
 - De opbouw in enig kalenderjaar is bedoeld voor overbrugging van de periode 15 november in dat jaar tot 15 november in het jaar daaropvolgend.
 - Als het aantal overbruggingsdagen dat de werknemer voor de periode van 15 november tot 15 november heeft opgebouwd niet voldoende is om het maximum aantal van 30 dagen te overbruggen, geldt voor het tekort aan opgebouwde overbruggingsdagen Artikel 31 Lid 1 over doorbetaling van loon.
 - Een eventueel op 15 november bestaand saldo aan opgebouwde maar niet benutte overbruggingsdagen vervalst.
6. Een dag wordt niet aangemerkt als overbruggingsdag als:
 - a. een werknemer op de in lid 1 genoemde overbruggingsdagen wordt opgeroepen om werkzaamheden te verrichten;
 - b. de werknemer op deze dag arbeidsongeschikt is wegens ziekte;
 - c. de werknemer op een dag die al is aangemerkt als overbruggingsdag arbeidsongeschikt wordt.
7. De werkgever is verplicht over een dag als bedoeld in lid 6:
 - sub a: het geldende feitelijk loon te betalen. Dit geldt ook als de werkzaamheden op deze dag niet de volledige arbeidstijd beslaan.
 - sub b en c: het geldende feitelijk loon door te betalen, waarop de werknemer aanspraak had kunnen maken als hij niet arbeidsongeschikt was geworden.
8. De werknemer mag op overbruggingsdagen geen betaalde arbeid voor derden verrichten, tenzij hij daarvoor vooraf schriftelijke toestemming van de werkgever heeft gekregen.
9. Tijdens een overbruggingsperiode blijven de gebruikelijke voorschriften voor beëindiging van een arbeidsovereenkomst van toepassing.
10. Voor de vaste werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met overbrugging geldt de cao inzake het Overbruggingsfonds.



HOOFDSTUK 6. LOON EN VAKANTIETOESLAG

§ 1 Loon

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 16. De werknemer kan het Functiehandboek bij de werkgever inzien, danwel op Groengrondinfrastructuur.referentiefunctie.nl en/of www.caogroengrondinfrastructuur.nl.
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.
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.
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.
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.

Conversietabel¹

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 / *

FUNCTIENAAM OUD	FUNCTIE-GROEP	FUNCTIENAAM NIEUW / functiecode
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
-		<i>Medewerker bedrijfsbureau I / *</i>
Meewerkend uitvoerder	F	<i>Uitvoerder I / *</i>
-		<i>Medewerker administratie III / *</i>
-		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		<i>Medewerker bedrijfsbureau III / *</i>
-		Medewerker ICT / S.03
-		Uitvoerder II / U.08
-	H	<i>Administrateur II / *</i>
-		HR-adviseur / S.05
-		Marketingcommunicatieadviseur / S.04
-		KAM-coördinator / S.06
-		<i>Uitvoerder III / *</i>
-	I	Projectleider I / U.09
-	J	<i>Projectleider II / *</i>

¹ In de conversietabel verwijzen de *schuingedrukte* functies naar functieniveaus die alleen in een NOK zijn uitgewerkt. Hiervoor is geen separate referentiefunctieomschrijving gemaakt.

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

Artikel 34 Toepassing functiegroepen

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.
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.
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.
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.
5. Als het feitelijk loon hoger is dan het in Artikel 35 vermelde (hoogste) loon behorend bij functiegroep en leeftijd, schaaft 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.
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.
7. Het cao-loon van een jeugdige werknemer wordt verhoogd op de dag van zijn verjaardag.

Artikel 35 Cao-loon

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 2022 maandlonen met 2% en per 3 januari 2022 4-wekenlonen met 2%;
 - per 1 juli 2022 maandlonen met 1% en per 18 juli 2022 4-wekenlonen met 1%.
 - per 1 januari 2023 maandlonen met 2% en per 2 januari 2023 4-wekenlonen met 2%
 - per 1 juli 2023 maandlonen met 1% en per 17 juli 2023 4-wekenlonen met 1%.

A1. Lonen per 1 januari 2022 (38-urige) werkweek

Cao-lonen per 1 januari 2022 (3 januari 2022 bij 4-wekenloon) o.b.v. 38-urige werkweek.

Loonsverhoging t.o.v. 1-7-2021 2%.

Vanaf 21 jaar tot AOW leeftijd			functie	functie	functie	functie	functie	functie	functie	functie	functie
			groep	groep	groep	groep	groep	groep	groep	groep	groep
			B	C	D	E	F	G	H	I	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
1.822,20	1.675,60	418,90	0								
1.881,20	1.729,80	432,45	1								
1.940,80	1.784,60	446,15	2								
1.998,80	1.838,00	459,50	3	0							
2.057,10	1.891,60	472,90	4	1							
2.116,50	1.946,20	486,55		2							
2.174,80	1.999,80	499,95		3							
2.233,50	2.053,80	513,45		4	0						
2.292,70	2.108,20	527,05		5	1						

