

## **CAO BEDRIJFSVERZORGINGSDIENSTEN**

**1 NOVEMBER 2025 TOT EN MET 31 DECEMBER 2027**

Deze cao is afgesloten tussen:

Werkgeversvereniging AB Nederland te 's-Gravenhage

Eenzijds en

CNV te Utrecht

en

FNV te Utrecht

Anderzijds.

© 2024 cao-partijen en AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke ander wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij de cao.

## INHOUDSOPGAVE

<b>HOOFDSTUK I</b>	<b>ALGEMENE BEPALINGEN</b>	<b>4</b>
Artikel 1	Werkings sfeer	4
Artikel 2	Definities	5
Artikel 3	Arbeidsovereenkomst	9
Artikel 4	Functiematrix, ontwikkeling en beoordelingsafhankelijke beloning	10
Artikel 5	Oogst- en seizoenswerkzaamheden	13
<b>HOOFDSTUK II</b>	<b>HET DIENSTVERBAND</b>	<b>14</b>
Artikel 6	De arbeidsovereenkomst	14
Artikel 7	Opzegging dienstverband voor onbepaalde tijd	14
Artikel 8	Tussentijdse opzegging dienstverband voor bepaalde tijd	14
Artikel 9	<b>Vervallen</b>	15
Artikel 10	Militaire dienst	15
Artikel 11	Duurzame inzetbaarheid	15
<b>HOOFDSTUK III</b>	<b>BEPALINGEN OMTRENT DE ARBEIDSTIJD</b>	<b>16</b>
Artikel 12	Plaats van aanvang en einde van de arbeidstijd en pauzetijden	16
Artikel 13	Arbeid op zaterdagen, zon- en feestdagen	16
Artikel 14	Arbeidsuren, arbeidsduur en arbeidstijden	17
Artikel 14A	Jaarurenmodel per 1 mei 2024	19
<b>HOOFDSTUK IV</b>	<b>BEPALINGEN OMTRENT HET LOON</b>	<b>21</b>
Artikel 15	Beloning	21
Artikel 16	Toepassing inleen-cao	21
Artikel 17	Loonontwikkeling	22
Artikel 18	Toeslagen	22
Artikel 19	Bereikbaarheidsvergoeding	23
Artikel 20	Vergoeding eigen vervoermiddel, telefoon en thuiswerkvergoeding	24
Artikel 21	Jubileumuitkering	24
Artikel 22	Werkkleding	24
Artikel 23	Kort verzuim met behoud van loon	25
Artikel 24	Kort verzuim zonder doorbetaling van loon	28
Artikel 25	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	28
Artikel 26	Ouderschapsverlof	29
Artikel 27	Levensloopregeling (vervallen)	29
Artikel 28	Langdurend zorgverlof	29
Artikel 29	Loon over vakantiedagen	30
Artikel 30	Vakantiedagen	30
Artikel 31	Vakantietoeslag	31
Artikel 32	Afrekening vakantierechten	32
Artikel 33	Vakantierechten tijdens ziekte en verzuim zonder loonbetaling	32
Artikel 34	Seniorenregelingen	33
Artikel 35	Algemene bepalingen bij ziekte en ongeval	35
Artikel 36	Verzuimbegeleiding	35
Artikel 37	Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht	35
Artikel 38	Pensioenregeling	38
Artikel 39	Gedragslijn bij fusie, reorganisatie en bedrijfsbeëindiging	38

<b>Artikel 40</b>	Vakbondscontactpersoon en vakbondsfaciliteiten	38
<b>Artikel 41</b>	Bedrijfsfitness	39
<b>Artikel 42</b>	Vacaturemelding	39
<b>Artikel 43</b>	Weder indienstneming	39
<b>Artikel 43A</b>	Veiligheid en gezondheid	40
<b>Artikel 44</b>	Antidiscriminatie	40
<b>Artikel 45</b>	Ongewenste intimiteiten	40
<b>Artikel 46</b>	Gezondheidsbeleid	41
<b>Artikel 47</b>	Beschermings- en beschuttingsmiddelen	41
<b>Artikel 48</b>	Spuitsdiploma	41
<b>Artikel 49</b>	Werken met asbest	41
<b>Artikel 50</b>	Educatief verlof	42
<b>Artikel 51</b>	Scholing	42
<b>Artikel 52</b>	Vakonderwijs	42
<b>Artikel 52A</b>	Stage en Stagevergoeding	43
<b>Artikel 53</b>	Werkoverleg	43
<b>Artikel 54</b>	Nevenarbeid	43
<b>Artikel 55</b>	Sociaal Fonds Colland Arbeidsmarktbeleid	43
<b>Artikel 56</b>	Vervallen	44
<b>Artikel 57</b>	Heffingsgrondslag	44
<b>HOOFDSTUK VI</b>	<b>SLOTBEPALINGEN</b>	<b>45</b>
<b>Artikel 58</b>	Tussentijdse wijzigingen	45
<b>Artikel 59</b>	Ontheffing van cao bepalingen	45
<b>Artikel 60</b>	Geldigheidsduur	46
<b>AFKORTINGSLIJST</b>	<b>47</b>	
<b>BIJLAGE A</b>	<b>PROTOCOLAFSPRAKEN CAO-PARTIJEN TIJDENS DE LOOPTIJD VAN DE CAO 2025-2026</b>	<b>48</b>
<b>BIJLAGE B1</b>	<b>FUNCTIEMATRIX</b>	<b>49</b>
<b>BIJLAGE B2</b>	<b>MODELBEOORDELINGSFORMULIER</b>	<b>50</b>
<b>BIJLAGE B3</b>	<b>PROCEDURE BEZWAAR EN BEROEP</b>	
<b>FUNCTIEWAARDERING</b>		<b>54</b>
<b>BIJLAGE C</b>	<b>VERVALLEN</b>	<b>61</b>
<b>BIJLAGE D</b>	<b>REGELINGEN BINNEN HET SAMENWERKINGSVERBAND</b>	
<b>COLLAND</b>	<b>61</b>	
<b>BIJLAGE E</b>	<b>OOGST- EN SEIZOENSWERKZAAMHEDEN</b>	<b>62</b>
<b>BIJLAGE F</b>	<b>VAKBONDSCONTRIBUTIE</b>	<b>63</b>
<b>BIJLAGE G</b>	<b>TOELICHTING BEREKENING LOONSVERHOGINGEN</b>	<b>65</b>
<b>BIJLAGE H</b>	<b>SALARISSCHALEN</b>	<b>67</b>
<b>BIJLAGE I</b>	<b>ADRESSEN EN TELEFOONNUMMERS VAN DE</b>	
<b>BEDRIJFSVERZORGINGSDIENSTEN EN VAKORGANISATIES</b>		<b>90</b>

## HOOFDSTUK I      ALGEMENE BEPALINGEN

### Artikel 1              Werkingssfeer

1. Deze cao is van toepassing op iedere werkgever die een onderneming uitoefent, waarvan bedrijfsactiviteiten voor ten minste 50% van de met de werknemers in de onderneming overeengekomen arbeidsuren, betrekking hebben op het in agrarische sectoren:
  - a. tewerkstellen van werknemers door de werkgever bij een derde, niet onder toezicht en leiding van de derde; en/of
  - b. detacheren.
  
2. Deze cao is van toepassing op iedere werkgever die een onderneming uitoefent, waarvan de bedrijfsactiviteiten voor ten minste 50% van de met de werknemers in de onderneming overeengekomen arbeidsuren bestaat uit het ter beschikking stellen van haar werknemers aan, of doen laten verrichten van werkzaamheden van organisatorische, administratieve en/of andere aard, ter ondersteuning van de activiteiten voor een of meer ondernemingen als bedoeld in artikel 1 lid 1 en met een of meer van die ondernemingen is verbonden in de zin van artikel 2:24a of 2:24b BW.
  
3. Deze cao is niet van toepassing op de werkgever die:
  - a. ten minste 15% van het totaal aantal arbeidsuren uitzendt op basis van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW, met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW, of
  - b. valt onder de werkingssfeer van de cao Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen, of
  - c. valt onder de werkingssfeer van de cao voor het Hoveniersbedrijf in Nederland, of
  - d. als lid is toegelaten tot de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), of
  - e. als lid is toegelaten tot de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU).
  
4.
  - a. Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) Bedrijfsverzorgingsdiensten komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. Deze cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao(en). Voor zover deze cao gunstigere aanspraken geeft, gelden die aanspraken gedurende de looptijd van deze cao en creëert dit geen aanspraken over het verleden.
  - b. Individuele aanspraken die niet uit een eerdere cao voortvloeien (en die niet strijdig zijn met een standaardbepaling in deze cao) blijven van kracht.

## Artikel 2 Definities

In deze cao wordt de volgende betekenis toegekend aan de navolgende begrippen:

1. **werkgever:**  
de vereniging die als lid is toegelaten tot de Werkgeversvereniging AB Nederland en de ondernemingen die met haar verbonden zijn in de zin van artikel 2:24a BW of 2:24b BW en die een onderneming uitoefenen als bedoeld in artikel 1.
2. **werknemer:**  
de persoon die in dienst is van de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst. Per 1 januari 2020 wordt niet als werknemer beschouwd: de persoon die op basis van een payrollovereenkomst tussen de werkgever en een derde als bedoeld in artikel 7:692 BW wordt uitgezonden naar een derde, met uitzondering van de persoon die langer dan 12 maanden in dienst is van de werkgever en/of de ondernemingen die met haar verbonden zijn in de zin van artikel 2:24a of 2:24b BW<sup>1</sup>.
3. **detacheren:**  
het door de werkgever te werkstellen van de werknemer bij een derde, onder toezicht en leiding van de derde, op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW ('*uitzendovereenkomst*'), zonder uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW of op basis van een payrollovereenkomst als bedoeld in artikel 7:692 BW.
4. **inleen-cao:**  
de geldende agrarische cao waaraan de derde, bij wie de werknemer is gedetacheerd, is gebonden.
5. **agrarische sectoren:**  
onder agrarische sectoren wordt verstaan:
  - a) Bloembollengroothandel: handel in bloembollen.
  - b) Bos- en natuuronderneming:
    - terreinbeheer bedrijf: een onderneming waarin de bosbouw in de ruime zin des woords wordt uitgeoefend, met inbegrip van werkzaamheden in droge en natte natuurterreinen en het houden van toezicht in bossen en natuurterreinen, en/of werkzaamheden die betrekking hebben op het functioneren van het bedrijf of de organisatie waardoor eerdergenoemde werkzaamheden worden uitgevoerd;
    - aannemingsbedrijf: een onderneming die tegen betaling werkzaamheden voor terreinbeheer bedrijven en –organisaties verricht in bossen of andere houtopstanden dan wel in natuurterreinen, welke bedrijfsmatig in die terreinbeheer bedrijven plegen te worden verricht, dan wel een onderneming die voor eigen rekening houtoogstwerkzaamheden verricht, en/of werkzaamheden die betrekking hebben op

---

• <sup>1</sup> Toelichting: Het gaat om payrollmedewerkers die korter dan 12 maanden in dienst zijn bij de werkgever die gebonden is aan de cao (voor zijn andere medewerkers). Door de frase *en/of* willen wij bereiken dat de werkgever niet de termijn kan verlengen door de medewerker onder te brengen bij een andere BV die aan hem verbonden is in een concern. In dat geval tellen de maanden gewoon door. Na 12 maanden moet de werkgever, die een zuivere payrollwerkgever bij agrarische bedrijven kan zijn, maar ook een hybride werkgever die detacheert en payrolling doet (en wellicht daarnaast nog de echte bedrijfsverzorgingsdiensten), ook de cao bedrijfsverzorgingsdiensten toepassen, naast de uitgebreide inleenbeloning die verschuldigd is op grond van de WAB. Dat heeft dan tot gevolg dat de werknemer dan na een jaar dienstverband bij de op voorwaarden uit de cao die beter zijn dan de voorwaarden van de inleener een beroep kan doen naast de voorwaarden van de inleener, ook al is er sprake van payrolling

het functioneren van het bedrijf of de organisatie waardoor eerdergenoemde werkzaamheden worden uitgevoerd.

- c) Groengrond en infrastructuur (GGI): het met, aan of door machines en/of werktuigen voor derden verrichten van
- landbouwambachten werkzaamheden: 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;

Van de hierboven genoemde landbouwambachten- en cultuurtechnische 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.

