



1. Looptijd van de nieuwe cao.

- Wij stellen een cao voor met een looptijd van 1 jaar, te weten van 01-09-2026 t/m 31-08-2027.

2. Vakbondsverlof.

- Wij stellen voor om in de cao op te nemen dat je bij vakbondsverlof in een rooster met nachtdienst, tijdens de nachtdienst voorafgaand en de nachtdienst die aanvangt op de dag waarop de vergadering plaatsvindt wordt vrijgesteld van werk.

3. Loonbetaling bij ziekte.

- Wij stellen voor om in artikel 35 van de cao op te nemen dat ingeval van arbeidsongeschiktheid alle uren die worden besteed aan productieve arbeid bij de eigen of een andere werkgever, óf aan afgesproken re-integratieactiviteiten uit het plan van aanpak, worden uitbetaald tegen 100% van het loon;
- Verder stellen wij voor om in dit artikel op te nemen dat in de 1^e 6 maanden van arbeidsongeschiktheid 100% van het loon betaald zal worden.
- Ook stellen wij voor om in de cao op te nemen dat de werkgever nooit meer dan 25% van de gedifferentieerde WGA-premie zal verhalen op de werknemer.

4. Loonontwikkeling.

- Wij stellen een loonsverhoging voor van 6% per 01-09-2026, minus het cijfer van de afgeleide CPI in de periode oktober 2025 – oktober 2026.

5. Automatische prijscompensatie.

- Wij stellen we voor om ieder jaar, te beginnen per 1 januari 2027, de brutosalarissen aan te passen aan de hand van de mutatie van de afgeleide consumenten-prijsindex (CPI). Deze aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober-oktober. Wanneer aanpassingen negatief zijn, wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.

6. Uitzendkrachten.

- Wij stellen voor om af te spreken dat Uitzendkrachten die op basis van art. 7:690 BW werkzaamheden verrichten voor bedrijven waar de cao Ambachtelijke Bakkerijen van toepassing is – met inachtneming van hun ervaring en dienstjaren – recht hebben op alle, zijnde dezelfde arbeidsvoorwaarden volgens deze cao en alle bedrijfseigen regelingen zoals die gelden voor zijn werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies.
- We stellen ook voor dat de bedrijven waar de cao Ambachtelijke Bakkerijen van toepassing is zich ervan verzekeren dat de uitzendkrachten van het uitzendbureau alle, zijnde dezelfde arbeidsvoorwaarden volgens het bepaalde in deze cao, ontvangen. Indien de uitzendkrachten van het uitzendbureau toch niet alle, zijnde dezelfde arbeidsvoorwaarden ontvangen waar zij recht op hebben, is de werkgever/inlener ten aanzien van de uitzendkrachten aansprakelijk voor de uitbetaling van alle, zijnde dezelfde arbeidsvoorwaarden/de beloning van de uitzendkrachten als ware de uitzendkrachten bij de werkgever/inlener zelf in dienst.

7. De Regeling Vervroegd Uitreten (RVU).

- Wij stellen voor om in de cao op te nemen dat werknemers die direct voorafgaand aan het bereiken van de 65-jarige leeftijd, 20- of meer jaren werkzaam zijn geweest in een “zwaar werk functie”, een voorwaardelijk recht krijgen om gebruik te maken van de RVU-regeling met ingang van 01-05-2027. Het recht om gebruik te kunnen maken van de regeling kent als voorwaarde dat er voldoende geld in “de collectieve kas” is om de regeling te kunnen financieren.
- Wij stellen verder voor om de financiering en de uitvoering van de regeling collectief te regelen via de Stichting Fonds Ambachtelijke Bedrijven waarbij de werkgevers jaarlijks 1% van het totale premieplichtige loon betalen aan het fonds waarvan 0,5% ingehouden mag worden op het loon van de werknemer.
- Wij stellen verder voor om af te spreken dat we voor de looptijd van deze cao “zwaar werk functies” die kwalificeren voor RVU als volgt definiëren:
 - Functies waarvoor geldt dat er meer dan 1 uur arbeid wordt verricht tussen 00.00 en 06.00 uur. De werknemer dient deze functie daadwerkelijk in nachtdienst te hebben verricht.
 - Functies waarvoor geldt dat er arbeid wordt verricht tussen 23.00 en 00.00 uur en tussen 05.00 en 07.00. De werknemer dient de functie daadwerkelijk op deze uren te hebben verricht.

- Functie met consignatiedienst waarvoor geldt dat er minimaal 1 week per 4 weken consignatiedienst wordt verricht en de consignatiedienst structureel onderdeel uitmaakt van de functie van de werknemer en daadwerkelijk door de werknemer wordt verricht.
- Wij stellen verder voor om gedurende deze cao een werkgroep te laten onderzoeken welke functies eventueel nog meer kwalificeren als een “zwaar werk functie” op basis van de daarvoor geldende criteria.

8. De halfjaarurensystematiek.

- Wij stellen voor om af te spreken dat een medewerker telkens voor een periode van 4 weken weet wat zijn rooster is. Dit rooster dient 4 weken voorafgaand aan die periode van 4 weken bij de medewerker bekend te zijn;
- De werkgever kan het rooster daarna alleen nog wijzigen bij onvoorziene omstandigheden, die de wijziging voor de bedrijfsvoering noodzakelijk maken. Deze wijziging kan alleen met instemming van de medewerker;
- Wij stellen ook voor om af te spreken dat de werkgever de medewerker niet kan uitroosteren voor meer dan 20% van de overeengekomen uren in de arbeidsovereenkomst. Wil de werkgever meer dan 20% van de overeengekomen uren in de arbeidsovereenkomst uitroosteren dan kan dat alleen met instemming van de medewerker. Wil de werkgever meer dan 20% van de overeengekomen uren in de arbeidsovereenkomst inroosteren dan kan dat alleen met instemming van de medewerker.
- Aanscherping artikel 11 lid 2 sub e: Iedere medewerker heeft recht op minimaal één vaste vrije dag per week. Deze vaste vrije dag wordt in overleg tussen werkgever en medewerker schriftelijk vastgelegd in de arbeidsovereenkomst of het overeengekomen arbeidspatroon. De medewerker kan op deze vaste vrije dag niet worden verplicht arbeid te verrichten, tenzij werkgever en medewerker hierover in onderling overleg anders zijn overeengekomen.
- Medewerkers die gebruikmaken van de vitaliteitsregeling (de 80-90-100 of 60-80-100 regeling) kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk. Overwerk door een deelnemer aan de vitaliteitsregeling is uitsluitend toegestaan wanneer de medewerker hier vooraf uitdrukkelijk zelf mee instemt;
- Werknemers die geen gebruik maken van de vitaliteitsregeling maar dat wel zouden kunnen doen omdat ze de leeftijd hebben bereikt waarop ze het recht hebben om van de vitaliteitsregeling gebruik te maken kunnen ook niet worden verplicht om over te werken. Dit kan alleen wanneer de werknemer daar vooraf uitdrukkelijk mee instemt.

9. Voorbehoud.

- Wij behouden ons het recht voor om gedane voorstellen te wijzigen of in te trekken en om aanvullende voorstellen te doen.