Vanaf 21 jaar tot AOW leeftijd			functie	functie	functie	functie	functie	functie	functie	functie	functie
			groep	groep	groep	groep	groep	groep	groep	groep	groep
			B	C	D	E	F	G	H	I	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
2.351,80	2.162,60	540,65		6	2						
2.409,90	2.216,00	554,00		7	3						
2.468,80	2.270,20	567,55			4	0					
2.528,20	2.324,80	581,20			5	1					
2.586,30	2.378,20	594,55			6	2					
2.644,40	2.431,60	607,90			7	3					
2.704,40	2.486,80	621,70				4					
2.762,30	2.540,00	635,00				5					
2.820,80	2.593,80	648,45				6					
2.605,40	2.395,80	598,95					0				
2.664,20	2.449,80	612,45					1				
2.721,10	2.502,20	625,55					2				
2.779,20	2.555,60	638,90					3				
2.837,90	2.609,60	652,40					4				
2.895,40	2.662,40	665,60					5				
2.953,40	2.715,80	678,95					6	0			
3.011,10	2.768,80	692,20						1			
3.068,90	2.822,00	705,50						2			
3.127,20	2.875,60	718,90						3			
3.185,50	2.929,20	732,30						4	0		
3.242,50	2.981,60	745,40						5	1		
3.300,30	3.034,80	758,70						6	2		
3.358,40	3.088,20	772,05						7	3		
3.416,50	3.141,60	785,40							4	0	
3.474,30	3.194,80	798,70							5	1	
3.532,20	3.248,00	812,00							6	2	
3.590,30	3.301,40	825,35							7	3	
3.648,10	3.354,60	838,65								4	0
3.706,00	3.407,80	851,95								5	1
3.763,80	3.461,00	865,25								6	2
3.821,90	3.514,40	878,60								7	3
3.879,80	3.567,60	891,90									4
3.937,60	3.620,80	905,20									5
3.995,50	3.674,00	918,50									6
4.053,30	3.727,20	931,80									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.

A2. Lonen per 1 januari 2022 (40-urige) werkweek

Cao-lonen per 1 januari 2022 (3 januari 2022 bij 4-wekenloon) o.b.v. 40-urige werkweek.

Loonsverhoging t.o.v. 1-7-2021 2%.

Vanaf 21 jaar tot AOW leeftijd			functie	functie	functie	functie	functie	functie	functie	functie	functie
			groep	groep	groep	groep	groep	groep	groep	groep	groep
			B	C	D	E	F	G	H	I	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
1.918,10	1.763,80	440,95	0								
1.979,70	1.820,40	455,10	1								
2.042,80	1.878,40	469,60	2								

Vanaf 21 jaar tot AOW leeftijd			functie	functie	functie	functie	functie	functie	functie	functie	functie
			groep	groep	groep	groep	groep	groep	groep	groep	groep
			B	C	D	E	F	G	H	I	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
2.103,90	1.934,60	483,65	3	0							
2.165,60	1.991,40	497,85	4	1							
2.227,90	2.048,60	512,15		2							
2.289,20	2.105,00	526,25		3							
2.351,20	2.162,00	540,50		4	0						
2.413,40	2.219,20	554,80		5	1						
2.475,60	2.276,40	569,10		6	2						
2.537,10	2.333,00	583,25		7	3						
2.598,50	2.389,40	597,35			4	0					
2.661,30	2.447,20	611,80			5	1					
2.722,20	2.503,20	625,80			6	2					
2.783,80	2.559,80	639,95			7	3					
2.846,60	2.617,60	654,40				4					
2.907,30	2.673,40	668,35				5					
2.969,50	2.730,60	682,65				6					
2.742,50	2.521,80	630,45					0				
2.804,40	2.578,80	644,70					1				
2.864,30	2.633,80	658,45					2				
2.925,40	2.690,00	672,50					3				
2.987,40	2.747,00	686,75					4				
3.047,80	2.802,60	700,65					5				
3.108,70	2.858,60	714,65					6	0			
3.169,60	2.914,60	728,65						1			
3.230,30	2.970,40	742,60						2			
3.291,90	3.027,00	756,75						3			
3.353,20	3.083,40	770,85						4	0		
3.413,40	3.138,80	784,70						5	1		
3.473,90	3.194,40	798,60						6	2		
3.535,20	3.250,80	812,70						7	3		
3.596,40	3.307,00	826,75							4	0	
3.657,50	3.363,20	840,80							5	1	
3.718,20	3.419,00	854,75							6	2	
3.779,30	3.475,20	868,80							7	3	
3.840,20	3.531,20	882,80								4	0
3.901,30	3.587,40	896,85								5	1
3.962,00	3.643,20	910,80								6	2
4.023,10	3.699,40	924,85								7	3
4.084,00	3.755,40	938,85									4
4.145,10	3.811,60	952,90									5
4.206,00	3.867,60	966,90									6
4.266,90	3.923,60	980,90									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.

B1. Lonen per 1 juli 2022 (38-urige) werkweek

Cao-lonen per 1 juli 2022 (18 juli bij 4-wekenloon) o.b.v. 38-urige werkweek.

Loonsverhoging t.o.v. 1-1-2022 1%.

Vanaf 21 jaar tot AOW leeftijd			functie	functie	functie	functie	functie	functie	functie	functie	functie
			groep	groep	groep	groep	groep	groep	groep	groep	groep
			B	C	D	E	F	G	H	I	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
1.840,50	1.692,40	423,10	0								
1.899,90	1.747,00	436,75	1								
1.960,10	1.802,40	450,60	2								
2.018,80	1.856,40	464,10	3	0							
2.077,80	1.910,60	477,65	4	1							
2.137,60	1.965,60	491,40		2							
2.196,50	2.019,80	504,95		3							
2.255,90	2.074,40	518,60		4	0						
2.315,50	2.129,20	532,30		5	1						
2.375,30	2.184,20	546,05		6	2						
2.434,00	2.238,20	559,55		7	3						
2.493,60	2.293,00	573,25			4	0					
2.553,50	2.348,00	587,00			5	1					
2.612,20	2.402,00	600,50			6	2					
2.670,90	2.456,00	614,00			7	3					
2.731,40	2.511,60	627,90				4					
2.789,90	2.565,40	641,35				5					
2.849,00	2.619,80	654,95				6					
2.631,50	2.419,80	604,95					0				
2.690,70	2.474,20	618,55					1				
2.748,30	2.527,20	631,80					2				
2.807,10	2.581,20	645,30					3				
2.866,20	2.635,60	658,90					4				
2.924,30	2.689,00	672,25					5				
2.983,00	2.743,00	685,75					6	0			
3.041,10	2.796,40	699,10						1			
3.099,60	2.850,20	712,55						2			
3.158,50	2.904,40	726,10						3			
3.217,30	2.958,40	739,60						4	0		
3.274,90	3.011,40	752,85						5	1		
3.333,40	3.065,20	766,30						6	2		
3.391,90	3.119,00	779,75						7	3		
3.450,60	3.173,00	793,25							4	0	
3.509,10	3.226,80	806,70							5	1	
3.567,40	3.280,40	820,10							6	2	
3.626,20	3.334,40	833,60							7	3	
3.684,70	3.388,20	847,05								4	0
3.743,00	3.441,80	860,45								5	1
3.801,50	3.495,60	873,90								6	2
3.860,20	3.549,60	887,40								7	3
3.918,50	3.603,20	900,80									4
3.977,00	3.657,00	914,25									5
4.035,50	3.710,80	927,70									6
4.093,80	3.764,40	941,10									7