- meststoffendistributie: werkzaamheden met, aan of door machines en werktuigen ten behoeve van distributie van dierlijke meststoffen, of werkzaamheden met betrekking tot overige organische meststoffen ten behoeve van de agrarische sector.

d) Hoveniersbedrijf:

- hovenierswerkzaamheden: het al dan niet voor derden aanleggen en/of onderhouden van tuinen (inclusief tuinafscheidingen, schuttingen en (zwem)vijvers), een en ander met de daartoe behorende wegen, paden en pleinen in al hun onderdelen, waaronder tevens begrepen het ruimen van sneeuw en gladheidbestrijding. Dit alles met inbegrip van het bijleveren van alle daarvoor benodigde materialen en andere producten in de meest ruime zin van het woord;
- groenvoorzieningswerkzaamheden: het al dan niet voor derden aanleggen en/of onderhouden van parken, plantsoenen, groenstroken, terreinen en begraafplaatsen, een en ander met de daartoe behorende wegen, paden en pleinen in al hun onderdelen, waaronder tevens begrepen het ruimen van sneeuw, gladheidbestrijding en onkruidbestrijding. Dit alles met inbegrip van het bijleveren van alle daarvoor benodigde materialen en andere producten in de meest ruime zin van het woord;
- boomverzorgingswerkzaamheden: het al dan niet voor derden planten, verplanten, snoeien, ruimen van bomen, verbeteren van de groeiplaats, bestrijden van ziekten en plagen en/of verzorgen van zowel de bovengrondse als ondergrondse delen van bomen, met inbegrip van advies, het aanvragen van vergunningen en de voorbereidende werkzaamheden. Dit alles met inbegrip van het bijleveren van alle daarvoor benodigde materialen en andere producten in de meest ruime zin van het woord;
- interieurbeplantingswerkzaamheden: het al dan niet voor derden adviseren, ontwerpen, plaatsen en/of onderhouden van interieurbeplantingen met inbegrip van het bijleveren van alle daarvoor benodigde materialen en andere producten in de meest ruime zin van het woord;
- dak- en gevelbegroeiingswerkzaamheden: het al dan niet voor derden ontwerpen, aanleggen, beheren en onderhouden van vegetatiesystemen op bouwwerken zoals

- vegetatiedaken in hun diverse verscheidenheid, vegetatiegevels alsmede vegetatiesystemen, inclusief de voor de duurzame instandhouding van deze systemen benodigde ondergrond (o.a. drainagesystemen, worteldoek, substraat laag) en technische installaties (o.a. beregening en bemesting) en verankering. Dit met inachtneming van de voor deze systemen benodigde technische eigenschappen van het bouwwerk waarop of waaraan dezen worden bevestigd;
- greenkeeperswerkzaamheden: het aanleggen en/of onderhouden van golfterreinen een en ander met de daartoe behorende wegen, paden en pleinen in al hun onderdelen, waaronder tevens begrepen het ruimen van sneeuw en gladheidsbestrijding in het voornoemde. Dit alles met inbegrip van het bijleveren van alle daarvoor benodigde materialen en andere producten in de meest ruime zin van het woord.
- e) Glastuinbouw: plantaardige teelten die permanent onder glas of plastic plaatsvinden, met uitzondering van paddenstoelenteelt en de boomteelt onder glas of plastic, maar met inbegrip van vermeerderingsbedrijven, ongeacht of bedrijfsactiviteiten geheel of ten dele in de open lucht plaatsvinden.
- f) Open Teelten:
- plantaardige teelten in de open lucht en plantaardige teelten niet permanent onder glas of plastic. Hieronder valt ook de teelt en vermeerdering die onder glas plaatsvindt in de boomkwekerij;
  - alle (groot-)handelsactiviteiten in de boomkwekerij.
- g) Dierhouderij: bedrijfsmatige productiegerichte dierhouderij met uitzondering van de stalhouderij c.q. een onderneming die paarden houdt voor recreatieve doeleinden en/of sportwedstrijden.
- h) Paddenstoelenteelt: teelt van paddenstoelen en/of aansluitende reeks van nauw verwante activiteiten, met name de opslag van, het inpakken van en het uitleveren van paddenstoelen en aanverwante producten aan vervoerders en het in beperkte mate produceren van compost.
- i) Groenvoederdrogerij: het kunstmatig drogen van groenvoederproducten met inbegrip van alle bijbehorende werkzaamheden;
- j) Tuinbouwzaadteelt; handel, productie, kweek en/of selectie van tuin- en/of bloemzaden.
- k) Rundveeverbetering: werkzaamheden doen verrichten op het gebied van de rundveeverbetering, daaronder ook begrepen het leveren van biologisch veeverbeteringsmateriaal.
- l) Varkensverbeteringsorganisatie:
- fokkerij: diensten en/of producten aanbieden voor het vervaardigen, respectievelijk distribueren van genetisch hoogwaardig fokmateriaal ten behoeve van de varkenssector;
  - kunstmatige inseminatie (ki): exploiteren van een ki station en/of een instelling voor kunstmatige inseminatie van varkens;

- varkensverbetering: het verbeteren van kwaliteit en rentabiliteit van de varkenshouderij

m) Groenten- en fruitverwerkende industrie:

het op fabrieksmatige wijze verwerken van:

- a. groenten, met inbegrip van augurken, koolsoorten, landbouwerwten, tomaten en zilveruien, alsmede daaruit verkregen halffabricaten tot:
  1. gesteriliseerd product;
  2. gedroogd product;
  3. gezouten product;
  4. vriesproduct;
  5. tafelzuren;
  6. zuurkool;
  7. sappen.
- b. fruit en daaruit vervaardigd halffabricaat tot:
  1. fruitpulp;
  2. jams en geleien;
  3. vruchten op water, sap en siroop, vruchtenpureeën en vruchtenmoes;
  4. konfijtproducten;
  5. appel- en perensiropen;
  6. vruchtensappen en vruchtensausen;
  7. appelsap en zoete most;
  8. Nederlandse druivenwijn en vruchtenwijnen;
  9. gedroogd product;
  10. vriesprodukt (halffabricaat en eindproduct).

6. **medezeggenschap:**

ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.

7. **maand:**

een kalendermaand.

8. **maandloon:**

dit is het bedrag per maand zoals opgenomen in bijlage H afhankelijk van het overeengekomen aantal arbeidsuren per jaar.

9. **4-wekenloon:**

dit is het bedrag per 4 weken zoals opgenomen in bijlage H afhankelijk van het overeengekomen aantal arbeidsuren per jaar.

10. **weekloon:**

dit is het bedrag zoals opgenomen in bijlage H dat afgeleid wordt van het basisuurloon.

11. **basisloon:**

dit is het bedrag dat de werknemer per maand of per 4-weken krijgt op basis van zijn overeengekomen aantal arbeidsuren.

12. **basisuurloon:**  
dit is het maandloon bij 1957,50 uur per jaar gedeeld door 163,125 (zie voor de berekening bijlage G).
13. **dienstrooster / arbeidstijdenregeling:**  
een regeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
14. **functie:**  
de typering van de werkzaamheden volgens de systematiek van het handboek functie-indeling, waarvoor de werknemer is aangesteld.
15. **functiejaar:**  
het aantal jaren dat werkzaamheden in een bepaalde functie feitelijk zijn uitgeoefend.
16. **functiegroep:**  
een cluster van functies die op basis van het functiewaarderingsysteem ORBA binnen een bepaalde bandbreedte vergelijkbaar zijn. (artikel 4 en bijlage B1).
17. **loon voor heffingen:**  
per 1 januari 2015 geldt een gelimiteerde definitie voor het loonbegrip, pensioengevend loon genaamd. Hiertoe worden alleen de componenten gerekend die arbeidstijd gerelateerd zijn. (zie bijlage 1 van het pensioenreglement BPL)
18. **soorten arbeidsovereenkomsten:**
- |  | <b>duur per jaar:</b> |
|--|-----------------------|
| ▪ arbeidsovereenkomst volledig weekend (AVW) =                         | 2149,5 uur            |
| - 1957,5 arbeidsuren per jaar; en                                      |                       |
| - 100 arbeidsuren per jaar verdeeld over ten hoogste 26 zaterdagen; en |                       |
| - 92 arbeidsuren per jaar verdeeld over ten hoogste 26 zondagen.       |                       |
| ▪ arbeidsovereenkomst gedeeltelijk weekend (AGW) =                     | 2073,5 uur            |
| - 1957,5 arbeidsuren per jaar; en                                      |                       |
| - 60 arbeidsuren per jaar verdeeld over ten hoogste 26 zaterdagen; en  |                       |
| - 56 arbeidsuren per jaar verdeeld over ten hoogste 26 zondagen.       |                       |
| ▪ arbeidsovereenkomst standaard (AS) =                                 | 1957,5 uur.           |

### Artikel 3                      Arbeidsovereenkomst

1. Een arbeidsovereenkomst kan ongeacht het aantal arbeidsuren voor bepaalde- of onbepaalde tijd of voor een bepaald werk/project worden aangegaan.
2. In afwijking van hetgeen bepaald is in artikel 7:652 lid 5 en 6 BW geldt voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ongeacht hun duur een maximale proeftijd van twee maanden, tenzij sprake is van een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter. Voor een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter geldt geen proeftijd. Indien binnen een jaar na beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met dezelfde werknemer voor een zelfde functie een arbeidsovereenkomst (voor bepaalde tijd)

wordt aangegaan, zal voor deze arbeidsovereenkomst geen proeftijd worden overeengekomen.

3. Alle bepalingen in deze cao zijn naar rato van toepassing op deeltijdarbeid.
4. Bij uitbreiding van arbeid binnen een onderneming zal de werkgever reeds werkzame werknemers met een deeltijddienstverband in de betreffende regio in de gelegenheid stellen de arbeidsovereenkomst uit te breiden, indien er sprake is van werkzaamheden van dezelfde aard.
5. Ongeacht het bepaalde in de voorgaande leden eindigt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder opzegging aan het einde van de betalingsperiode waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
6. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt, over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.

#### **Artikel 4**            Functiematrix, ontwikkeling en beoordelingsafhankelijke beloning

1. Op basis van de functiematrix zoals weergegeven in bijlage B1 van deze cao, wordt een functie door toepassing van de ORBA functiewaarderingsmethode beschreven en ingedeeld in een functiegroep. De desbetreffende functiegroep correspondeert met een bijbehorende loonschaal in het loongebouw.
2. De werknemer die zich niet kan vinden in de omschrijving of de indeling van zijn functie in een betreffende functiegroep, kan gebruik maken van de bezwaar- en beroepsprocedure. De bezwaar- en beroepsprocedure bestaat uit drie stappen, te weten: een overlegfase, het intern bezwaar en het extern beroep. In de overlegfase overleggen de werknemer en de directe leidinggevende. Binnen dertig dagen nadat de werknemer zijn functie-indeling heeft ontvangen, dient de werknemer kenbaar te maken dat hij het niet eens is met zijn indeling. De werkgever zal vervolgens binnen dertig dagen gemotiveerd aangeven hoe de indeling tot stand is gekomen.
3. Indien de werknemer het niet eens is met de uitleg van de werkgever staat het interne bezwaar en het externe beroep open. De werkgever stelt de werknemer in kennis van het reglement en de contactpersoon voor het interne bezwaar en externe beroep. De uitspraak van het externe beroep is bindend.
4. De cao kent loonschalen, die bestaan uit aanloopschalen, een minimum en een maximum en schaaltrides.
5. a. De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie uit te kunnen oefenen, kan worden ingeschaald in een voor deze functiegroep geldende aanloopschaal. Er zijn drie aanloopschalen. De indeling in een aanloopschaal is tevens gebonden aan de leeftijd van de werknemer zoals in bijlage H is bepaald.

- b. De aanloopschalen bedragen resp. 60, 75 of 90% van de 0-trede maar tenminste het voor de werknemer geldende minimumloon of minimum jeugdloon conform de Wet Minimumloon en Vakantiebijslag.
- c. Indeling in aanloopschaal -3, -2 of -1 wordt conform lid 5b in overeenstemming met de in de leeftijdsgrenzen in bijlage H aangegeven bij aanvang van de werkzaamheden bepaald in een startgesprek aan de hand van de criteria die zijn opgenomen in onderstaande matrix. De werknemer wordt ingeschaald in aanloopschaal -3 als op basis van het startgesprek wordt vastgesteld dat de werknemer niet beschikt over de voor de functie relevante kennis en ervaring en (indien relevant voor de functie) niet zelfstandig kan werken. De werknemer wordt ingeschaald in aanloopschaal -2 als de werknemer de minimale basiskennis en ervaring heeft voor de functie en (indien relevant voor de functie) in zeer beperkte mate zelfstandig kan werken. De werknemer wordt ingeschaald in aanloopschaal -1 als de werknemer nog niet voldoende basiskennis en ervaring heeft voor de functie en (indien relevant voor de functie) in beperkte mate zelfstandig kan werken.

criterium / Indeling	Aanloopschaal -3	Aanloopschaal -2	Aanloopschaal -1	Trede 0
<b>Kennis</b>	Geen relevante kennis	Bezit minimale basiskennis	Bezit nog niet voldoende kennis	Bezit voldoende kennis om kerntaak uit te voeren
<b>Ervaring</b>	Geen relevante ervaring	Bezit minimale ervaring	Bezit nog niet over voldoende ervaring	Bezit voldoende kennis om kerntaak uit te voeren
<b>Zelfstandigheid</b> <i>(indien relevant voor de functie)</i>	Werkt onder voortdurend en direct toezicht, niet zelfstandig	Werkt onder frequent toezicht en in zeer beperkte mate zelfstandig	Werkt onder toezicht en in beperkte mate zelfstandig	Werkt redelijk zelfstandig

- d. De snelheid waarmee de aanloopschaal wordt doorlopen is afhankelijk van de mate waarin de voor de functie vereiste kennis en ervaring alsmede (indien relevant voor de functie) de mate van zelfstandigheid toenemen.
- e. Met de werknemer wordt een op deze werknemer afgestemd trainings-/opleidingstraject overeengekomen.
- f. Gedurende het overeengekomen trainings-/opleidingstraject vindt een evaluatie aan de hand van de hierboven onder lid b. opgenomen matrix plaats. Deze evaluatie is nodig om vast te kunnen stellen of aan de eisen voor de functie wordt voldaan. De eerste evaluatie wordt uiterlijk binnen zes maanden na het startgesprek gehouden. Werknemer of werkgever kan een evaluatiegesprek aanvragen. Bij voldoende kennis, ervaring en zelfstandigheid voor de naast hogere trede, wordt de werknemer ingedeeld in de naast hogere trede. Indien het vereiste niveau van de naast hogere trede nog niet is bereikt, blijft de werknemer in de betreffende aanloopschaaltrede en vindt uiterlijk binnen zes maanden een tweede evaluatie plaats. Per aanloopschaaltrede kunnen

maximaal twee evaluaties plaatsvinden binnen een periode van 12 maanden. Uiterlijk na twaalf maanden wordt de werknemer ingedeeld in de naast hogere trede.

- g. Indien met inachtneming van het gestelde onder lid e. wordt voldaan aan de voor de functie relevante kennis en ervaring en (indien relevant voor de functie) de vereiste zelfstandigheid, wordt de werknemer ingedeeld in trede 0 van de betreffende functiegroep.
  - h. Het zwaartepunt van de evaluatie tijdens de verschillende evaluatiemomenten ligt bij het voldoen aan de eisen ten aanzien van kennis en ervaring. De mate van zelfstandigheid is bij de evaluatie van secundair belang.
- 6.
- a. Bij aanstelling ontvangt de werknemer die voldoet aan de voor de functie gestelde opleiding, kennis en ervaringseisen tenminste het aanvangssalaris in de betreffende functiegroep (is gelijk aan trede 0). Indien echter een werknemer in een functie elders zoveel (meer) bruikbare ervaring heeft opgedaan dan die nodig is voor de toegewezen functie dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn het aanvangssalaris toe te kennen, kan een hoger salaris worden toegekend.
  - b. Het toekennen van treden is geen automatisme.
  - c. Een verhoging aan de hand van het overeengekomen beoordelingssysteem vindt steeds op 1 januari daaropvolgend plaats. Indien sprake is van indiensttreding na 30 juni van enig jaar, bestaat er per eerstvolgende 1 januari geen recht op individuele verhoging van het schaalsalaris. Deze zal dan plaats vinden op 1 januari volgend op het jaar waarin het dienstverband ten minste een heel kalenderjaar heeft geduurd.

