



**Groen, Grond en Infrastructuur 2023**  
**Verbindendverklaring gewijzigde cao-bepalingen**

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

**Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van  
27 februari 2023 tot wijziging van het besluit tot  
algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve  
arbeidsovereenkomst Groen, Grond en Infrastructuur**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

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

Partij ter ener zijde: CUMELA Nederland;

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

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

Besluit:

Dictum I

Het besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Groen, Grond en Infrastructuur<sup>1</sup> wordt met inachtneming van dictum II als volgt gewijzigd:

A

De onder dictum I opgenomen bepalingen worden als volgt gewijzigd:

*Artikel 5 komt te luiden:*

**'Artikel 5 Soorten arbeidsovereenkomsten**

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

1. De arbeidsovereenkomst kan voor onbepaalde tijd worden aangegaan.

Omvang arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:

- volledige werkweek (38 uur of 40 uur).
- 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.

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

<sup>1</sup> Stcrt. 29 maart 2022, nr. 6048.



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 komt te luiden:*

#### **'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:
  - a. naam en woonplaats van partijen;
  - b. standplaats of plaats waar de arbeid wordt verricht;
  - c. als de arbeid niet op een vaste plaats of niet hoofdzakelijk op een vaste plaats wordt verricht: de vermelding dat de werknemer de arbeid op verschillende plaatsen verricht
  - d. de aard en de duur van de arbeidsovereenkomst (onbepaalde tijd, bepaalde tijd of voor bepaald werk);
  - e. de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst;
  - f. de functie;
  - g. de functiegroep;
  - h. de functieschaal;
  - i. bij een deeltijd arbeidsovereenkomst (Artikel 5 lid 1b): de overeengekomen arbeidstijd en het arbeidspatroon;
  - j. indien van toepassing: of er sprake is van een oproepovereenkomst;
  - k. deelname aan de pensioenregeling
  - m. bepalingen over andere onderwerpen waarover partijen een regeling wensen.
  - n. procedure van opzegging inclusief de vereisten en de opzegtermijnen voor zowel werkgever als werknemer;
  - o. het loon, met het aanvangsbedrag en de afzonderlijke bestanddelen;
  - p. de wijze en frequentie van uitbetaling van het loon;
  - q. of er een proeftijd is overeengekomen;
  - r. bij geheel of grotendeels voorspelbare tijdstippen van de arbeid:
    - de duur van de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd;
    - indien aanwezig: de regeling over het wisselen van diensten;
  - s. bij geheel of grotendeels onvoorspelbare tijdstippen van de arbeid:
    - dat de arbeid wordt verricht op variabele tijdstippen;
    - het aantal gewaarborgde betaalde uren en het loon over die uren;
  - t. de aanspraak op vakantie en ander betaald verlof;
  - u. het door de werkgever geboden recht op scholing indien van toepassing.  
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 11 komt te luiden:*

#### **'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 proceduurtijd bij het UWV conform artikel 7: 672 lid 6 BW zodanig dat minimaal één maand opzegtermijn resteert.
- b. Als de werknemer zijn arbeidsovereenkomst wil opzeggen geldt een opzegtermijn van één maand.
- c. Bij de werknemer die een dienstwoning bewoont geldt voor de werkgever en de werknemer de opzegtermijn van de arbeidsovereenkomst conform sub a. en sub b. Dit laat onverlet dat ten aanzien van de opzegging van de dienstwoning door werkgever een termijn van ten minste drie maanden in acht genomen dient te worden.
- d. Opzeggingen mogen alleen plaatsvinden tegen het einde van een betalingsperiode (week, vier weken of maand).
- e. Van de onder a. en b. genoemde opzegtermijnen mag in de individuele arbeidsovereenkomst, uitsluitend in positieve zin worden afgeweken.

## Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

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.
- 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.'

*Na artikel 12 lid 2 wordt een nieuw lid 3 ingevoegd dat komt te luiden:*

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

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



Na artikel 21 lid 3 wordt een nieuw lid 4 ingevoegd dat komt te luiden:

**‘Artikel 21 Begin en eind van de arbeidstijd**

4. De arbeid kan worden verricht op maandag t/m zondag.’

Artikel 23 komt te luiden:

**‘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 |
| Opnameschema           | Eén hele dag of 2 halve dagen per 4 weken            |
| Afwijking opnameschema | Schriftelijk in overleg met werknemer                |

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.
- ouderschapsverlof 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.

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 feitelijke loon.’

Artikel 24 komt te luiden:

**‘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 2088 uur per jaar).
- b. de verschuivingsperiode is maximaal 12 maanden.
- c. de bepalingen in dit artikel worden in acht genomen.
- d. de afwijking moet vooraf schriftelijk worden vastgelegd.