Uurloon wordt verkregen door het feitelijk maandloon te delen door 165,3 (Artikel 1 lid1 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.

B2. Lonen per 1 juli 2022 (40-urige) werkweek

CAO-lonen per 1 juli 2022 (18 juli 2021 bij 4-wekenloon) o.b.v. 40-urige werkweek.

Loonsverhoging t.o.v. 1-1-2022 1%.

Vanaf 21 jaar tot AOW leeftijd			functie	functie	functie	functie	functie	functie	functie	functie	functie
			groep	groep	groep	groep	groep	groep	groep	groep	groep
			B	C	D	E	F	G	H	I	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
1.937,30	1.781,40	445,35	0								
1.999,50	1.838,60	459,65	1								
2.063,20	1.897,20	474,30	2								
2.125,00	1.954,00	488,50	3	0							
2.187,40	2.011,40	502,85	4	1							
2.250,00	2.069,00	517,25		2							
2.312,00	2.126,00	531,50		3							
2.374,70	2.183,60	545,90		4	0						
2.437,50	2.241,40	560,35		5	1						
2.500,40	2.299,20	574,80		6	2						
2.562,60	2.356,40	589,10		7	3						
2.624,40	2.413,20	603,30			4	0					
2.687,90	2.471,60	617,90			5	1					
2.749,40	2.528,20	632,05			6	2					
2.811,60	2.585,40	646,35			7	3					
2.875,10	2.643,80	660,95				4					
2.936,50	2.700,20	675,05				5					
2.999,30	2.758,00	689,50				6					
2.769,90	2.547,00	636,75					0				
2.832,50	2.604,60	651,15					1				
2.893,00	2.660,20	665,05					2				
2.954,70	2.717,00	679,25					3				
3.017,20	2.774,40	693,60					4				
3.078,30	2.830,60	707,65					5				
3.139,80	2.887,20	721,80					6	0			
3.201,40	2.943,80	735,95						1			
3.262,70	3.000,20	750,05						2			
3.324,70	3.057,20	764,30						3			
3.386,70	3.114,20	778,55						4	0		
3.447,60	3.170,20	792,55						5	1		
3.508,70	3.226,40	806,60						6	2		
3.570,70	3.283,40	820,85						7	3		
3.632,30	3.340,00	835,00							4	0	
3.694,00	3.396,80	849,20							5	1	
3.755,40	3.453,20	863,30							6	2	
3.817,10	3.510,00	877,50							7	3	
3.878,70	3.566,60	891,65								4	0
3.940,20	3.623,20	905,80								5	1
4.001,60	3.679,60	919,90								6	2
4.063,30	3.736,40	934,10								7	3
4.124,90	3.793,00	948,25									4
4.186,70	3.849,80	962,45									5
4.248,00	3.906,20	976,55									6
4.309,50	3.962,80	990,70									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.

C1. Lonen per 1 januari 2023 (38-urige) werkweek

Cao-lonen per 1 januari 2023 (2 januari 2023 bij 4-wekenloon) o.b.v. 38-urige werkweek.

Loonsverhoging t.o.v. 1-7-2022 2%.

Vanaf 21 jaar tot AOW leeftijd			functie	functie	functie	functie	functie	functie	functie	functie	functie
			groep	groep	groep	groep	groep	groep	groep	groep	groep
			B	C	D	E	F	G	H	I	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
1.877,20	1.726,20	431,55	0								
1.937,90	1.782,00	445,50	1								
1.999,30	1.838,40	459,60	2								
2.059,30	1.893,60	473,40	3	0							
2.119,30	1.948,80	487,20	4	1							
2.180,40	2.005,00	501,25		2							
2.240,50	2.060,20	515,05		3							
2.300,90	2.115,80	528,95		4	0						
2.361,80	2.171,80	542,95		5	1						
2.422,70	2.227,80	556,95		6	2						
2.482,80	2.283,00	570,75		7	3						
2.543,40	2.338,80	584,70			4	0					
2.604,60	2.395,00	598,75			5	1					
2.664,40	2.450,00	612,50			6	2					
2.724,40	2.505,20	626,30			7	3					
2.786,00	2.561,80	640,45				4					
2.845,80	2.616,80	654,20				5					
2.906,00	2.672,20	668,05				6					
2.684,20	2.468,20	617,05					0				
2.744,40	2.523,60	630,90					1				
2.803,40	2.577,80	644,45					2				
2.863,20	2.632,80	658,20					3				
2.923,60	2.688,40	672,10					4				
2.982,80	2.742,80	685,70					5				
3.042,60	2.797,80	699,45					6	0			
3.102,00	2.852,40	713,10						1			
3.161,60	2.907,20	726,80						2			
3.221,60	2.962,40	740,60						3			
3.281,60	3.017,60	754,40						4	0		
3.340,40	3.071,60	767,90						5	1		
3.400,20	3.126,60	781,65						6	2		
3.459,80	3.181,40	795,35						7	3		
3.519,60	3.236,40	809,10							4	0	
3.579,40	3.291,40	822,85							5	1	
3.638,80	3.346,00	836,50							6	2	
3.698,60	3.401,00	850,25							7	3	
3.758,40	3.456,00	864,00								4	0
3.817,80	3.510,60	877,65								5	1
3.877,60	3.565,60	891,40								6	2
3.937,40	3.620,60	905,15								7	3
3.996,80	3.675,20	918,80									4
4.056,60	3.730,20	932,55									5
4.116,20	3.785,00	946,25									6
4.175,60	3.839,60	959,90									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.