7. Beoordelingsafhankelijke beloning

Voor alle werknemers geldt een beoordelingsafhankelijke beloning. Deze beoordelingssystematiek maakt deel uit van een individueel ontwikkeltraject. Ingeval van beoordeling zal gebruik worden gemaakt van een beoordelingssysteem en een bezwaarprocedure die (conform artikel 27 WOR) overeengekomen worden met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

Bij gebrek aan overeenstemming over het systeem en bij gebreke aan een beoordelingssysteem kan gebruik gemaakt worden van het beoordelingssysteem zoals opgenomen in bijlage B2 van de cao.

8. Het beoordelingsafhankelijk belonen zal zich uiten in het al dan niet, dan wel dubbel toekennen van een trede verhoging.

Bij functioneren *naar behoren* ontvangt de werknemer een trede tot het maximum van de groep is bereikt.

Bij functioneren *boven verwachting* op tenminste vier gezichtspunten ontvangt de werknemer een dubbele trede totdat het maximum van de loonschaal is bereikt. Indien het maximum van de loonschaal reeds is bereikt, ontvangt de werknemer een bijzondere beloning ter hoogte van een hele trede maal 12 in één keer uit te betalen. Deze bijzondere beloning (bonus) kan elk jaar opnieuw worden gegeven.

Bij functioneren *onder de maat* kan de werkgever een trede verhoging onthouden mits de score op tenminste twee gezichtspunten onder de maat is en mits de werknemer reeds minimaal halverwege het jaar in een gesprek is aangegeven dat de prestaties zodanig zijn dat dit aanleiding kan zijn tot een beoordeling beneden de maat. De uitkomsten van dit gesprek zullen schriftelijk worden vastgelegd. Het beoordelingsgesprek dient voor 31 december plaats te vinden.

9. De werknemer die zich niet kan vinden in de resultaten van de beoordeling kan bezwaar aantekenen.

## **Artikel 5** Oogst- en seizoenswerkzaamheden

1. Voor oogst- en seizoenswerkzaamheden geldt in de agrarische sectoren het wettelijk minimumloon voor de volgende categorieën werknemers:
  - scholieren en studenten
  - werknemers die de beroepspraktijkvorming van de beroepsbegeleidende leerweg volgen
  - huisvrouwen en huismannen
  - asielzoekers
  - zelfstandige boeren

2. In bijlage E zijn de categorieën werknemers nader omschreven.

Het wettelijk minimumloon geldt voor een periode van ten hoogste zes maanden.

3. Nadat de werknemer als bedoeld in lid 1 zes maanden is ingezet op oogst- en seizoenswerkzaamheden ontvangt de werknemer bij voorzetting van deze werkzaamheden het loon uit schaal 1 van de loontabellen als opgenomen in bijlage H van de cao.

## HOOFDSTUK II HET DIENSTVERBAND

### § 1. Aanvang dienstverband

#### Artikel 6 De arbeidsovereenkomst

1. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst van de werknemers, bedoeld in lid 3 van dit artikel zullen de aard van het dienstverband, de functie en de functiegroep van de werknemer worden vermeld.
2. In de arbeidsovereenkomst van werknemers die organisatorische, administratieve en andere ondersteunende werkzaamheden verrichten in de functiegroepen 7, 8 en 9 zal, de in onderling overleg vastgestelde regeling van arbeidstijden en eventuele vergoeding voor overuren, met het in deze cao hierover bepaalde als richtlijn, worden opgenomen. Op deze werknemers is niet van toepassing hetgeen in deze cao voor de overige werknemers is bepaald inzake arbeidstijden en beloning van overuren.

### § 2. Einde dienstverband

#### Artikel 7 Opzegging dienstverband voor onbepaalde tijd

De werkgever stelt de werknemer in kennis van een voornemen om aan UWV te verzoeken een ontslagvergunning te verlenen.

1. Voor de opzegging van een dienstverband voor onbepaalde tijd dient de *werkgever* de volgende termijnen in acht te nemen:

< 10 dienstjaren	2 maanden
10 tot 15 dienstjaren	3 maanden
15 dienstjaren of meer	4 maanden
2. Voor de opzegging van een dienstverband voor onbepaalde tijd dient de *werknemer* een termijn van 2 maanden in acht te nemen. Bij uitbetaling per 4-weken dient voor maanden te worden gelezen '4-weken periode'.

#### Artikel 8 Tussentijdse opzegging dienstverband voor bepaalde tijd

De werkgever stelt de werknemer in kennis van een voornemen om aan het UWV toestemming te verzoeken de arbeidsovereenkomst op te zeggen.

Het dienstverband van werknemers die zijn aangenomen voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk/project, eindigt van rechtswege door het verstrijken van die termijn of de voltooiing van dat werk, of door tussentijdse opzegging. In het laatste geval dient zowel bij opzegging door de werkgever als bij opzegging door de werknemer, een opzegging van een maand (resp. 4-weken) in acht genomen te worden.

## **Artikel 9**                    **Vervallen**

## **Artikel 10**                  **Militaire dienst**

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:670 lid 3 BW jo 7:670 lid 14 BW, zal de werkgever de dienstbetrekking met een werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd ook mogen opzeggen gedurende de tijd dat deze verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
2. Ten aanzien van de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd zal in de omstandigheden, als bedoeld in het vorige lid, geen opzegging mogen plaatsvinden.
3. Zowel de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd als de werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd, voor zover zijn dienstverband naar aanleiding van de in lid 1 bedoelde omstandigheden niet is beëindigd, is gehouden de werkgever zo spoedig mogelijk te verwittigen van de datum van zijn terugkeer en verplicht na afloop van de in die alinea bedoelde periode van verhindering zich zo spoedig mogelijk, doch na een eerste oefening binnen 14 dagen en na een herhalingsoefening uiterlijk binnen driedagen nadat de gelegenheid daartoe voor hem ontstaat, bij de werkgever aan te melden.
4. Bij niet inachtneming van de in lid 3 genoemde termijnen, zal het dienstverband geacht worden met wederzijds goedvinden te zijn beëindigd.

Het in de vorige volzin bepaalde staat een beroep van de werknemer op dwingendrechtelijke bepalingen echter niet in de weg.

## **Artikel 11**                  **Duurzame inzetbaarheid**

Eenmaal per jaar zal tussen de leidinggevende en medewerker een (kruispunt)gesprek plaatsvinden waarin de individuele werknemer aangeeft wat nodig is met het oog op een goede duurzame uitoefening van de functie op korte en middellange termijn en wat zijn ambities en wensen zijn met het oog op het toekomstige functioneren bij werkgever.

Voor de oudere werknemer zal extra aandacht gegeven worden welke maatregelen nodig zijn om in de laatste loopbaanfase (tot zijn pensioen) gezond, gemotiveerd en inzetbaar te blijven.

Werkgever en werknemer kunnen gedurende de looptijd van de CAO overeenkomen om in geval van zware werkomstandigheden gebruik te maken de wettelijke RVU-regeling indien passende alternatieven ontbreken.

## HOOFDSTUK III BEPALINGEN OMTRENT DE ARBEIDSTIJD

### § 1. Indeling van de arbeidstijd

#### Artikel 12 Plaats van aanvang en einde van de arbeidstijd en pauzetijden

1. Tenzij betrokkenen anders zijn overeengekomen, begint en eindigt de arbeidstijd op de werklocaties van de opdrachtgevers. De reistijd wordt geacht gelijk te zijn aan 1 minuut per km. Per dag wordt tot een maximum van een reisafstand van 60 km maximaal 60 minuten reistijd als niet doorbetaalde arbeidstijd geregistreerd. Over alle gereden kilometers boven de 60 km per dag, wordt vanaf 1 september 2024 per km 1 minuut loon doorbetaald. In overleg met de ondernemingsraad c.q. de personeelsvertegenwoordiging kan aan deze regeling nadere invulling worden gegeven.
2. Voor de berekening van de in deze cao bedoelde arbeidsuren, geldt per keer werken een arbeidstijd van minimaal twee uren. Het kan hierbij gaan om aansluitende werkzaamheden (die binnen één uur plaatsvinden) op meerdere bedrijven waarbij de gewerkte tijd bij elkaar wordt opgeteld.

Op grond van artikel 7: 628a lid 1 BW geldt dat indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgesteld, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, de werknemer voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht heeft op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.

3. Pauzetijden worden niet als arbeidstijd beschouwd.

### § 2. Arbeid op zon- en feestdagen, gedenkdagen, zaterdagen

#### Artikel 13 Arbeid op zaterdagen, zon- en feestdagen

1. Arbeid op zon- en feestdagen:

<b>Behoudens het bepaalde in lid 3 wordt geen arbeid verricht op:</b>
a. Zondag
b. Nieuwjaarsdag, 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 2e pinksterdag en 1e en 2e kerstdag
c. De dag waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd
d. Op Goede Vrijdag, op biddag, dankdag en op 1 mei indien de werknemer er prijs op stelt deze dag(en) als gedenkdag te vieren
Deze gedenkdagen worden beschouwd als vakantiedagen, behalve wanneer 1 mei valt op een dag waar op basis van de individuele arbeidsovereenkomst niet gewerkt behoeft te

worden.

e. Op 5 mei indien deze dag volgens de aanbeveling van de STAR in een lustrumjaar valt (zie ook lid 4)

2. Over perioden waarin feest- of gedenkdagen vallen, behoudt de werknemer het volledige periodeloon.
3. In afwijking van het bepaalde in lid 1 is de werknemer verplicht, indien en voor zover dit in de aangegane arbeidsovereenkomst is bepaald, op zon-, feest- en gedenkdagen noodzakelijke werkzaamheden, zoals verzorging van vee, te verrichten. Deze verplichting geldt eveneens voor het uitvoeren van noodzakelijke oogstwerkzaamheden alsmede in dringende situaties op Hemelvaartsdag, 2e paasdag en 2e pinksterdag.
4. Op 5 mei behoeft geen arbeid te worden verricht, indien deze dag volgens de aanbeveling van de STAR in een lustrumjaar valt, tenzij naar het oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden tot het verrichten van arbeid op 5 mei noodzaken, in welk geval hij in overleg met de werknemer een andere vrije dag binnen vier weken na 5 mei dient aan te wijzen. Over de aldus aangewezen vrije dag is de werkgever verplicht het voor de werknemer geldende tijdloon te betalen, voor zover 5 mei op een, op basis van de individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen, werkdag valt.
5. Indien de werknemer op zondag arbeid verricht op grond van hetgeen in de vorige leden is bepaald, zal de werkgever bij het vaststellen van het werkrooster er voor zorgdragen dat de werknemer in een periode van 52 aaneengesloten weken gedurende tenminste 13 zondagen geen arbeid verricht.

### § 3. Arbeidsduur, arbeidstijden

#### Artikel 14 Arbeidsuren, arbeidsduur en arbeidstijden

Onder arbeidsuren in dit artikel wordt verstaan de tijd gedurende welke de werknemer:

- werkzaamheden ten behoeve van de werkgever verricht;
- geen arbeid verricht krachtens het bepaalde in artikel 13 lid 1 onder b. en c.;
- geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval dan wel wegens vakantie, seniorenverlofdagen of kort verzuim, voor zover hij daarop rechtens aanspraak heeft;
- uren waarop geen arbeid is verricht en deze uren, ingevolge dit artikel lid 7, als voor de werkgever verloren uren zijn aangemerkt.

#### I. Arbeidstijden

1. De normale arbeidsduur per jaar bedraagt 1957,5 uur. De werkweek is van maandag tot en met zaterdag. Het uitgangspunt is dat op vijf werkdagen wordt gewerkt. Deze werkdagen hoeven niet aaneengesloten te zijn. Werkgever en werknemer maken met elkaar afspraken over hoe de werkweek wordt ingevuld en leggen dit schriftelijk vast. Voor de inzet en het verrichten van arbeid gedurende de overeengekomen werkweek en periode is onverkort de arbeidstijdenwet (ATW) van toepassing.

2. De normale arbeidstijd per dag is 7,5 uur.
3. Alle arbeidsuren boven 10 uur per dag worden als *overuren* aangemerkt en dienovereenkomstig beloond, met inachtneming van het bepaalde in de leden 5 en 6 van dit artikel. De overuren en toeslagen worden periodiek uitbetaald.

## II. Arbeidsuren op zaterdag en zondagen

4. Voor werknemers met een overeengekomen arbeidstijd van 2.149,5 uur per jaar geldt dezelfde regeling als onder artikel 14A omschreven, waaraan, met inachtneming van hetgeen in artikel 13 is bepaald, worden toegevoegd:
  - a. 100 arbeidsuren per jaar verdeeld over ten hoogste 26 zaterdagen;
  - b. 92 arbeidsuren per jaar verdeeld over ten hoogste 26 zondagen.
5. Voor werknemers met een overeengekomen arbeidstijd van 2.073,5 uur per jaar geldt dezelfde regeling als onder artikel 14A omschreven, waaraan met inachtneming van hetgeen in artikel 13 is bepaald, worden toegevoegd:
  - a. 60 arbeidsuren per jaar verdeeld over ten hoogste 26 zaterdagen;
  - b. 56 arbeidsuren per jaar verdeeld over ten hoogste 26 zondagen.
6. De in de leden 5 en 6 van dit artikel bedoelde arbeidsuren op zaterdag en zondagen, zullen evenredig verdeeld worden over het kalenderjaar.
7. De eventueel op feest- en gedenkdagen, als bedoeld in artikel 13, gewerkte uren worden, voor zover deze niet op zondag vallen, op het op zaterdag te werken aantal uren in mindering gebracht.
8. Indien en voor zover door onvoorziene omstandigheden van de in de leden 5 en 6 genoemde 26 zaterdagen c.q. zondagen moet worden afgeweken, wordt dit onderling in overleg tussen werkgever en werknemer geregeld.
9. Indien een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 1.957,5 uur op jaarbasis en hierbij is overeengekomen dat ook tijdens zaterdag en zondagen wordt gewerkt, zal behoudens bijzondere omstandigheden maximaal gedurende 26 weekeinden arbeid worden verricht, met dien verstande dat het aantal te werken weekeinden in onderling overleg wordt vastgesteld.