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

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

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



- a. aan het einde van de verschuivingsperiode, of
  - b. bij het einde van de arbeidsovereenkomst als deze beëindiging voor het einde van de verschuivingsperiode valt.
5. Als de verschuiving van de arbeidstijd niet schriftelijk is vastgelegd, worden alle meeruren als overuren aangemerkt en uitbetaald.'

*Artikel 30 komt te luiden:*

#### **'Artikel 30 Wet flexibel werken**

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

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

*Artikel 31 lid 5 komt te luiden:*

#### **'Artikel 31 Onwerkbaar weer**

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.
  - 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.'

*Artikel 32 is vervallen:*

*Artikel 35 lid 9 komt te luiden:*

#### **'Artikel 35 Cao-loon**

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

| tredes                  | – maandlonen | % WML       |
|-------------------------|--------------|-------------|
| Aanvang                 | € 1.934,40   | 100%        |
| Na 1 jaar dienstverband | € 1.998,82   | 103,33%xWML |
| Na 2 jaar dienstverband | € 2.063,42   | 106,67%xWML |
| Na 3 jaar dienstverband | € 2.127,84   | 110%xWML    |
| Na 4 jaar dienstverband | € 2.192,26   | 113,33%xWML |
| Na 5 jaar dienstverband | € 2.256,86   | 116,67%xWML |
| Na 6 jaar dienstverband | € 2.321,28   | 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 48 komt te luiden:*

#### **'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 conform de in lid 2 vermelde percentages.

c. **Overgangsregeling**  
Voor de werknemers die vóór 1 januari 2023 een arbeidsovereenkomst met overbrugging hadden, gelden de volgende voorwaarden voor het opnemen van de overuren:

  - De helft van de overuren mag worden vergoed in vrij tijd.
  - De vergoeding in vrije tijd vindt plaats uiterlijk in de zesde maand nadat het overwerk is verricht.
  - De vergoeding in vrije tijd geschiedt conform de in lid 2 vermelde percentages.
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 53 komt te luiden:*

#### **'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, niet zijnde de standplaats, en omgekeerd:
  - op basis van het feitelijke loon;
  - met uitzondering van het eerste halfuur heenreis en het eerste halfuur terugreis.

Van de heenreis en terugreis wordt telkens maximaal een uur aangemerkt als reistijd. De extra benodigde reistijd wordt gerekend tot de arbeidstijd. Als deze extra reistijd buiten de normale arbeidstijd valt, wordt deze tijd aangemerkt als overwerk en vergoed overeenkomstig Artikel 48.
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 59 lid 1 komt te luiden:*



## **'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;
    - ouderschapsverlof geniet.'

*Artikel 62 lid 4 komt te luiden:*

## **'Artikel 62 Kort verzuim met behoud van loon**

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

*'Artikel 67 komt te luiden:*

## **Artikel 67 Ouderschapsverlof**

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

*Artikel 68 lid 2 komt te luiden:*

## **'Artikel 68 Geboorteverlof**

2. De werknemer heeft recht op aanvullend geboorteverlof van maximaal 5 keer de arbeidsduur per week. Tijdens het aanvullend geboorteverlof krijgt de werknemer geen salaris, maar een uitkering van het UWV. De werknemer moet het aanvullend geboorteverlof opnemen binnen 6 maanden na

de geboorte van het kind. Voorafgaand aan het aanvullend geboorteverlof moet de werknemer het geboorteverlof met behoud van loon van 1 keer de arbeidsduur per week opnemen.

Op verzoek van de werknemer kan de UWV-uitkering aangevuld worden door uitruil van vakantie- en overuren. Tijdens het aanvullend geboorteverlof vindt geen opbouw plaats van bovenwettelijke vakantie- en atv-uren.

Het geboorteverlof geldt ook bij een doodgeboren kindje of een kindje dat net na de geboorte overlijdt. Dit prevaleert boven Artikel 62 lid 1 in verband met aanvullend geboorteverlof.'

*Bijlage 6 is vervallen*

*Bijlage 7 komt te luiden:*

## **'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 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 bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten. In dat geval deelt de werkgever schriftelijk aan de werknemer zijn gemotiveerde afwijzing mee. De werknemer heeft de mogelijkheid om bij de paritaire commissie Groen, Grond en Infrastructuur bezwaar aan te tekenen tegen de afwijzing van de werkgever. De paritaire commissie 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 voorgescreven aanvraagformulier. De aanvraag gaat vergezeld van de tussen werkgever en werknemer opgestelde en ondertekende aanvullende arbeidsovereenkomst. De aanvraag dient bij Colland ingediend te zijn uiterlijk 2 maanden vóór de datum waarop de werknemer van de regeling gebruik wil maken.
- Colland beoordeelt of de aanvraag aan de voorwaarden voldoet. Is dit het geval, dan bevestigt Colland deelname aan de regeling.
- Vakantiedagen, atv-dagen, vergoedingen e.d. worden berekend op basis van een arbeidsovereenkomst van 80%.
- Opbouw van pensioen vindt plaats over 90% loon.
- De door de werknemer gewerkte uren boven de 7,6 per dag (als voor ingangsdatum van gebruikmaking van de regeling een 38-urige werkweek van toepassing was), of boven de 8 uur per dag