C2. Lonen per 1 januari 2023 (40-urige) werkweek

Cao-lonen per 1 januari 2023 (per 2 januari 2023 bij 4-wekenloon) o.b.v. 40-urige werkweek.

Loonsverhoging t.o.v. 1-7-2022 2%.

Vanaf 21 jaar tot AOW leeftijd			functie	functie	functie	functie	functie	functie	functie	functie	functie
			groep	groep	groep	groep	groep	groep	groep	groep	groep
			B	C	D	E	F	G	H	I	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
1.976,00	1.817,00	454,25	0								
2.039,50	1.875,40	468,85	1								
2.104,50	1.935,20	483,80	2								
2.167,40	1.993,00	498,25	3	0							
2.231,10	2.051,60	512,90	4	1							
2.295,10	2.110,40	527,60		2							
2.358,40	2.168,60	542,15		3							
2.422,10	2.227,20	556,80		4	0						
2.486,20	2.286,20	571,55		5	1						
2.550,40	2.345,20	586,30		6	2						
2.613,90	2.403,60	600,90		7	3						
2.676,80	2.461,40	615,35			4	0					
2.741,60	2.521,00	630,25			5	1					
2.804,40	2.578,80	644,70			6	2					
2.868,00	2.637,20	659,30			7	3					
2.932,60	2.696,60	674,15				4					
2.995,20	2.754,20	688,55				5					
3.059,40	2.813,20	703,30				6					
2.825,30	2.598,00	649,50					0				
2.889,10	2.656,60	664,15					1				
2.950,80	2.713,40	678,35					2				
3.013,90	2.771,40	692,85					3				
3.077,40	2.829,80	707,45					4				
3.139,80	2.887,20	721,80					5				
3.202,70	2.945,00	736,25					6	0			
3.265,30	3.002,60	750,65						1			
3.328,00	3.060,20	765,05						2			
3.391,30	3.118,40	779,60						3			
3.454,30	3.176,40	794,10						4	0		
3.516,50	3.233,60	808,40						5	1		
3.579,00	3.291,00	822,75						6	2		
3.642,00	3.349,00	837,25						7	3		
3.704,90	3.406,80	851,70							4	0	
3.768,00	3.464,80	866,20							5	1	
3.830,40	3.522,20	880,55							6	2	
3.893,50	3.580,20	895,05							7	3	
3.956,30	3.638,00	909,50								4	0
4.019,00	3.695,60	923,90								5	1
4.081,60	3.753,20	938,30								6	2
4.144,70	3.811,20	952,80								7	3
4.207,30	3.868,80	967,20									4
4.270,40	3.926,80	981,70									5
4.333,00	3.984,40	996,10									6
4.395,70	4.042,00	1010,50									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.

D1. Lonen per 1 juli 2023 (38-urige) werkweek

Cao-lonen per 1 juli 2023 (17 juli 2023 bij 4-wekenloon) o.b.v. 38-urige werkweek.



Loonsverhoging t.o.v. 1-1-2023 1%.

vanaf 21 jaar tot AOW leeftijd			functie	functie	functie	functie	functie	functie	functie	functie	functie
			groep	groep	groep	groep	groep	groep	groep	groep	groep
			B	C	D	E	F	G	H	I	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
1.895,90	1.743,40	435,85	0								
1.957,30	1.799,80	449,95	1								
2.019,30	1.856,80	464,20	2								
2.080,00	1.912,60	478,15	3	0							
2.140,40	1.968,20	492,05	4	1							
2.202,20	2.025,00	506,25		2							
2.262,90	2.080,80	520,20		3							
2.324,00	2.137,00	534,25		4	0						
2.385,50	2.193,60	548,40		5	1						
2.446,90	2.250,00	562,50		6	2						
2.507,60	2.305,80	576,45		7	3						
2.568,90	2.362,20	590,55			4	0					
2.630,70	2.419,00	604,75			5	1					
2.691,10	2.474,60	618,65			6	2					
2.751,60	2.530,20	632,55			7	3					
2.813,80	2.587,40	646,85				4					
2.874,30	2.643,00	660,75				5					
2.935,20	2.699,00	674,75				6					
2.710,90	2.492,80	623,20					0				
2.771,80	2.548,80	637,20					1				
2.831,40	2.603,60	650,90					2				
2.891,90	2.659,20	664,80					3				
2.952,80	2.715,20	678,80					4				
3.012,60	2.770,20	692,55					5				
3.073,10	2.825,80	706,45					6	0			
3.133,10	2.881,00	720,25						1			
3.193,10	2.936,20	734,05						2			
3.253,80	2.992,00	748,00						3			
3.314,50	3.047,80	761,95						4	0		
3.373,90	3.102,40	775,60						5	1		
3.434,10	3.157,80	789,45						6	2		
3.494,40	3.213,20	803,30						7	3		
3.554,80	3.268,80	817,20							4	0	
3.615,30	3.324,40	831,10							5	1	
3.675,10	3.379,40	844,85							6	2	
3.735,60	3.435,00	858,75							7	3	
3.796,00	3.490,60	872,65								4	0
3.856,10	3.545,80	886,45								5	1
3.916,30	3.601,20	900,30								6	2
3.976,80	3.656,80	914,20								7	3
4.036,80	3.712,00	928,00									4
4.097,30	3.767,60	941,90									5
4.157,30	3.822,80	955,70									6
4.217,30	3.878,00	969,50									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.