## III. Onwerkbaar weer

10.
  1. Wat is onwerkbaar weer  
Er is sprake van onwerkbaar weer als een werknemer door uitzonderlijk weer, zoals vorst, ijzel, sneeuw, hevige regen of storm, zijn of haar werk in de bedrijfsverzorgingsdiensten de hele werkdag niet kan doen.
  2. Geen ander passend werk  
Onwerkbaar weer geldt alleen als de werkgever geen ander passend werk kan aanbieden dat de werknemer redelijkerwijs kan uitvoeren.

3. Wachtdagen en loon
  - a. Bij vorst, ijzel of sneeuw gelden twee wachtdagen per winterseizoen.
  - b. Bij hevige regen gelden negentien wachtdagen per kalenderjaar.
  - c. Bij andere uitzonderlijke weersomstandigheden gelden twee wachtdagen per kalenderjaar.
  - d. Tijdens deze wachtdagen betaalt de werkgever het loon volledig door.
4. WW-uitkering bij onwerkbaar weer

Na de wachtdagen kan de werkgever namens de werknemer een WW-uitkering wegens onwerkbaar weer aanvragen bij het UWV. Dit kan alleen als:  
het onwerkbaar weer elke dag vóór 10.00 uur bij het UWV is gemeld;  
de werknemer op die dag niet werkt;  
de werkgever bijhoudt hoeveel uren niet zijn gewerkt.
5. Uitvoering van de regeling

De aanvraag en uitvoering van de WW-uitkering gebeuren volgens de regels van de Regeling onwerkbaar weer. Werkgever en werknemer werken hieraan mee.

#### **Artikel 14A**          Jaarurenmodel per 1 mei 2024

1. Ten aanzien van het jaarurenmodel gelden onderstaande bepalingen.

De jaarurennorm is gekoppeld aan de betalingstermijn. Bij maandbetaling gaat het jaarurenmodel uit van een standaard jaarurennorm van 1.957,5 te werken uren op kalenderjaarbasis bij een fulltime dienstverband. Deze vaste norm is gebaseerd op 52,2 weken van gemiddeld 37,5 uur. Indien een Arbeidsovereenkomst Volledig Weekend of Arbeidsovereenkomst Gedeeltelijk Weekend van toepassing is geldt de in artikel 14 lid 8 en 9 vermelde normale arbeidsduur. Voor het bepalen van de jaarurennorm worden de arbeidsuren zoals bepaald in artikel 14 lid 1 meegerekend.
2. Bij een deeltijd dienstverband wordt de jaarurennorm naar rato berekend.
3. Bij een dienstverband dat gedurende het jaar start of eindigt wordt gerekend met het aantal te werken weken vermenigvuldigd met 37,5 uur. (voor de Arbeidsovereenkomst Volledig Weekend of Arbeidsovereenkomst Gedeeltelijk Weekend naar rato)
4. In de periode van 1 januari tot 1 januari van het daaropvolgende jaar geldt het jaarurenmodel. Op grond van deze regeling worden minder en meer gewerkte uren (zgn. minder- en meeruren) in een jaar zoveel mogelijk binnen de geldende jaarurennorm gecompenseerd.
5. Indien het saldo aan opgebouwde minderuren aan het einde van het kalenderjaar groter is dan 80 wordt het meerdere kwijtgescholden. Indien het saldo aan opgebouwde meeruren aan het einde van het kalenderjaar groter is dan 80 wordt het deel van het meerurensaldo boven de 80 uur als overuren uitbetaald. Deze uitbetaling vindt plaats in betalingsperiode twee. Het saldo aan opgebouwde minder- of meeruren aan het einde van het kalenderjaar wordt berekend inclusief een eventueel minder- of meerurensaldo meegenomen uit het

voorgaande jaar. Het saldo van minder- of meeruren tot een maximum van 80 wordt aan het einde van het kalenderjaar automatisch overgeheveld naar het volgende kalenderjaar.

6. In het jaarurenmodel wordt het vaste periodeloon (week, 4 weken, maand) betaald, onafhankelijk van de gewerkte uren. (met uitzondering van: overuren en zondaguren. Zie lid 9 en lid 12)
7. Als meeruren worden de arbeidsuren op maandag tot en met zaterdag aangemerkt tussen 7,5 uur en 10 uur per dag. De tijd die nodig is om de eerste 60 km per dag (maximaal 60 minuten) te reizen valt niet onder deze arbeidsuren. Over deze reistijd vindt namelijk geen loondoorbetaling plaats. (vgl. art 12 lid 1)
8. Als minderuren worden de arbeidsuren op maandag tot en met zaterdag aangemerkt waarbij minder dan 7,5 uur per dag gewerkt wordt.
9. Gewerkte uren boven 10 uur per dag zijn overuren, deze tellen niet mee voor het jaarurenmodel maar worden periodiek uitbetaald als overwerk met overwerktoeslag.
10. Werkgever en werknemer kunnen met wederzijds goedvinden overeenkomen om een meerurensaldo van maximaal 80 uur om te zetten in bovenwettelijke vakantie-uren op basis van 100%.
11. Ter keuze van de werknemer kan het deel van het meerurensaldo boven de 80 uur worden gecompenseerd in geld of in bovenwettelijke vakantieuren. De toeslag wordt in geld uitbetaald.
12. Zondaguren worden standaard in geld vergoed. Ook zondaguren zijn uitgezonderd voor lid 6. Werkgever en werknemer kunnen met wederzijds goedvinden overeenkomen hierover een afwijkende afspraak te maken gerelateerd aan het jaarurenmodel zoals beschreven in artikel 18 lid 7.
13. De werkgever dient ten behoeve van het jaarurenmodel voor de werknemer een inzichtelijke urenregistratie bij te houden.
14. Minimaal 1 maal per kwartaal verstrekt de werkgever een overzicht van de betreffende saldi van opbouw en benutting van de uren in het kader van het jaarurenmodel.

## HOOFDSTUK IV BEPALINGEN OMTRENT HET LOON

### Artikel 15 Beloning

De werknemer wordt beloond volgens de loontabellen zoals opgenomen in bijlage H van de cao.

### Artikel 16 Toepassing inleen-cao

In afwijking van deze cao geldt voor de werknemer die:

- a. vóór 1 januari 2015 in dienst was en die gedetacheerd wordt voor een periode van tenminste 1 jaar in één of meer agrarische sectoren, dat met instemming van deze werknemer ten minste de inleen-cao wordt toegepast.

Indien het feitelijke loon hoger is dan het loon van de inleen-cao, gecompenseerd naar de arbeidsduur van de inleen-cao, dan wordt het eventuele verschil vastgelegd in een persoonlijke toeslag. De structurele loonsverhogingen van de inleen-cao worden in mindering gebracht op de eventuele persoonlijke toeslag;

- b. Op of na 1 januari 2015 in dienst treedt en te werk wordt gesteld bij een derde in één of meer agrarische sectoren, dat ten minste de inleen-cao wordt toegepast.

*Indien tijdens de looptijd van de cao de Wet Meer Zekerheid Flexwerkers gewijzigde art. 8 Waadi van kracht wordt vervalt bovenstaande tekst van art. 16 en geldt vanaf de dag van inwerkingtreding het navolgende:*

### Artikel 16 Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden

Essentiële arbeidsvoorwaarden

1. De werknemer die gedetacheerd wordt, heeft recht op gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. Dat houdt ten eerste in dat het totaal van de essentiële arbeidsvoorwaarden van de werknemer ten minste gelijkwaardig moet zijn aan het totaal van de essentiële arbeidsvoorwaarden van de werknemer in dienst van de opdrachtgever met een dezelfde of vergelijkbare functie.
2. Onder essentiële arbeidsvoorwaarden wordt verstaan: (a) het loon en overige vergoedingen; (b) de arbeidstijden, daaronder begrepen overwerk, rusttijden, arbeid in nachtdienst, pauzes, de duur van vakantie en het werken op feestdagen.

Niet-essentiële arbeidsvoorwaarden

3. Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden houdt ten tweede in, dat de werknemer die gedetacheerd wordt ook recht heeft op ten minste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden ten aanzien van niet-essentiële arbeidsvoorwaarden.
4. Onder niet-essentiële arbeidsvoorwaarden wordt verstaan: pensioen.

## Artikel 17 Loonontwikkeling

De volgende structurele loonsverhoging is overeengekomen:

Per 1 januari 2025 worden de salarisschalen en feitelijke salarissen met 3,5% verhoogd conform de loontabellen in bijlage H.

Per 1 januari 2027 worden de salarisschalen en feitelijke salarissen met 3,5% verhoogd conform de loontabellen in bijlage H.

## Artikel 18 Toeslagen

1. Wanneer meer dan 10 uur per dag wordt gewerkt, is sprake van overwerk. Naast het basisloon, ontvangt de werknemer voor het verrichten van overwerk een toeslag van 35% van het basisuurloon.
2. Van inconveniënte uren is sprake indien de medewerker werkt op de volgende uren:
  - Maandag t/m zaterdag: van 20.00 – 05.00 uur
  - Zondag

De toeslag voor deze inconveniënte uren is opgenomen in de Toeslagenmatrix inconveniënte uren. Toeslagenmatrix inconveniënte uren;

Tijd	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
00:00	50%						75%
05:00	Dagvenster 0%						
20:00	35%						
22:00	50%						

3. Voor het werken op zondag geldt een toeslag van 75% van het basisuurloon.
4. Voor het werken op feest- en gedenkdagen ontvangt de werknemer – indien en voor zover dit voor hem een gebruikelijke werkdag zou zijn –naast het basisloon een toeslag van 50% van het basisuurloon.  
In afwijking hiervan ontvangt de werknemer voor het werken op 1e kerstdag naast het basisloon een toeslag van 100% van het basis uurloon.
5. De beloning voor overuren op zaterdagen en zondagen als bedoeld in lid 1 is niet van toepassing op studenten, scholieren en zaterdaghulpen.
6. In afwijking van het gestelde in dit artikel bestaat de mogelijkheid dat de werkgever en de werknemer in overleg besluiten de meeruren niet te vergoeden in loon doch in bovenwettelijke vakantieuken. De meeruren worden opgenomen in de urenbank en kunnen slechts na overleg en overeenstemming tussen werkgever en werknemer worden gecompenseerd in bovenwettelijke vakantieuken op basis van 100%. De overuren kunnen ter keuze van de werknemer worden gecompenseerd in geld of in bovenwettelijke vakantieuken. De toeslag wordt in geld uitbetaald.
7. Zondaguren worden standaard tot 175% in geld vergoed en maandelijks of 4 wekelijks uitbetaald, echter:
  - Voor de eerste betaling in het nieuwe jaar kunnen werknemer of werkgever elkaar het verzoek doen om een afwijkende afspraak te maken. Deze afspraak kan zijn dat de zondaguren worden opgenomen in de urenbank en de toeslag wordt uitbetaald of dat de uren en de toeslag in de urenbank worden opgenomen.
  - Indien een afwijkende afspraak is gemaakt kunnen werknemer en werkgever op 1 oktober van het jaar met elkaar overeen komen om de in de urenbank opgenomen zondaguren (en de zondagtoeslag indien ook in de urenbank opgenomen) geheel of gedeeltelijk uit te betalen.
  - Bovenstaande afspraken zijn uitsluitend mogelijk met wederzijds goedvinden.
8. Behoudens het bepaalde in artikel 14 lid 5 en lid 7, geldt voor alle overige toeslagen dat zij niet gecumuleerd worden maar dat de hoogst geldende toeslag van toepassing is.

## **Artikel 19**            Bereikbaarheidsvergoeding

1. Indien met de werknemer overeengekomen is om buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd verplicht bereikbaar te zijn voor een opdrachtgever om onverwachts dringende werkzaamheden te verrichten, vindt hiervoor aan de werknemer compensatie plaats in de vorm van vrije tijd.
2. Deze compensatie bedraagt één uur per dag bereikbaarheidsdienst, waarbij dit uur op de in artikel 14 aangegeven zaterdagen en zon- en feestdagen wordt vergoed op basis van de daarvoor geldende regels. De werknemer wordt geacht in voorkomende gevallen de compensatie-uren als werktijd voor de opdrachtgever te schrijven.

## **Artikel 20**

### Vergoeding eigen vervoermiddel, telefoon en thuiswerkvergoeding

1. Medewerkers die niet onder toezicht en leiding te werk worden gesteld door werkgever bij een derde, hebben voor het vervoer met de eigen auto van huis naar de werkplek en voor dienstreizen met de eigen auto recht op een vergoeding van € 0,27 per kilometer. Per 1 januari 2026 wordt de vergoeding verhoogd naar € 0,30 per km.
2. Indien op initiatief van de medewerkers dan wel op verzoek van de werkgever afspraken zijn gemaakt over carpoolen naar de werkplek, hebben de chauffeur en de meerrijder(s) recht op de voor hen van toepassing zijnde kilometervergoeding als bedoeld in lid 1. Deze vergoeding is exclusief de omrijd kilometers.
3. Indien de medewerker vrijwillig verhuist naar een adres dat verder van de werkplek is gelegen of de reisafstanden in zijn rayon vergroot, kan deze medewerker geen aanspraak maken op een afstandsvergoeding gebaseerd op de nieuwe afstand(en), maar zal in dat geval de oorspronkelijke afstand bepalend blijven voor de toe te kennen vergoeding, tenzij in overleg met de werkgever anders is overeengekomen.
4. De telefoonvergoeding van gesprekskosten wordt in overleg tussen werkgever en werknemer geregeld.
5. Indien in de onderneming een thuiswerkregeling geldt wordt daarvoor per 1 januari 2023 een onkostenvergoeding toegekend van 2,15 euro netto per dag dat thuisgewerkt wordt conform de fiscale vrijstelling. Wijzigt de fiscale vrijstelling dan wijzigt daarmee ook de vergoeding in de cao. Naast de thuiswerkvergoeding bestaat geen recht op doorbetaling van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer voor de thuiswerkdag. Bij gedeeltelijk thuiswerken en gedeeltelijk werken op locatie op dezelfde dag wordt slechts de hoogste van beide vergoedingen, reiskosten- of thuiswerkvergoeding, aan werknemer betaald.