(als voor ingangsdatum van gebruikmaking van de regeling een 40-urige werkweek van toepassing was) op de vier werkdagen per week worden afgerekend op basis van Artikel 48 van de cao Groen, grond en infrastructuur. Wordt op de vijfde dag gewerkt, dan vindt uitbetaling plaats tegen het feitelijke loon tot maximaal 7,6 uur (als voor ingangsdatum van gebruikmaking van de regeling een 38-urige werkweek van toepassing was), of tot maximaal 8 uur (als voor ingangsdatum van gebruikmaking van de regeling een 40-urige werkweek van toepassing was).

- Deelname aan de regeling heeft geen gevolgen voor de hoogte van het uurloon van de werknemer.
- Bij deelname aan de regeling worden de extra vakantiedagen op grond van Artikel 59 Lid 2 niet opgebouwd.
- Met ingang van 1 januari 2022 is de seniorenregeling uitgebreid: de werknemer kan drie jaar voorafgaand aan het bereiken van de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd 60% gaan werken met behoud van 85% van het loon. Opbouw van pensioen vindt plaats over 85% van het loon. Werkgever ontvangt tweemaal de dagvergoeding. Bij deelname aan de uitgebreide seniorenregeling bouwt de werknemer geen dienstverbanddagen als bedoeld in Artikel 59 lid 3 cao op. Overige voorwaarden zijn gelijk aan die van de per 1 juli 2021 geldende seniorenregeling, met dien verstande dat vakantiedagen (wettelijke- en bovenwettelijke), atv-dagen, vergoedingen e.d. worden berekend op basis van een arbeidsovereenkomst van 60% in plaats van 80%. 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 functie jaren 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](http://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 11 komt te luiden:*

## **'BIJLAGE 11 WETTELIJK MINIMUMLOON**

Zie Artikel 1 Lid 1 sub p.

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

**Bedragen wettelijk minimumloon (bruto) per 1 januari 2023**

| Leeftijd         | per maand  | per week | per 4 weken |
|------------------|------------|----------|-------------|
| 21 jaar en ouder | € 1.934,40 | € 446,40 | € 1.785,60  |
| 20 jaar          | € 1.547,50 | € 357,10 | € 1.428,40  |
| 19 jaar          | € 1.160,65 | € 267,85 | € 1.071,40  |
| 18 jaar          | € 967,20   | € 223,20 | € 892,80    |
| 17 jaar          | € 764,10   | € 176,35 | € 705,40    |
| 16 jaar          | € 667,35   | € 154,00 | € 616,00    |
| 15 jaar          | € 580,30   | € 133,90 | € 535,60'   |

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

*Artikel 1 van bijlage 12 komt te luiden:*



#### **'Artikel 1 Indienen verzoek**

1. Een verzoek als bedoeld in Artikel 88 lid 2 cao dient schriftelijk te worden ingediend bij de commissie per adres: Actor, Pompmolenlaan 10c, 3447 GK Woerden of [paritaire.commissie@actor.nl](mailto: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 verschafft desgevraagd binnen een daartoe aangegeven termijn (aanvullende) gegevens en bescheiden, die voor de beoordeling van het verzoek nodig zijn.'

#### **BIJLAGE 13 REGLEMENT BEZWAAR EN BEROEPSPROCEDURE FUNCTIE-INDELING, BEHOOREND BIJ ARTIKEL 33**

*Artikel 4 van bijlage 13 komt te luiden*

#### **'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](mailto:paritaire.commissie@actor.nl) of per gewone post: paritaire commissie Groen, Grond en Infrastructuur, Pompmolenlaan 10c, 3447 GK Woerden).
4. Het beroepschrift omvat:
  - een schriftelijke motivatie van de werknemer waarom hij beroep aantekent tegen zijn functie-indeling;
  - (kopie van) de functiebeschrijving en/of een ingevuld IVA®-vragenformulier voor akkoord ondertekend door zowel de werknemer als de werkgever.
  - (kopie van) het door de werkgever genomen indelingsbesluit en/of het indelingsformulier;
  - (kopie van) de schriftelijke mededeling gedaan door de werkgever in de bezwaarfase of – indien de werkgever deze mededeling niet heeft gedaan – (kopie van) het door de werknemer (overeenkomstig artikel 2, lid 2) bij de werkgever ingediende schriftelijke bezwaar.'

Dictum II

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

's-Gravenhage, 27 februari 2023

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