D2. Lonen per 1 juli 2023 (40-urige) werkweek

CAO-lonen per 1 juli 2023 (17 juli 2023 bij 4-wekenloon) o.b.v. 40-urige werkweek.

Loonsverhoging t.o.v. 1-1-2023 1%.

vanaf 21 jaar tot AOW leeftijd			functie	functie	functie	functie	functie	functie	functie	functie	functie
			groep	groep	groep	groep	groep	groep	groep	groep	groep
			B	C	D	E	F	G	H	I	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
1.995,80	1.835,20	458,80	0								
2.059,90	1.894,20	473,55	1								
2.125,60	1.954,60	488,65	2								
2.189,10	2.013,00	503,25	3	0							
2.253,50	2.072,20	518,05	4	1							
2.318,10	2.131,60	532,90		2							
2.381,80	2.190,20	547,55		3							
2.446,20	2.249,40	562,35		4	0						
2.511,00	2.309,00	577,25		5	1						
2.575,90	2.368,60	592,15		6	2						
2.640,00	2.427,60	606,90		7	3						
2.703,50	2.486,00	621,50			4	0					
2.769,00	2.546,20	636,55			5	1					
2.832,50	2.604,60	651,15			6	2					
2.896,70	2.663,60	665,90			7	3					
2.961,90	2.723,60	680,90				4					
3.025,20	2.781,80	695,45				5					
3.090,00	2.841,40	710,35				6					
2.853,60	2.624,00	656,00					0				
2.918,00	2.683,20	670,80					1				
2.980,40	2.740,60	685,15					2				
3.044,10	2.799,20	699,80					3				
3.108,10	2.858,00	714,50					4				
3.171,20	2.916,00	729,00					5				
3.234,70	2.974,40	743,60					6	0			
3.298,00	3.032,60	758,15						1			
3.361,20	3.090,80	772,70						2			
3.425,20	3.149,60	787,40						3			
3.488,90	3.208,20	802,05						4	0		
3.551,80	3.266,00	816,50						5	1		
3.614,90	3.324,00	831,00						6	2		
3.678,40	3.382,40	845,60						7	3		
3.741,90	3.440,80	860,20							4	0	
3.805,60	3.499,40	874,85							5	1	
3.868,70	3.557,40	889,35							6	2	
3.932,40	3.616,00	904,00							7	3	
3.995,90	3.674,40	918,60								4	0
4.059,20	3.732,60	933,15								5	1
4.122,50	3.790,80	947,70								6	2
4.186,20	3.849,40	962,35								7	3
4.249,30	3.907,40	976,85									4
4.313,00	3.966,00	991,50									5
4.376,30	4.024,20	1006,05									6
4.439,60	4.082,40	1020,60									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.

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.

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	40%
16 jaar	50%
17 jaar	60%
18 jaar	70%
19 jaar	80%
20 jaar	90%

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.

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.

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.

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)
- uitkeringsgerechtigde is (= degene wiens inkomen onmiddellijk voorafgaande aan de dienstbetrekking uitsluitend bestaat uit een door het UWV of gemeente verstrekte uitkering voor levensonderhoud).

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.

9. In afwijking van lid 1 en lid 3 geldt voor vakvolwassen werknemer met een arbeidsbeperking de volgende loontabel:

tredes	1 januari 2022 – maandlonen	% WML
Aanvang	€ 1.725,00	100%
Na 1 jaar dienstverband	€ 1.782,44	103,33%xWML
Na 2 jaar dienstverband	€ 1.840,06	106,67%xWML
Na 3 jaar dienstverband	€ 1.897,50	110%xWML
Na 4 jaar dienstverband	€ 1.954,94	113,33%xWML
Na 5 jaar dienstverband	€ 2.012,56	116,67%xWML
Na 6 jaar dienstverband	€ 2.070,00	120%xWML

Voor de jeugdige werknemer wordt de voor het WML vastgestelde jeugdloonpercentages 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.

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;
- 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 nettoloan 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)

1. De BBL-leerling wordt gedurende de opleiding volgens de in lid 4 genoemde tabel ingedeeld in de betreffende functiegroep met bijbehorend cao-loon.
2. De BBL-leerling heeft een arbeidsovereenkomst van maximaal 80%.
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.

4.

BBL/ oplei- dingsni- veau	opleiding	functie waarvoor opgeleid wordt	inschaling tijdens de opleiding	beloning tijdens de opleiding
1				WML
2	Medewerker Agrarisch Loonwerk	Machinist/tractorchauffeur I	C	85% van cao-loon functiegroep C0
		Algemeen medewerker onderhoud	B	85% van cao-loon functiegroep B0
2	Medewerker groen en cultuurtech- niek	Machinist/tractorchauffeur I	C	85% van cao-loon functiegroep C0
		Grondwerker I	C	85% van cao-loon functiegroep C0
2	Monteur mobiele werktuigen	Monteur 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 (geen AOC opleiding)	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

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.
6. Dit artikel 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.
7. Bij samenloop met dit artikel prevaleert Artikel 35 lid 9.

§ 3 Vakantietoeslag en afrekening vakantierechten

Artikel 44 Vakantietoeslag

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

1. Als een werknemer in ploegendienst werkt, wordt zijn feitelijk loon verhoogd met:
 - 12,5% bij tweeploegendienst en
 - 15% bij drieploegendienst.
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.
3. Zie in dit verband ook Artikel 29.