## **Artikel 21**

### Jubileumuitkering

Aan een werknemer die in één of meerdere elkaar opvolgende dienstverbanden 25 jaar of 40 jaar in dienst is bij een zelfde werkgever, wordt een netto bedrag uitbetaald ter grootte van eenmaal een bruto maandsalaris.

## **Artikel 22**

### Werkkleding

De werkgever stelt aan de directe werknemer een werkkledingpakket ter beschikking tot een maximum van € 150,- (incl. btw) per werknemer per kalenderjaar. Deze werkkleding wordt in bruikleen gegeven en de werknemer is gehouden deze werkkleding te dragen.

**§ 1. Kort verzuim****Artikel 23** Kort verzuim met behoud van loon

1. De werkgever is verplicht de werknemer op diens verzoek vrij te geven en het voor hem geldende tijdloon door te betalen in de navolgende gevallen:

<b>Aard van de gebeurtenis</b>	<b>Omvang van het verlof</b>
Na de bevalling heeft de vader (of erkennende partner):	recht op 5 dagen verlof binnen 4 weken na de bevalling naar rato van het dienstverband
Adoptie van kinderen door de werknemer:	gedurende 2 dagen.
Ondertrouw van de werknemer:	gedurende 1 dag.
Huwelijk van de werknemer:	gedurende 2 dagen.
Huwelijk van eigen of pleegkinderen, broeders of zusters van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e) voor zover de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond:	gedurende 1 dag.
Overlijden van de echtgeno(o)t(e), van inwonende ouders of schoonouders en van eigen inwonende kinderen of pleegkinderen:	gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie.
Overlijden en lijkbezorging van huisgenoten of bloed- en aanverwante in rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn:	gedurende 1 dag.
Begrafenis/crematie van uitwonende eigen of pleegkinderen, van aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, broeders of zusters, van kleinkinderen, grootouders en aangehuwde broeders en zusters, mits de begrafenis/crematie wordt bijgewoond:	gedurende 1 dag.
25-jarig huwelijksjubileum van de werknemer, en het 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van de werknemer of diens (schoon-)ouders:	gedurende 1 dag.
Noodzakelijke medische verzorging, voor zover deze verzorging niet buiten de arbeidstijd kan plaatshebben:	gedurende de werkelijk benodigde tijd voor zover deze verzorging niet buiten de arbeidstijd kan plaatshebben.

<b>Aard van de gebeurtenis</b>	<b>Omvang van het verlof</b>
Wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen en waarvan vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden:	gedurende de werkelijk benodigde tijd, tot ten hoogste één dag.  Dit verlof bedraagt per jaar maximaal twee maal de arbeidsduur per week. Bij een fulltime dienstverband komt dit neer op 10 dagen per jaar.  Het kortdurend verlof kan door de werkgever worden tegengehouden op grond van zwaarwegend bedrijfsbelang, zodat het belang van de werknemer in redelijkheid en billijkheid daarvoor moet wijken.
Uitoefening van actief kiesrecht:	voor zover dit niet kan geschieden buiten de vastgestelde arbeidstijd en in principe niet meer dan twee uur
Noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van de echtgenoot / partner, kind, pleegkind, broers, zussen, ouders, grootouders, kleinkinderen, huisgenoten of anderen in hun sociale omgeving, zoals vrienden en bekenden:  De werknemer kan het verlof opnemen met behoud van 70% van zijn loon.	per jaar maximaal twee maal de arbeidsduur per week. Bij een fulltime dienstverband komt dit neer op 10 dagen per jaar.  Het kortdurend verlof kan door de werkgever worden tegengehouden op grond van zwaarwegend bedrijfsbelang, zodat het belang van de werknemer in redelijkheid en billijkheid daarvoor moet wijken.

2. Het bepaalde in het eerste lid vindt geen toepassing ten aanzien van werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd die minder dan 2 weken onafgebroken bij de betrokken werkgever in dienst zijn. In de volgende gevallen heeft deze werknemer wel recht op kort verzuim met behoud van loon, te weten:

<b>Aard van de gebeurtenis</b>	<b>Omvang van het verlof</b>
Na de bevalling heeft de vader (of erkennende partner):	recht op 5 dagen verlof (naar rato van het dienstverband) binnen 4 weken na de bevalling.
Overlijden van de echtgeno(o)t(e), van inwonende (stief)ouders of schoonouders en van eigen inwonende (stief)kinderen of pleegkinderen:	gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie.

Aard van de gebeurtenis	Omvang van het verlof
Begrafenis/crematie van uitwonende eigen of pleegkinderen, van aangehuwde kinderen, (stief)ouders, schoonouders, broers of zussen, van kleinkinderen, grootouders en aangehuwde broeders en zusters, mits de begrafenis/crematie wordt bijgewoond:	gedurende 1 dag.
Noodzakelijke medische verzorging, voor zover deze verzorging niet buiten de arbeidstijd kan plaatshebben:	gedurende de werkelijk benodigde tijd.
Wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen en waarvan vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden:	<p>gedurende de werkelijk benodigde tijd, tot ten hoogste één dag.</p> <p>Dit verlof bedraagt per jaar maximaal twee maal de arbeidsduur per week. Bij een fulltime dienstverband komt dit neer op 10 dagen per jaar.</p> <p>Het kortdurend verlof kan door de werkgever worden tegengehouden op grond van zwaarwegend bedrijfsbelang, zodat het belang van de werknemer in redelijkheid en billijkheid daarvoor moet wijken.</p>
<p>Noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van de echtgenoot / partner, (stief)kind, pleegkind, broers, zussen, (stief)ouders, grootouders, kleinkinderen, huisgenoten of anderen in hun sociale omgeving, zoals vrienden en bekenden:</p> <p>De werknemer kan het verlof opnemen met behoud van 70% van zijn loon.</p>	<p>dit verlof bedraagt per jaar maximaal twee maal de arbeidsduur per week. Bij een fulltime dienstverband komt dit neer op 10 dagen per jaar.</p> <p>Het kortdurend verlof kan door de werkgever worden tegengehouden op grond van zwaarwegend bedrijfsbelang, zodat het belang van de werknemer in redelijkheid en billijkheid daarvoor moet wijken.</p>

3. De bepalingen van dit artikel treden in de plaats van het bepaalde bij artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg.

## **Artikel 24** Kort verzuim zonder doorbetaling van loon

1. De werkgever is, indien het bedrijfsbelang dit toelaat, verplicht de werknemer op diens verzoek - zonder doorbetaling van loon - vrij te geven in de navolgende gevallen:
  - a. voor het bezoeken van vergaderingen van besturen of commissies van publiekrechtelijke organen, waarvoor hij door zijn vakorganisatie als lid of plaatsvervangend lid is aangewezen;
  - b. voor het bezoeken van statutaire vergaderingen van zijn vakorganisatie, dan wel voor het bezoeken van gemeenteraadsvergaderingen of commissies van deze raad, voor zover betrokkene deel uitmaakt van het gemeentebestuur;
  - c. voor het volgen van algemene cursussen zij verwezen naar artikel 50 lid 2 van deze cao.
2. De in lid 1 genoemde verplichting om de werknemer vrij te geven geldt zonder dat het bedrijfsbelang zich hiertegen kan verzetten, voor jaarlijks 8 van de in lid 1 onder b bedoelde vakorganisatievergaderingen. Deze vergaderingen dienen voor 1 januari van het betreffende jaar waarin de vergaderingen plaatsvinden, of 1 maand van te voren indien de vergadering in januari is gepland, schriftelijk door de werknemer te worden gemeld aan de werkgever.
3. De werknemer zal bij zijn indiensttreding aan de werkgever mededeling doen van zijn lidmaatschap of plaatsvervangend lidmaatschap van de in lid 1 onder a en b vermelde organen. Eenzelfde verplichting geldt indien hij tijdens zijn dienstverband het lidmaatschap van deze organen aanvaardt.

De tekst in de wet is leidend. Bovenstaande opsomming is hiervan een uitleg.

## **§ 2. Zwangerschaps- en ouderschapsverlof**

### **Artikel 25** Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Partijen bij deze cao conformeren zich aan hetgeen voor dit artikel is opgenomen in de Wet Arbeid en Zorg artikel 3:1.

De tekst in de wet is leidend. Onderstaande opsomming is hiervan een uitleg:

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
2. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een aan de werkgever overlegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling.
3. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien weken vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan zes weken heeft bedragen.

4. Voor de toepassing van het derde lid worden de dagen waarover de vrouwelijke werknemer op grond van artikel 29a, tweede lid, van de Ziektewet ziekgeld heeft genoten in de periode dat zij recht heeft op zwangerschapsverlof, maar dat verlof nog niet is ingegaan, aangemerkt als dagen waarover zij zwangerschapsverlof heeft genoten.

Adoptieverlof en verlof in verband met pleegzorg:

5. Ouders hebben bij adoptie van een kind recht op 4 weken verlof. Het gaat hierbij om een regeling zonder behoud van loon. Ook als meerdere kinderen in één keer worden geadopteerd, blijft het maximum van 4 weken tellen.
6. Het verlof kan ingaan twee weken voordat het kind feitelijk wordt overgedragen aan de ouders tot 22 weken daarna. Ouders kunnen voor deze 4 weken een uitkering aanvragen bij het UWV. Deze regeling geldt ook voor een werknemer die een pleegkind opneemt in zijn/haar gezin.

## **Artikel 26** Ouderschapsverlof

Partijen bij deze cao conformeren zich aan hetgeen voor dit artikel is opgenomen in de Wet Arbeid en Zorg artikel 6:1.

## **Artikel 27** Levensloopregeling (vervallen)

## **Artikel 28** Langdurend zorgverlof

Werknemers hebben het wettelijke recht onbetaald verlof (mantelzorg) op te nemen voor de noodzakelijke verzorging van een zieke partner, kind, ouder, broers, zussen, grootouders, kleinkinderen, huisgenoten of anderen in hun sociale omgeving, zoals vrienden en bekenden. De totale duur van dit zorgverlof is maximaal zes keer de wekelijkse arbeidsduur in een periode van 12 achtereenvolgende maanden, bij voorkeur op te nemen in deeltijd. De werkgever kan vanwege zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dit recht weigeren.

### § 3. Vakantieregeling

#### Artikel 29 Loon over vakantiedagen

De werkgever is verplicht aan werknemers over de vakantiedagen waarop zij recht hebben, het voor hen geldende loon door te betalen.

#### Artikel 30 Vakantiedagen

1. Werknemers met een volledige werkweek hebben recht op  $2 \frac{2}{12}$  werkdag vakantie per maand dienstverband (zijnde 26 werkdagen per jaar).
2. De vaste werknemer van 50 jaar en ouder heeft per jaar recht op het bij de leeftijdsgroep waartoe hij behoort vermelde aantal extra vakantiedagen.

Leeftijdsgroep	Extra vakantiedagen
50 tot 55 jaar:	1 dag
55 tot 60 jaar:	2 dagen
60 tot 63 jaar:	3 dagen
63 jaar:	4 dagen
64 jaar:	5 dagen

Per 1 januari 2026 vervalt bovenstaande tabel.

3. De vakantiedagen worden in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld. Met het oog op een goede planning van de werkzaamheden dient het onderling overleg voor langere aaneengesloten vakanties tenminste vier maanden voor opname plaats te vinden. De werkgever is bevoegd, na overleg met de betrokken werknemer per jaar twee vakantiedagen verplicht vast te stellen. Daarnaast mogen voor alle werknemers dan wel voor groepen werknemers nog drie dagen worden aangewezen in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.
4. De werknemers hebben het recht om tenminste drie kalenderweken aaneengesloten op vakantie te gaan.
5. Van de vakantiedagen vermeld in de leden 1 en 2 dient de werknemer jaarlijks 15 dagen op te nemen, zulks voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. De vakantiedagen worden in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.
6. In afwijking van lid 4 heeft de werknemer het recht om één maal per 2 jaar 7 kalenderweken aaneengesloten verlof op te nemen mits:
  - a. tenminste 12 maanden voor het tijdstip van ingang van het gewenste verlof het verzoek hiertoe bij de werkgever is ingediend en de periode in overleg tussen werkgever en werknemer wordt overeengekomen en vastgesteld;
  - b. hiervoor voldoende vakantiedagen worden opgebouwd voor de ingang van deze verlofperiode.

Als dit verlof is vastgesteld kan de werkgever zich niet meer op het bedrijfsbelang beroepen om de verlofperiode te wijzigen.

7. Bij een dienstverband voor een gedeelte van het jaar en/of met een onvolledige werkweek geldt naar evenredigheid aanspraak op voornoemde vakantiedagen. Bij beëindiging van het dienstverband worden eventueel te veel of te weinig genoten vakantiedagen verrekend.

### **Artikel 30A** Vitaliteitsdagen (geldend per 1 januari 2026)

De vaste werknemer van 50 jaar en ouder heeft per jaar recht op het bij de leeftijdsgroep waartoe hij behoort vermelde aantal vitaliteitsdagen.

<b>Leeftijdsgroep</b>	<b>Extra vitaliteitsdagen</b>
50 tot 55 jaar:	3 dagen
55 tot 60 jaar:	4 dagen
60 tot 63 jaar:	5 dagen
63 jaar:	6 dagen
Vanaf 64 jaar:	7 dagen

Vitaliteitsdagen worden toegekend met ingang van het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarin de werknemer de van toepassing zijnde leeftijd bereikt.

Vitaliteitsdagen vervallen indien deze door de werknemer niet worden opgenomen in het betreffende kalenderjaar.

De bepalingen in dit lid zijn niet van toepassing voor werknemers die gebruik maken van de regeling als bedoeld in artikel 34.

### **Artikel 31** Vakantietoeslag

1. Een werknemer heeft aanspraak op een vakantietoeslag ten bedrage van 8,25% van het ten laste van de werkgever komende loon, alsmede van het loon dat ten laste van de werkgever gekomen zou zijn gedurende de periode waarop deze werknemer tijdens de dienstbetrekking krachtens de Ziektewet, hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1 van de Wet arbeid en zorg en de Werkloosheidswet aanspraak op een uitkering heeft, met uitzondering van de beloning voor overwerk en vakantietoeslag.
2.
  - a. De vakantietoeslag waarop de werknemer, voor zover een en ander tot en met 28 februari van het lopende kalenderjaar opeisbaar is geworden, aanspraak heeft verworven, wordt in de maand april uitbetaald, behoudens het bepaalde onder b en met uitsluiting van artikel 17 lid 2 van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag.
  - b. Bij het einde van de dienstbetrekking wordt aan de werknemer het bedrag aan vakantietoeslag uitbetaald, waarop hij op dat tijdstip aanspraak heeft verworven.

## **Artikel 32** Afrekening vakantierechten

1. Op grond van artikel 7:640A van het BW geldt dat voor de wettelijke vakantiedagen een vervalttermijn geldt van een half jaar na het kalenderjaar waarin deze zijn opgebouwd.

Voor de reeds opgebouwde bovenwettelijke vakantiedagen blijft de verjaringstermijn van 5 jaar gehandhaafd.

2. Indien bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een werknemer meer dan wel minder vakantierechten heeft genoten dan hem overeenkomstig de bepalingen van de cao toekomen, wordt het eventueel te veel of te weinig genoten deel tussen werkgever en werknemer verrekend op basis van het loon over deze vakantiedagen.
3. De werkgever is verplicht bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer een verklaring uit te reiken, waaruit de duur van de vakantie en van het verlof zonder behoud van loon blijkt, welke aan de werknemer op dit tijdstip nog toekomen.

## **Artikel 33** Vakantierechten tijdens ziekte en verzuim zonder loonbetaling

In aanvulling op het in artikel 7:635 BW bepaalde geldt het volgende:

1. De werknemer bouwt bij ziekte de wettelijke vakantiedagen op zoals bepaald in artikel 7:634 BW. De werknemer bouwt bij ziekte geen bovenwettelijke dagen op.
2. De werknemers behouden hun aanspraak op vakantie over perioden waarop geen recht op loon bestaat:
  - a. Omdat met toestemming van de werkgever onbetaald verlof is genoten ten behoeve van deelname aan bijeenkomsten van de vakorganisatie waarvan betrokkene lid is, alsmede voor deelname aan in artikel 50 bedoelde bijeenkomsten.
  - b. Omdat de werknemer tijdens het dienstverband onvrijwillig werkloos is.
  - c. Omdat onbetaald verlof is genoten ten behoeve van deelname aan vergaderingen van politieke en/of PBO-organen waarvan betrokkene lid is.
  - d. Omdat een vrouwelijke werknemer de bedongen arbeid niet verricht wegens zwangerschap of bevalling.

## § 4. Regeling seniorenverlof

### Artikel 34 Seniorenregelingen

1. Tot 2027 wordt de al bestaande seniorenregeling ongewijzigd gehandhaafd voor alle werknemers. Deze regeling wordt in het vervolg als **Seniorenregeling I** aangeduid. Vanaf 1 januari 2027 wordt een nieuwe seniorenverlofregeling ingevoerd die alleen geldt voor bedrijfsverzorgers. Deze regeling wordt in het vervolg als **Seniorenregeling II** aangeduid. Hierdoor kan de bedrijfsverzorger eenmalig een keuze maken om gebruik te maken van of Seniorenregeling I of Seniorenregeling II. Doel van deze regelingen is dat de werknemer zoveel mogelijk wekelijks korter kan werken om zo gezond tot de AOW leeftijd te kunnen doorwerken.  
CAO partijen zullen voor 1 januari 2027 onderzoeken welke nadere voorwaarden aan Seniorenregeling II gesteld moeten worden. De leden 2 t/m 13 zijn zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.

#### Seniorenregeling I

1. De werknemer kan op basis van onderstaande regeling korter gaan werken. Deze regeling wordt in het kader van duurzame inzetbaarheid ingezet.
  - Tot 1 januari 2027 geldt dat de werknemer, vijf jaar voorafgaande aan de voor hem geldende AOW leeftijd, gebruik kan maken van deze regeling.(AOW-5)
  - Vanaf 1 januari 2027 geldt dat de werknemer vier jaar voorafgaande aan de voor hem geldende AOW leeftijd, gebruik kan maken van deze regeling. (AOW-4)

Voor deelname aan de regeling gelden de volgende voorwaarden:

- a. in de 10 voorafgaande kalenderjaren ten minste in elk jaar in dienstverband bij de werkgever gewerkt hebben, met dien verstande dat perioden waarin de werknemer arbeidsongeschikt geweest is in de zin van de ZW, WAO of WIA dan wel een uitkering ingevolge de WW heeft genoten, worden meegeteld; en
  - b. in de 10 voorafgaande kalenderjaren tenminste 260 weken en in het laatste voorafgaande kalenderjaar tenminste 26 weken persoonlijk arbeid hebben verricht bij de werkgever, met dien verstande dat perioden waarin de werknemer arbeidsongeschikt geweest is in de zin van de ZW worden meegerekend alsmede gedurende het laatste kalenderjaar perioden waarover een WW-uitkering is verstrekt, mits deze aansluiten aan of een onderbreking vormen van perioden gedurende welke de werknemer in dienst is geweest van een werkgever als hiervoor bedoeld.
2. Het seniorenverlof bedraagt 10 procent van de in artikel 14 lid 1 vastgestelde normale arbeidstijd per jaar zijnde 26 dagen per jaar met een maximum van 130 dagen berekend over 5 jaar. (vanaf 2027: 104 dagen berekend over 4 jaar). Deze 130 dagen (vanaf 2027: 104 dagen) komen vanaf het moment dat zij gebruik kunnen maken van deze regeling conform lid 1 beschikbaar. Bij het opnemen van het opgebouwde seniorenverlof (maximaal 130 dagen tot 2027 en vanaf 2027 104 dagen) vervalt het recht op de leeftijd/seniorendagen. De duur van de onderbrekingen wordt samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 31 dagen opvolgen.

3. Indien de werknemer binnen vijf jaar (vanaf 2027: vier jaar) voorafgaande aan de voor hem geldende AOW leeftijd, uit dienst gaat, dient de werknemer te veel opgenomen uren zoals bedoeld in dit artikel terug te betalen aan zijn werkgever.
4. Werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg wanneer het seniorenverlof wordt genoten. Uitgangspunt hierbij is dat het seniorenverlof binnen 5 jaar (vanaf 2027 binnen 4 jaar) voorafgaande aan de voor hem geldende AOW leeftijd zoveel als mogelijk evenredig per jaar wordt opgenomen. Het opsparen van het seniorenverlof, waarbij seniorenverlof integraal of grotendeels wordt opgenomen kort voorafgaande aan de voor hem geldende AOW leeftijd of pensioengerechtigde leeftijd, is niet toegestaan. Seniorenverlof is niet voor uitkering vatbaar.
5. De werkgever is verplicht het loon over deze verlofdagen door te betalen.
6. Het is de werkgever niet toegestaan een werknemer die gebruik maakt van de seniorenverlofregeling meer uren te laten werken dan de in artikel 14 lid 1 vastgestelde normale arbeidstijd per jaar op de dagen maandag tot en met zaterdag waarover recht op het in lid 2 genoemde seniorenverlof bestaat. Ook is het de werkgever niet toegestaan het seniorenverlof te verrekenen met eventuele minuren.
7. De werknemer meldt het voornemen om gebruik te maken van de verlofregeling tenminste drie maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever.
8. Het recht op verlof als bedoeld in lid 2 eindigt, zodra de leeftijd is bereikt waarop recht op deelname aan de voor hem geldende pensioenregeling ontstaat.
9. In het landelijk regulier overleg tussen partijen bij deze cao zal jaarlijks voor 1 oktober evaluatie van de seniorenverlofregeling plaatsvinden. Daarbij komen aan de orde de herbezetting van vrijgekomen uren die als gevolg van deelname aan deze seniorenverlofregeling zijn ontstaan en de financiële rapportage over de afgelopen periode.
10. Ter financiering van de seniorenverlofregeling I reserveert de werkgever 0,65% van de loonsom van zijn werknemers.
11. Voor de werknemer die korter dan 5 jaar (vanaf 2027: 4 jaar) voorafgaande aan de voor hem geldende AOW leeftijd voldoet aan het vereiste van 10 jaar dienstverband c.q. persoonlijke arbeid (als bedoeld in lid 1) geldt in afwijking van lid 2 dat het saldo naar rato wordt vastgesteld over de resterende periode tot de voor hem geldende AOW leeftijd of pensioengerechtigde leeftijd, te rekenen vanaf het moment, dat aan het vereiste van 10 jaar (als bedoeld in lid 1) is voldaan.
12. Voor de werknemers die op 31 december 2015 reeds gebruik maken van de seniorenverlofregeling conform de voorgaande cao 2012-2013 worden de oude afspraken gerespecteerd.
13. Werknemers die gebruik maken van de seniorenverlofregeling I hebben in afwijking van artikel 30 lid 1, recht op 23 ½ vakantiedagen per jaar.

14. Voor werknemers die al voor 2027 aan deze seniorenregeling deelnemen blijven de voorwaarden die voor 2027 gelden van kracht.

### **Seniorenregeling II (uitsluitend voor de bedrijfsverzorger)**

15. Per 1 januari 2027 geldt voor de bedrijfsverzorger de mogelijkheid om korter te werken volgens een zogenaamde 80-90-100 regeling waarbij de werknemer 80% van zijn normale wekelijkse arbeidsduur gaat werken tegen 90% van het salaris en 100% pensioenopbouw over het salaris conform de wijze zoals dat in het landbouwpensioenfonds is geregeld.
16. Voor deze regeling geldt een dienstjareneis als bedrijfsverzorger van tenminste 10 jaar voorafgaand aan de ingangsdatum van de seniorenregeling
17. De toetredingsleeftijd voor deze regeling geldt vanaf 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd (aow-5)
18. Bij de keuze van een werknemer voor de nieuwe seniorenregeling vervallen de vitaliteitsdagen.

## **§ 5. Regeling inzake ziekte en ongeval**

### **Artikel 35** Algemene bepalingen bij ziekte en ongeval

De werknemer die op grond van gemoedsbezwaren van de hem bij de Ziektewet of de WAO/WIA opgelegde verplichtingen is vrijgesteld, kan tegenover de werkgever aanspraak maken op hetgeen hem volgens het bepaalde in het volgende artikel van de zijde van de werkgever zou toekomen, indien hij van bedoelde verplichtingen niet was vrijgesteld.

### **Artikel 36** Verzuimbegeleiding

1. De werknemer maakt tijdens eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid aanspraak op verzuimbegeleiding welke voortvloeit uit de WVP en dient te voldoen aan de verplichtingen volgens de WVP.
2. Per bedrijf wordt een verzuimprotocol opgesteld welke overeenkomstig de Wet op de Ondernemingsraden voor instemming wordt voorgelegd aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.

### **Artikel 37** Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht

Voor de uitkeringspercentages genoemd in dit artikel geldt dat de werknemer zich dient te houden aan de regels die in het verzuimprotocol van de onderneming zijn vastgelegd en voldoende medewerking dient te verlenen aan de reïntegratieverplichtingen volgens de WVP. Beoordeling hiervan vindt plaats door een onafhankelijke deskundige zoals een bedrijfsarts of een arbeidsdeskundige.

1. Voor de vaststelling van de hoogte van het naar tijdruimte vastgestelde loon genoemd in de leden van dit artikel wordt uitgegaan van de bepalingen opgenomen in artikel 7:629 BW, te weten het loon waarop de werknemer – ware hij niet arbeidsongeschikt geworden – aanspraak had kunnen maken.
2. Werknemers waarvan het dienstverband tijdens arbeidsongeschiktheid eindigt hebben met ingang van de dag na het einde van het dienstverband geen recht op de wettelijke loondoorbetalingverplichting zoals genoemd in artikel 7:629 BW, alsmede de aanvullingen zoals in dit artikel vermeld.
3. Volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemers die binnen de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid de IVA instromen, hebben recht op de aanvullingen op de loondoorbetalingverplichting zoals in dit artikel opgenomen.
4. **Loondoorbetalingverplichtingen eerste periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)**  
Tijdens de eerste 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
5. **Loondoorbetalingverplichtingen tweede periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)**
  - a. Tijdens de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
  - b. Indien de werknemer verzekerd is voor het Pluspakket via SAZAS dan wel kiest voor gelijke aanspraken en voorwaarden als bedoeld in lid 13 van dit artikel heeft hij recht op een extra aanvulling van 10%, mits sprake is van nakoming van WVP-verplichtingen.
6. **Loondoorbetalingverplichtingen tweede jaar van arbeidsongeschiktheid**
  - a. Tijdens het 2e jaar van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 75% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Indien de werknemer voldoende medewerking verleent aan de re-integratie verplichtingen volgens de WVP wordt de aanvulling verhoogd tot 85% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
  - b. Indien de werknemer verzekerd is voor het Pluspakket via SAZAS dan wel kiest voor gelijke aanspraken en voorwaarden als bedoeld in lid 13 van dit artikel heeft hij recht op een extra aanvulling van 15%, mits sprake is van nakoming van WVP-verplichtingen.
7. **Loondoorbetalingverplichtingen werknemers minder dan 35% arbeidsongeschikt**
  - a. Indien de werknemer in aansluiting op de periode van arbeidsongeschiktheid genoemd in lid 6 van dit artikel volgens het UWV arbeidsongeschikt is of eerder als dit objectief is vastgesteld, maar minder dan 35%, en zolang het dienstverband gecontinueerd wordt bij dezelfde werkgever, ontvangt de werknemer 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon gedurende maximaal 5 jaar.