Artikel 48 Beloning van overwerk

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 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 naar evenredigheid van de in lid 2 vermelde percentages.b. Voor de vaste werknemer met overbrugging stopt de mogelijkheid van vergoeding in de vorm van vrije tijd op 15 november. Het op 15 november aanwezige saldo aan overuren van deze werknemer wordt, omgerekend tegen de in lid 2 vermelde percentages, gereserveerd voor vergoeding in de vorm van maximaal 8 vrije dagen binnen de periode 15 november tot 1 april. Deze vergoeding vindt plaats nadat een eventuele verschuiving van de arbeidstijd als bedoeld in Artikel 24 Lid 4 binnen deze periode van 15 november tot 1 april heeft plaatsgevonden. Voor het overige worden de overuren van de vaste werknemer met overbrugging op 15 november uitbetaald zoals in lid 2 is bepaald.
Zie voor de volgorde van inzetten van beschikbare dagen en uren Artikel 32 Lid 2.
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%.
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.
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

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.
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.
3. Onaangename uren kunnen worden opgenomen in tijd of ingezet worden voor verlofsparen.
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 Toeslag speciale vakkennis voor andere dan landbouwwerkzaamheden

Aan de werknemer in functiegroepen D, E en F kan in de volgende gevallen een toeslag worden betaald van ten hoogste 20%:

- a. als de werknemer werkzaamheden met grondverzetmachines verricht.
- b. als de werknemer andere dan landbouwwerkzaamheden verricht, waarvoor speciale vaardigheid en kennis vereist is.

§ 2 Vergoedingen

Artikel 52 Reiskosten woning-werk

1. De werkgever betaalt de werknemer 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.

2. De in lid 1 bedoelde afstandsvergoeding is:

Soort vervoer	Afstand woning werknemer tot bedrijf werkgever of plaats waar gewerkt wordt (de enkele reisafstand)	Vergoeding
Eigen vervoermiddel	5 tot en met 10 km	€ 1,90 per dag
Eigen vervoermiddel	11 tot en met 15 km	€ 4,18 per dag
Eigen gemotoriseerd voertuig	16 km of meer	€ 0,19 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

3. In aanvulling op lid 2 is de vergoeding voor het reizen van het huis van de werknemer 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.
4. 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.

5. Als de werknemer naar een verder van het bedrijf gelegen woonplaats verhuist, bepalen de werkgever en de werknemer in onderling overleg de afstandsvergoeding. Dit gebeurt met inachtneming van het bepaalde in de voorgaande leden.
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.
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 € 0,19 per km

Artikel 53 Reistijdenvergoeding

1. De werkgever vergoedt de normale reistijd van de woning van de werknemer naar de door de werkgever aangewezen plaats waar de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd 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.
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.
3. De werknemer die in overleg met de werkgever met een auto één of meerdere medewerkers vervoert, krijgt de reistijd volledig vergoed tegen het feitelijke loon. Dit geldt in afwijking van lid 1.
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

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.
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

1. De werkgever betaalt de werknemer een vergoeding voor de tijd die hij voor het bedrijf bereikbaar moet zijn als:
 - de werkgever en de werknemer schriftelijk zijn overeengekomen dat de werknemer buiten de voor hem vastgestelde arbeidstijd bereikbaar is voor het bedrijf om onverwachts dringende werkzaamheden te verrichten; en
 - de werknemer verplicht is aan een oproep van de werkgever gehoor te geven.
2. De vergoeding bedraagt € 12,80 per etmaal of deel van het etmaal.
Met ingang van 1 januari 2023 bedraagt de vergoeding € 13,60 per etmaal of deel van het etmaal.
3. De bereikbaarheidsvergoeding geldt niet voor de werknemer in functiegroep G en hoger.

Artikel 56 Werkkleding en kledingvergoeding

1. De werkgever is verplicht om de werknemer voor zover wettelijk vereist:
 - deugdelijke beschermings- en beschuttingsmiddelen ter beschikking te stellen; en
 - ervoor te zorgen dat deze regelmatig afdoende worden gereinigd.De werknemer is verplicht de beschermings- en beschuttingsmiddelen die de werkgever ter beschikking heeft gesteld:
 - doelmatig te gebruiken,
 - zorgvuldig te beheren en
 - de voorschriften betreffende de beveiliging nauwkeurig in acht te nemen.



2. De werkgever geeft de werknemer in bruikleen drie werkpakken per jaar of verstrekt aan de werknemer een vergoeding voor slijtage van zijn eigen werkkleding van € 3,70 per week. Met ingang van 1 januari 2023 bedraagt deze vergoeding € 3,90.
3. De werkgever verstrekt de werknemer uit veiligheidsoverwegingen twee paar werkschoenen per jaar. Een nieuw paar schoenen wordt verstrekt na inlevering van het oude paar. De werknemer is verplicht de werkschoenen te dragen.
4. Dit artikel is alleen van toepassing op de werknemer die een functie uitoefent die niet kantoor gebonden is.

Artikel 57 Telefoonvergoeding

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.
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

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.
2. De kosten van voeding en huisvesting komen voor rekening van de werkgever.
3. Voor kleine verteringen tijdens de reis en huisvesting verstrekt de werkgever een verblijfsvergoeding van € 6,85 per dag, tenzij de werkgever de kosten volledig betaalt. Met ingang van 1 januari 2023 bedraagt de verblijfsvergoeding € 7,25 tenzij de werkgever de kosten volledig betaalt.

HOOFDSTUK 8. VAKANTIE EN VERLOF

§ 1 Vakantie

Artikel 59 Vakantiedagen

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.
2. De werknemer die op 1 maart 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	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.

3. De werknemer die op 1 maart 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.

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.
5. De werkgever heeft het recht om 2 vakantiedagen tijdig aan te wijzen.
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 vervalltermijn 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.
8. De werkgever en de werknemer kunnen in onderling overleg besluiten dat bovenwettelijke vakantiedagen die niet zijn opgenomen, worden uitbetaald.