- b. Om aanspraak te kunnen maken op het gestelde onder a hebben werknemer en werkgever op grond van de WVP de inspanningsverplichting om een re-integratie traject in gang te zetten.
  - c. Indien de werknemer verzekerd is voor het Pluspakket via SAZAS dan wel kiest voor gelijke aanspraken en voorwaarden als bedoeld in lid 13 van dit artikel is lid 8 tevens van toepassing.
  - d. Zie voor de ontslagmogelijkheid artikel 9.
8. **Aanvulling tijdens het derde tot en met zevende WIA-jaar**
- a. Indien de werknemer verzekerd is voor het Pluspakket via SAZAS dan wel kiest voor gelijke aanspraken en voorwaarden als bedoeld in lid 13 heeft deze werknemer bij ongeschiktheid tot werken wegens ziekte langer dan 104 weken, voor zover en zolang de werknemer ongeschikt is en blijft tot het verrichten van arbeid, vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA, recht op een aanvulling ter hoogte van 10%, mits sprake is van nakoming van WVP-verplichtingen.
  - b. Het recht op aanvulling als bedoeld onder a vervalt, als UWV de WIA-uitkering intrekt dan wel beëindigt, tenzij de intrekking dan wel beëindiging van de WIA-uitkering wordt veroorzaakt doordat de werknemer tussen 0 en 35 procent arbeidsongeschikt wordt bevonden.
9. Voor de vaststelling van de hoogte van de aanvulling op de loondoorbetaling-verplichting als bedoeld in de vorige leden geldt, dat de werknemer niet meer zal ontvangen dan het overeengekomen naar tijdsruimte vastgestelde loon. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
10. Indien en zodra de Ziektewetuitkering via de werkgever wordt uitgekeerd en deze uitkeringen na aftrek van de voorgeschreven inhoudingen hoger zijn dan het voor de werknemer geldende loon, is de werkgever verplicht ook het meerdere aan de werknemer uit te betalen.
11. a. De werkgever is bevoegd de betalingsverplichtingen die voortvloeien uit lid 1 tot en met 10 op te schorten voor de tijd gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan de in deze paragraaf gegeven voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
- b. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven binnen vier dagen nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan gerezen is of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
12. De werkgever heeft op grond van artikel 6:107a BW een zelfstandig verhaalsrecht in geval van arbeidsongeschiktheid van een werknemer, veroorzaakt door een aansprakelijk te stellen derde.
13. De werkgever dient zelf te voorzien in de verplichtingen als bedoeld onder lid 4 tot en met 7. Voor de agrarische sector biedt SAZAS een Basisverzekering om deze verplichtingen af te dekken. SAZAS biedt daarnaast een Plusverzekering (Pluspakket) voor de werknemer. Daarmee kan de werknemer zijn inkomen bij arbeidsongeschiktheid nog verder aanvullen. Partijen bij deze cao hebben afgesproken, dat de werkgever die niet verzekerd is bij

SAZAS zijn werknemer – als deze in aanmerking wenst te komen voor de aanvullingen van de Plusverzekering – dezelfde aanspraken onder dezelfde voorwaarden dient aan te bieden zoals opgenomen in de Plusverzekering via SAZAS.

De afspraken tussen werkgever en werknemer worden schriftelijk vastgelegd. De brochure en algemene voorwaarden van de verzekering kunt u vinden op [www.sazas.nl](http://www.sazas.nl).

## **§ 6. Pensioenen**

### **Artikel 38**            Pensioenregeling

1. Werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van de bepalingen van de Statuten en Reglementen van de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL), voor zover op hen betrekking hebbend. De BPL pensioenregeling is op de werknemer van toepassing (zie bijlage D).
2. Deelname is verplicht met inachtneming van het gestelde in deze pensioenregeling.

## **§ 7. Overige bepalingen van sociale aard**

### **Artikel 39**            Gedragslijn bij fusie, reorganisatie en bedrijfsbeëindiging

Ingeval van fusie, reorganisatie dan wel beëindiging van de onderneming, zal de werkgever tijdig met de bij deze cao betrokken werknemersorganisatie contact opnemen over de rechtspositie, waarin een sociaal plan begrepen kan zijn, van de bij hem in dienst zijnde werknemers, met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden.

### **Artikel 40**            Vakbondscontactpersoon en vakbondsfaciliteiten

1. De werkgever zal de werknemersorganisatie, partij bij deze cao, in de gelegenheid stellen om, in overleg, een bezoldigde bestuurder toe te laten in zijn onderneming.
2. Werknemersorganisatie kunnen een of meer vakbondscontactpersonen aanwijzen en maken deze persoon of personen kenbaar aan de werkgever.
3. De werkgever stelt de vakbondscontactpersoon maximaal 10 dagen onbetaald verlof ter beschikking om aan vakbondsactiviteiten deel te nemen.
4. De werkgever draagt er zorg voor dat de contactpersonen niet uit hoofde van hun functie of activiteiten als contactpersonen in een positie in de onderneming worden benadeeld, zulks bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.
5. Bij een klacht van een contactpersoon ter zake van het bovenstaande kan deze het oordeel vragen van partijen die deze overeenkomst hebben afgesloten.

6. De werkgever zal aan de personen bedoeld in de leden 1 en 2, voor uitoefening van hun functie faciliteiten verlenen, zoals het beschikbaar stellen van vergaderruimte, indien aanwezig in het bedrijf.
7. De werkgever is gehouden de leden van een bond die uitgenodigd zijn tot het bijwonen c.q. volgen van statutaire vakbondsvergaderingen of congressen vrijaf te geven zonder behoud van loon, en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten tot het volgen van cursussen zonder behoud van loon. Vergaderingen met de leden binnen de onderneming vinden zoveel mogelijk plaats in aansluiting op de werktijd.
8. Werknemers die lid zijn van een werknemersorganisatie kunnen aanspraak maken op een fiscaal vriendelijke tegemoetkoming in de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie door hiervoor een verzoek bij de werkgever in te dienen. De voorwaarden zijn opgenomen in het Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie (bijlage F). In deze bijlage is ook een voorbeeld van het declaratieformulier opgenomen.

#### **Artikel 41**            Bedrijfsfitness

De werkgever kan in het kader van gezondheidsbeleid aan de werknemer binnen de fiscaal gefaciliteerde mogelijkheden een tegemoetkoming in de kosten van een fitnessabonnement verstrekken.

#### **Artikel 42**            Vacaturemelding

Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, zal de werkgever alle daarvoor van belang zijnde vacatures kenbaar maken aan het desbetreffende UWV. Nadat in een zodanige vacature op een andere wijze dan via bemiddeling door het UWV is voorzien zal de werkgever hiervan aan het UWV mededeling doen.

#### **Artikel 43**            Weder indienstneming

1. Indien aan de in lid 2 vermelde voorwaarden is voldaan, zal de werkgever binnen zes maanden na de beëindiging van het dienstverband voor bepaalde tijd geen werknemer in dienst nemen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, dan nadat hij de werknemer van wie het dienstverband aldus is beëindigd, in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden te hervatten.
2. De in lid 1 genoemde voorwaarden zijn de volgende:
  - a. In de 24 maanden voorafgaand aan de datum beëindiging van het laatste dienstverband moeten ertussen de desbetreffende werkgever en werknemer gedurende in totaal minstens 12 maanden een of meer dienstverbanden hebben bestaan.
  - b. Het laatste dienstverband is beëindigd door opzegging van werkgeverszijde, of is ingeval van een dienstverband voor bepaalde tijd of een bepaald werk van rechtswege beëindigd.

3. De hervatting van de werkzaamheden geschiedt op dezelfde of gunstiger voorwaarden als laatstelijk voor de werknemer golden.
4. Indien voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard het aantal werknemers dat de werkgever in de gelegenheid dient te stellen het werk te hervatten, groter is dan het aantal werknemers waarvoor de werkgever op basis van de arbeidsbehoefte werk beschikbaar heeft, stelt de werkgever allereerst degenen met het langste arbeidsverleden bij de werkgever in de gelegenheid het werk te hervatten.
5. Hetgeen in voorgaande leden is bepaald, is niet van toepassing ingeval UWV, in een door haar verleende toestemming tot beëindiging van de arbeidsverhouding geen of een anders luidende voorwaarde in verband met hervatting van werkzaamheden heeft verbonden.

#### **Artikel 43A** Veiligheid en gezondheid

1. Indien de werknemer de overeengekomen arbeid niet kan verrichten door omstandigheden die zijn veiligheid en of gezondheid in gevaar brengen neemt hij direct contact op met de werkgever. Indien de werkgever geen passende voorzieningen kan treffen en de oorzaak van het niet kunnen werken in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen, wordt de niet gewerkte tijd als gewerkte tijd aangemerkt.

#### **Artikel 44** Antidiscriminatie

Met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen, is het niet toegestaan om gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid 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 45** Ongewenste intimiteiten

1. De werkgever is gehouden een zodanig beleid te voeren dat de werknemers in de werkorganisatie zoveel mogelijk worden gevrijwaard voor ongewenste intimiteiten.
2. Van ongewenste intimiteiten is sprake, indien:
  - een werknemer door oneigenlijk gebruik van het gezag, waaraan betrokkene krachtens haar/zijn arbeidsovereenkomst is onderworpen, uitdrukkelijk tegen haar/zijn wil wordt gedwongen ongewenste gedragingen, of
  - een werknemer in de werksituatie wordt geconfronteerd met woorden of daden op seksueel gebied, waarvan deze duidelijk laat blijken en/of de pleger redelijkerwijs moet begrijpen, dat de werknemer deze ongewenst vindt.
3. Geadviseerd wordt om in voorkomende gevallen contact op te nemen met het algemeen maatschappelijk werk in de woonplaats of aangrenzende gemeente

## **Artikel 46** Gezondheidsbeleid

1. De werkgever stelt de werknemers periodiek in de gelegenheid om eenmaal per drie jaar een medisch onderzoek te ondergaan, dat erop gericht is de gezondheid van de werknemers te monitoren, eventuele gezondheidsrisico's tijdig te identificeren en te beperken en de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich brengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken. Rapportages van het onderzoek worden aan de werkgever door de onderzoekers geanonimiseerd gerapporteerd.
2. De werkgever stelt o.m. op basis van het PMO in overleg met de OR een vitaliteitsbeleid vast waarin maatregelen en faciliteiten worden geboden die kunnen bijdragen aan arbeidsongeschiktheidspreventie, goede arbeidsomstandigheden en verbetering van lifestyle.
3. De werkgever brengt jaarlijks verslag uit aan de OR m.b.t. het gevoerde beleid en de resultaten.
4. De werkgever is verplicht om werknemers die regelmatig spuitwerkzaamheden met giftige stoffen verrichten, in de gelegenheid te stellen om jaarlijks door middel van een medisch onderzoek te laten vaststellen of zij deze werkzaamheden zonder bezwaar kunnen verrichten. Op verzoek van de werknemer, die in het bezit is van een met een spuitlicentie, mag tijdens het medisch onderzoek ook het bloed worden onderzocht. De kosten van dit onderzoek zijn voor rekening van de werkgever.
5. De onderzoeken genoemd in lid 1 en 4 worden uitgevoerd door deskundigen die daartoe op grond van artikel 14 Arbowet bevoegd zijn.

## **Artikel 47** Beschermings- en beschuttingsmiddelen

1. De werkgever is gehouden aan de werknemer die met chemische en spuitmiddelen moet werken, deugdelijke beschermings- en beschuttingsmiddelen ter beschikking te stellen en er zorg voor te dragen dat deze regelmatig afdoende worden gereinigd.
2. De werknemer is gehouden de door de werkgever ter beschikking gestelde beschermings- en beschuttingsmiddelen doelmatig te gebruiken en zorgvuldig te beheren.

## **Artikel 48** Spuitdiploma

De werkgever ziet er op toe dat de werknemer die spuitwerkzaamheden verricht, een spuitdiploma heeft.

## **Artikel 49** Werken met asbest

1. Het werken met asbest kan alleen geschieden overeenkomstig de hiervoor gestelde wettelijke bepalingen en regelgeving.

2. Het volgen van de wettelijk verplichte cursus inzake het werken met asbest, kan alleen geschieden in onderling overleg tussen werknemer en werkgever en op basis van vrijwilligheid en impliceert dat de werknemer na het met goed gevolg afleggen van bedoelde cursus, ook de betreffende werkzaamheden wil uitvoeren.

#### **Artikel 50**           Educatief verlof

Educatief verlof:

De werknemers hebben per jaar recht op maximaal 5 dagen onbetaald verlof voor het volgen van algemene cursussen die gegeven worden door één of meer organisaties die partij zijn bij deze cao dan wel door een hiermee verbonden jongerenorganisatie, of voor het volgen van een andere, in algemene zin op de agrarische bedrijfstak gerichte cursus.

#### **Artikel 51**           Scholing

1. Werknemers hebben voor cursussen die betrekking hebben op het werkterrein van de cao per jaar recht op maximaal 10 dagdelen betaald verlof. Voor het volgen van deze cursussen moet toestemming zijn gegeven door het regulier overleg voor scholing vermeld in lid 5.
2. Ter financiering van de reis- en cursuskosten en het noodzakelijke loonverzuim in verband met het volgen van bovengenoemde cursussen reserveert de werkgever 0,5% van de loonsom van zijn werknemers.
3. De keuze van te volgen cursus(sen) geschiedt in overleg tussen werkgever en werknemer.
4. Informatie omtrent de voorwaarden waaronder loonverzuim voor scholingsverlof en reis- en cursuskosten worden vergoed, kan opgevraagd worden bij de werkgever.
5. Er is een regulier overleg voor scholing, dat is samengesteld uit vertegenwoordigers van de cao-partijen. In het regulier overleg wordt bepaald, welke cursussen en opleidingen in aanmerking komen voor financiering uit de in lid 2 vermelde reservering. Tevens beoordeelt het regulier overleg scholingsplannen en beoordeelt zij of de hoogte van het reserveringspercentage dient te worden aangepast.
6. Niet op het werkterrein van de werknemer betrekking hebbende cursussen komen alleen in aanmerking voor vergoeding van cursus- en reiskosten. De werkgever bepaalt de hoogte van de vergoeding.

#### **Artikel 52**           Vakonderwijs

De werkgever is verplicht aan werknemers als bedoeld in artikel 2 lid 2, die ingevolge het leerlingstelsel (de beroepspraktijkvorming in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg) voor de land- of tuinbouw onderwijs volgen, de kosten te vergoeden op basis van € 612,60 per cursusjaar bij een volledig dienstverband. Voor werknemers met een gedeeltelijke werkweek wordt de vergoeding naar evenredigheid bepaald tot een minimum van € 476,47 per cursusjaar.

## **Artikel 52A**            Stage en Stagevergoeding

De onderneming in de bedrijfsverzorging die stageplaatsen aanbiedt draagt zorg voor schriftelijke vastlegging van een stageovereenkomst met de stagiaire en eventuele betrokken onderwijsinstelling. De onderneming in de bedrijfsverzorging kent aan stagiaires met een full-time stageprogramma, ongeacht opleidingsniveau, een stagevergoeding toe van € 450,- per maand. Per 1 januari 2026 wordt de stagevergoeding verhoogd naar € 500,- per maand voor een fulltime stage.