Artikel 60 Onderscheid wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen

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

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

§ 2 Verlof

Artikel 62 Kort verzuim met behoud van loon

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.
2. Een levenspartner wordt gelijkgesteld aan een echtgeno(o)t(e). De levenspartner is degene met wie de werknemer een duurzaam samenlevingsverband is aangegaan.
3. Waar in dit artikel huwelijk staat, kan ook geregistreerd partnerschap worden gelezen.
4. Overeenkomstig 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 cursusedagen. 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 cursusedagen. 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

1. De werknemer heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof zoals bedoeld en onder de voorwaarden zoals bepaald in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg.
2. Met ingang van 2 augustus 2022 heeft de werknemer gedurende 9 weken ouderschapsverlof aanspraak op een UWV-uitkering ter hoogte van 50% van zijn dagloon (tot 50% van het maximum-dagloon) 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

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.
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. Dit zijn 57 uur als de werkweek 38 uur is en 60 uur als de werkweek 40 uur is. 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

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.
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.
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.

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 70a Loonsanctie – Loondoorbetalingsverplichting werkgever 3e ziektejaar

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.
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

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;
 - 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.
- 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.
 - 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.
 - 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

- 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.
- b. Een werkgever die zich heeft aangesloten bij het branchepakket als bedoeld onder a. voldoet aan de wettelijke eis dat hij beschikt over een gecertificeerde bedrijfsarts voor:
 - medische beoordelingen in het kader van de verzuimbegeleiding en voor de uitvoering van wettelijke taken in het kader van de Wet verbetering poortwachter;
 - de uitvoering van het (vrijwillig) periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (indien van toepassing);
 - de uitvoering van aanstellingskeuringen (indien van toepassing);
 - het houden van een arbeidsomstandighedensprekkuur voor werknemers.
- c. De werkgever kan ervoor kiezen zich niet aan te sluiten bij één van de onder a. genoemde branchepakketten. Daarbij gelden de volgende voorwaarden:
 - De werkgever vraagt vooraf dispensatie aan bij de cao-partijen.
 - De werkgever kan aantonen dat hij gelijkwaardige afspraken heeft gemaakt overeenkomstig de Arbeidsomstandighedenwet.
- d. Er is een branche-RI&E ontwikkeld voor de sector Groen, Grond en Infrastructuur. De branche-RI&E kan worden opgevraagd bij Stigas (een onderdeel van Colland).
Het branche specifieke RI&E-instrument is:
 - 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, volledig en betrouwbaar.

Als een bedrijf deskundige hulp inkoopt bij een gecertificeerde arbodienst, dan kunnen ook elders werkzame gecertificeerde deskundigen worden ingehuurd voor het uitvoeren en toetsen van een RI&E overeenkomstig artikel 14 lid 1 sub a van de Arbeidsomstandighedenwet. Deze mogelijkheid geldt ook als gebruik wordt gemaakt van de maatwerkregeling.
- e. De werkgever legt de in het bedrijf uitgevoerde branche-RI&E en het plan van aanpak ter toetsing voor aan een of meer gecertificeerde kerndeskundigen bij het betreffende branchepakket.
Dit kan een bedrijfsarts, arbeids- en organisatiedeskundige, veiligheidskundige of arbeidshygi-

enist zijn. De RI&E en het plan van aanpak worden samen met het advies van de kerndeskundige(n) ter instemming aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging voorgelegd.

Deze toetsing kan vervallen, als een bedrijf in de sector Groen, Grond en Infrastructuur:

- in de regel 25 medewerkers of minder heeft en
- gebruikmaakt van de branche-RI&E van de sector Groen, Grond en Infrastructuur.

2. Als de werkgever de wettelijk verplichte deskundige hulp anders wil organiseren dan zoals bepaald in lid 1, dan:
 - is hij verplicht de bepalingen van de vangnetregeling in artikel 14a van de Arbeidsomstandighedenwet na te leven,
 - tenzij hij een ondernemingsovereenkomst afsluit met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, overeenkomstig de maatwerkregeling in artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet.
3. Klachten over de manier waarop de deskundige hulp wordt geregeld, kunnen worden gemeld bij de Sectorcommissie Groen, Grond en Infrastructuur.

Artikel 75 Arbeidsgezondheidskundig onderzoek

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

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

Artikel 77 Arbeid door jeugdigen

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.
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.



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

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.
2. Alleen de werknemer in functiegroep D of hoger kan de opdracht krijgen om met gevaarlijke stoffen te werken. Hij is verplicht de opdracht uit te voeren, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.
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.
4. Op de werkplek en daar waar brandgevaar is, is roken verboden. Overtreding van dit verbod kan ontslag tot gevolg hebben.
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.

Artikel 85 Seniorenregeling

1. a. De werknemer kan vanaf de leeftijd van 60 jaar tot de voor hem geldende AOW gerechtigde leeftijd¹ 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 leeftijd¹ 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.
c. Jaarlijks zijn werkgevers en werknemers ten behoeve van de seniorenregeling ieder een premie verschuldigd. Voor 2022 bedraagt deze premie 0,1% van het feitelijk loon.
2. De werkgever kan voor werknemers die beloond worden hoger dan E6 een aangepaste vergoeding ontvangen.
4. Zie bijlage 7 voor nadere informatie.

HOOFDSTUK 13. OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 87 Grensoverschrijdende arbeid

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;

¹ Voor AOW-leeftijd zie www.svb.nl

- 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.

- 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

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

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

Artikel 90 Geschillen over toepassing cao-bepalingen

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

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.
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

1. Een dispensatieverzoek is een verzoek tot ontheffing van de verplichting om een of meer bepalingen van deze cao toe te passen.
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 gegeven. Van zwaarwegende argumenten kan sprake zijn wanneer de specifieke bedrijfskenmerken van verzoeker op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die onder de cao vallen.
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.
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 gegeven.
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.
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.
7. In het reglement Paritaire Commissie Groen Grond en Infrastructuur (bijlage 12) staan de overige regels.

Artikel 92 Nalevingsonderzoek

1. Een nalevingsonderzoek is een onderzoek naar de vraag of een werkgever de bepalingen van deze cao naleeft.
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.
3. In het reglement Paritaire Commissie Groen Grond en Infrastructuur (bijlage 12) staan de hiervoor geldende regels.

Artikel 93 Geschillen over de functie-indeling

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

BIJLAGE 4 GRENDOVERSCHRIJDENDE ARBEID BEHOOREND BIJ ARTIKEL 87

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 werkdag 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 Vakantietoelage en afrekening vakantierechten
Toeslagen	Artikel 41 Feest- en gedenkdagen Artikel 48 Beloning van overwerk lid 2 Artikel 49 Toelage voor werk op onaangename uren lid 1 en lid 2 Artikel 51 Toelage speciale vakkennis voor andere dan landbouwwerkzaamheden
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 werknemers	Artikel 56 Werkkleding en kledingvergoeding met uitzondering van lid 2 Artikel 74 Maatwerkregeling arbeidsovername, 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

BIJLAGE 5 CHECKLISTS BIJ INGRIJPENDE GEBEURTENISSEN BEHOOREND BIJ ARTIKEL 94

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 leidinggevers 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 dan 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).	



Wanneer	Actie	Wie?
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.	
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.	



Wanneer	Actie	Wie?
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 uitvaart-plechtigheid (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, vakantietoelage 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 1^e 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	- Informeel, 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	- Informeel 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).

Wanneer	Actie
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 vervolgesprekken 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)

BIJLAGE 7 SENIORENREGELING, BEHOREND BIJ ARTIKEL 85

Regeling inzake minder werken voor senioren.

Inhoud regeling:

- Vanaf 2008 is de leeftijd waarop van de regeling gebruik kan worden gemaakt geleidelijk verhoogd naar 57 jaar. Werknemers hebben dan de mogelijkheid om in de periode vanaf hun 57e tot hun AOW gerechtigde leeftijd jaar gedurende maximaal 5 aaneengesloten jaren 4 dagen per week te werken (80%) tegen 90% loon.
- De werknemer kan per 1 april 2018 vanaf 10 jaar voor de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd gebruik maken van deze 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 bedrijfsomstan-

digheden 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 doet een bindende uitspraak.

- 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.
- Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met overbrugging die deelneemt aan de regeling, bouwt overbruggingsdagen op over de omvang van de arbeidsovereenkomst van 80% en krijgt op een overbruggingsdag 100% loon. De overbruggingspremie wordt wel betaald over 90% loon.
- 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. 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 werkgever kan twee keer per jaar een declaratie indienen bij Colland. Op het voorgeschreven declaratieformulier worden de dagen vermeld waarop de werknemer in het kader van de regeling niet heeft gewerkt (maximaal 52 dagen per jaar). Het declaratieformulier wordt door werkgever en werknemer ondertekend.
- 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.
- Sociale partners hebben afgesproken de komende periode van start te gaan met de uitwerking van levensfasebewust personeelsbeleid met de intentie de uitkomsten op te nemen in de cao.

BIJLAGE 9 FUNCTIERASTER, BEHOREND BIJ ARTIKEL 33

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 | Functieraster¹

GROEPS-GRENZEN	UITVOERING	ONDERSTEUNING	STAF
A (<-110)			
B (110-155)	Grondwerker I	Algemeen medew. onderhoud	Medew. 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 medew./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		

¹ In het functieraster verwijzen de *schuingedrukte* functies naar functieniveaus die alleen in een NOK zijn uitgewerkt

BIJLAGE 10 INFORMATIE EN SCHEMA'S INZAKE VAKANTIERECHTEN EN VERJARING, BEHOREND BIJ ARTIKEL 59 EN ARTIKEL 60

Onderscheid wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen

- Het aantal wettelijke vakantiedagen is 20 dagen per jaar bij een voltijdsdienst-verband. Deze dagen vervallen 6 maanden na het jaar waarin ze werden opgebouwd.
- Voor de bovenwettelijke dagen geldt een verjaringstermijn van 5 jaren.
- 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
wettelijke dagen 2021	1-7-2022	
bovenwettelijke dagen 2017		31-12-2022
bovenwettelijke dagen 2018		31-12-2023
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

BIJLAGE 11 WETTELIJK MINIMUMLOON

Zie Artikel 1 Lid 1 sub p.

Bedragen wettelijk minimumloon (bruto) per 1 januari 2022

Leeftijd	per maand	per week	per 4 weken
21 jaar en ouder	€ 1.725,00	€ 398,10	€ 1.592,40
20 jaar	€ 1.380,00	€ 318,50	€ 1.274,00
19 jaar	€ 1.035,00	€ 238,85	€ 955,40
18 jaar	€ 862,50	€ 199,05	€ 796,20
17 jaar	€ 681,40	€ 157,25	€ 629,00
16 jaar	€ 595,15	€ 137,35	€ 549,40
15 jaar	€ 517,50	€ 119,45	€ 477,80

BIJLAGE 12 REGLEMENT PARITAIRE COMMISSIE GROEN, GROND EN INFRASTRUCTUUR, BEHOOREND BIJ ARTIKEL 88

Definities:

Cao: de cao Groen, Grond en Infrastructuur;

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;

Geschied: 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;

Gegronde 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, Stationsweg 1, 3445 AA 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, Stationsweg 1 3445 AA 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 functiewaarderingsdeskundige van een van de bij de cao betrokken werknemersorganisatie en een functiewaarderingsdeskundige 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.De adviescommissie streeft ernaar haar werkzaamheden af te ronden binnen 2 maanden na indiening van het beroepschrift door de werknemer.
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 16 FUNCTIEHANDBOEK

Het functiehandboek is opgenomen in een aparte uitgave.

Vindplaats: [www. Groengrondinfrastructuur.referentiefunctie.nl](http://www.Groengrondinfrastructuur.referentiefunctie.nl) of www.caogroengrondinfrastructuur.nl.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2023.

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 2024 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 24 maart 2022

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