## **Artikel 53**            Werkoverleg

1. In ondernemingen, waar geen ondernemingsraad is ingesteld, zal de werkgever regelmatig, doch tenminste twee maal per jaar, overleg voeren met het personeel over de personeelsbehoefte, het personeelsbeleid en de kwaliteit van de arbeid.
2. Werknemers die het personeel vertegenwoordigen in dit overleg, genieten dezelfde rechtsbescherming als een lid van een ondernemingsraad.

## **Artikel 54**            Nevenarbeid

De werknemer mag niet werken voor zichzelf (in eigen bedrijf of als zzp-er) of voor een andere werkgever als hij daarvoor geen schriftelijke toestemming van de werkgever heeft. De werkgever kan deze toestemming weigeren als de werkgever dit kan rechtvaardigen op grond van objectieve redenen. Hiervan is in ieder geval sprake als door de combinatie van werk de grenzen van de arbeidstijdenwetgeving worden overschreden.

## **Artikel 55**            Sociaal Fonds Colland Arbeidsmarktbeleid

1. Er bestaat een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake Sociaal Fonds Colland Arbeidsmarktbeleid (cao-Colland). Partijen bij deze cao zijn deze afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen met andere agrarische sectoren. Zie voor nadere informatie bijlage D.
2. Werkgevers zijn een financiële bijdrage verschuldigd aan de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid. De actuele premies zijn te vinden op de website van Colland: [www.colland.nl](http://www.colland.nl).
3. Het B-deel van de cao-Colland omvat premies welke overeenkomstig de voorwaarden van cao-Colland worden vastgesteld door cao partijen betrokken bij de cao Bedrijfsverzorgingsdiensten. De premie voor het B-deel is vastgesteld op 0%.

**Artikel 56**            Vervallen

**Artikel 57**            Heffingsgrondslag

1. De jaarlijkse heffing genoemd in artikel 55 vindt plaats op basis van loon voor heffingen als bedoeld in artikel 2. Als maximum dagloon per dag wordt aangehouden anderhalf maal het maximum premiedagloon waarover de premies werknemersverzekeringen worden geheven.
2. Over tijdvakken van arbeidsongeschiktheid gelegen na het tijdvak van 104 weken als bedoeld in artikel 7:629 BW is over deze tijdvakken ontvangen uitkeringen ingevolge de WAO, de WIA of daarmee naar de aard en strekking gelijk te stellen uitkeringen of loonbetalingen geen heffing verschuldigd.

## HOOFDSTUK VI    **SLOTBEPALINGEN**

### **Artikel 58**            Tussentijdse wijzigingen

Indien gedurende de geldigheidsduur van deze cao zich buitengewone omstandigheden voordoen, welke naar het oordeel van één of meer partijen aanleiding moeten zijn tot tussentijdse wijzigingen in deze cao, zal op verzoek van de meest gerede partij een vergadering bijeengeroepen worden van de partijen bij deze cao.

### **Artikel 59**            Ontheffing van cao bepalingen

1. De paritaire commissie Bedrijfsverzorgingsdiensten kan op verzoek van een werkgever of groep van werkgevers (hierna te noemen: verzoeker) ontheffing verlenen van de toepassing van één of meer bepalingen van deze cao.
2. De paritaire commissie verleent ontheffing in geval van zwaarwegende argumenten op grond waarvan toepassing van deze bepalingen redelijkerwijs niet van de verzoeker kan worden gevergd. 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. Verzoeken tot ontheffing dienen schriftelijk te worden ingediend bij de paritaire commissie Bedrijfsverzorgingsdiensten, per adres secretariaat WAB, Zeilmakersstraat 19, 8601 WT Sneek

Het verzoek 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 dispensatieverzoek;
  - d. de motivering van het verzoek;
  - e. de dagtekening.
4. De verzoeker verschaft desgevraagd binnen een daartoe aangegeven termijn (aanvullende) gegevens en bescheiden, die voor de beoordeling van het verzoek nodig zijn.
  5. Een verzoek wordt in behandeling genomen nadat de verstrekte informatie voldoende is voor de beoordeling van het verzoek.
  6. De paritaire commissie kan, indien zij dat nodig acht, verzoeker uitnodigen om te worden gehoord om het verzoek nader toe lichten. Verzoeker kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door deskundigen evenals zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen stelt zij de paritaire commissie ten minste 7 dagen voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte.
  7. Kosten die de verzoeker maakt ter zake van het ontheffingsverzoek, komen voor rekening van verzoeker.

8. De paritaire commissie neemt binnen 2 maanden na datum ontvangst van het complete dossier van het ontheffingsverzoek een schriftelijk en gemotiveerd besluit. De beslistermijn van twee maanden kan indien nodig met hoogstens 1 maand worden verlengd.
9. Het secretariaat van de paritaire commissie zendt zo spoedig mogelijk het schriftelijk en gemotiveerd besluit aan verzoeker.
10. De ontheffing wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van deze cao. Indien een nieuwe cao van toepassing wordt, dient verzoeker opnieuw een dispensatieverzoek in te dienen.

## **Artikel 60**            Geldigheidsduur

Deze cao geldt voor de periode van 1 november 2025 tot en met 31 december 2027 en eindigt van rechtswege.

Aldus overeengekomen en getekend,

*Namens Werkgeversvereniging AB Nederland*

Voorzitter

*Namens CNV*

Voorzitter  
Bestuurder

*Namens FNV*

## Afkortingslijst

<b>ATV</b>	Arbeidstijdverkorting
<b>BPL</b>	Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw
<b>BW</b>	Burgerlijk Wetboek
<b>CAO</b>	Collectieve Arbeidsovereenkomst
<b>IVA</b>	Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
<b>STAR</b>	Stichting van de Arbeid
<b>WAO</b>	Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering
<b>WIA</b>	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
<b>WML</b>	Wettelijk Minimum Loon
<b>WVP</b>	Wet Verbetering Poortwachter
<b>UWV</b>	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

**Landelijk Regulier Overleg**

Twee keer per jaar wordt een Landelijk Regulier Overleg georganiseerd waar over actualiteiten en ontwikkelingen in de branche wordt gesproken. Het voorjaarsoverleg wordt voorbereid en gepland door de werkgevers. Het najaarsoverleg wordt voorbereid en gepland door de vakbonden.

**Aanpassen functiematrix**

Werkgevers stellen voor om de mogelijkheden te toetsen om tot enkele aanpassingen in de functiematrix te komen om tot een betere aansluiting met de praktijk te komen. Het gaat hierbij om de volgende functies en functiebenamingen:

Schaal 1: Oogstmedewerker > Assistent agrarisch medewerker, Assistent groenvoorziening, assistent fruitteeltmedewerker.

Schaal 2: Het woord 'Assistent' verwijderen ( schaal 2 medewerkers kunnen de werkzaamheden vaak al zelfstandig uitvoeren).

Schaal 3: Toevoegen van Allround agrarisch medewerker.

Bijlage B1

Funciematrix

Funciegr oepen	PRIMAIRE FUNCTIES	OVERIGE FUNCTIES	ONDERSTEUNENDE FUNCTIES
9 190,5 – 215	Senior relatiebeheerder		Medewerker marketingcommunicatie
	HRM-adviseur (externe contacten)		Personeel functionaris
	Personeelsbeheerder		
8 165,5 - 190	Relatiebeheerder		ICT-medewerker
			Projectcoördinator
			Directiesecretaresse
7 140,5 – 165	Junior relatiebeheerder		Financieel administrateur
	Planner		Salarisadministrateur
			Verzaimcoördinator
6 115,5 – 140	1 <sup>st</sup> Bedrijfsverzorger	Teeltchef	Medewerker PR en communicatie
		Meewerkend uitvoerder	Medewerker financiële administratie
			Secretaresse
			Medewerker salarisadministratie
5 95,5 – 115	Bedrijfsverzorger A	Monteur onderhoud materieel	
		Voorman	Administratief vestigingsmedewerker
		Allrounder hovenier	
		Allrounder dierverzorger	
4 75,5 – 95	Bedrijfsverzorger B	Chauffeur binnenland	Administratief medewerker
		Timmerman	Adm. medewerker salarisadministratie
			Telefoniste
3 55,5 – 75	Algemeen medewerker	Hovenier	
		Agrarisch medewerker	Adm. medewerker dataverwerking
		Teeltmedewerker	
		Assistent groenvoorziening	
		Assistent agrarisch medewerker	
2 35,5 – 55	Productiemedewerker	Assistent financieel medewerker	Medewerker huishoudelijke dienst
1 1 – 35		Oogstmedewerker	

**Instructie**

In het kader van de procedure zoals omschreven in artikel 4A de leden 5 en 6 van deze cao, is in deze bijlage een model beoordelingsformulier opgenomen. In overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging kan een ander beoordelingssysteem worden afgesproken.

**Formulier en toelichting**

Een beoordelingssysteem moet duidelijk maken dat er een samenhang bestaat tussen individuele beloning en de individuele wijze van functie-uitoefening. Op basis van de beoordeling wordt een beslissing genomen over het al dan niet toekennen van een trede. Vanaf 1 januari 2015 is hieraan ook een beoordelingsafhankelijke beloning gekoppeld. De toekenning van deze beloning is niet blijvend en kan vervallen indien het functioneren het jaar opvolgend op of onder de norm ligt. Deze variabele beloning wordt mogelijk nadat het maximum van de salarisschaal is bereikt. Bij 'zeer goed' functioneren is het eerste jaar 2% extra en de daaropvolgende 2 jaar nog eens 1% per jaar extra te verdienen. Indien sprake is van 'uitstekend' functioneren dan geldt voor het eerste jaar 3% extra en de daaropvolgende 2 jaar nog eens 2% per jaar extra.

Bij een beoordelingsgesprek wordt er van uitgegaan dat de taken en bevoegdheden van een functie bij de werknemer bekend zijn. Een functiebeschrijving is een duidelijk voorbeeld van een goed vastgelegde taakomschrijving.

**De toepassing van het beoordelingsformulier**

1. Het is belangrijk dat de werknemer weet wat er van hem wordt verwacht. Een beoordeling wordt minimaal één keer per jaar gegeven. Aan de hand van de functiebeschrijving moet de directe leidinggevende zijn verwachtingen zo concreet mogelijk aangeven.
2. De direct leidinggevende beoordeelt iedere werknemer aan de hand van vijf gezichtspunten.
3. De direct leidinggevende voegt een motivering toe (bij onder de maat en boven verwachting is dit verplicht).
4. De direct leidinggevende geeft tijdens het beoordelingsgesprek een mondelinge toelichting op de beoordeling en maakt met de werknemer afspraken.
5. Deze afspraken worden ingevuld in de daarvoor gereserveerde ruimte van het formulier.
6. Als alle gezichtspunten zijn beoordeeld, bepaalt de direct leidinggevende een totaal score. Indien op twee of meer gezichtspunten onder de maat zijn en er een tussentijds gesprek is geweest, is het mogelijk geen trede toe te kennen. Indien er vier of meer scores boven verwachting zijn en het maximum van de groep is nog niet bereikt wordt een dubbele trede toegekend.
7. Oude beoordelingsformulieren worden na vijf jaar door de werkgever vernietigd.

## Beoordelingsformulier

Naam werknemer (beoordeelde) .....

Functienaam .....

Naam directe chef (beoordelaar) .....

Beoordelingsperiode van ..... tot .....

Datum beoordelingsgesprek .....

Gemaakte afspraken tijdens het vorige beoordelingsjaar:

zie afspraken beoordelingsformulier vorig jaar

.....

### 1. Benodigde kennis

In hoeverre is met in acht name van de functievereisten de benodigde kennis van de werknemer wat betreft werkinhoud, functie, bevoegdheden en taken

Boven verwachting

Naar behoren

Onder de maat

Motivering:

.....

.....

.....

Nieuwe afspraken voor het komende jaar:

.....

.....

### 2. Vaardigheden

In hoeverre zijn de vaardigheden zoals handigheid en gebruik van de werkmiddelen:

Boven verwachting

Naar behoren

Onder de maat

Motivering:

.....

.....

Nieuwe afspraken voor het komende jaar:

.....

.....

Verwachte bijdrage van de werknemer:

.....

.....



**Onder de maat:**

De werknemer voldoet op essentiële aspecten niet aan de functie eisen.  
Verbetering van functioneren zal moeten optreden.

**Naar behoren:**

De werknemer functioneert overeenkomstig de eisen die aan de functie worden gesteld.

**Boven verwachting:**

De werknemer voldoet dusdanig dat het functioneren en het resultaat daarvan boven de functie-eisen uitstijgt.

Eindoordeel beoordelaar:

.....  
.....

Opmerkingen beoordeelde:

.....  
.....

Voor akkoord beoordelaar:

.....

Voor akkoord beoordeelde:

.....

## 1. Inleiding

Bij de toepassing van de ORBA-methode voor functie-onderzoek en -waardering, bestaat voor functievervullers de mogelijkheid bezwaar aan te tekenen tegen het onderzoeksresultaat bij implementatie daarvan. Dat wil zeggen: vanaf het moment dat de medewerker schriftelijk door de werkgever in kennis is gesteld van het ORBA- functieonderzoeksresultaat en de voor hem/haar daaruit volgende salarisschaal toekenning.

In deze notitie wordt de procedure van bezwaar en beroep behandeld, waarbij aandacht wordt besteed aan de mogelijke beroepsgronden, de verschillende fasen van bezwaar en beroep en de instanties die bij de behandeling zijn of kunnen worden betrokken.

## 2. De procedure

De procedure kent een drietal opeenvolgende stappen, te weten:

- 1) De overlegfase
- 2) De bezwaarfase
- 3) De externe beroepsfase

Aan het indienen van bezwaar en/of beroep én de daaruit volgende heroverwegingen zijn gronden én termijnen verbonden en de behandelingen vinden plaats conform de hieronder bepaalde procedures.

Indien een functiehouder na de vastgestelde periode waarin een bezwaarschrift kan worden ingediend van mening is dat zijn functieomschrijving respectievelijk waardering of indeling niet meer overeenstemt met de feitelijke situatie, bestaat de mogelijkheid tot een zogenaamde herclassificatie. Er kan dan een aanvraag voor heronderzoek en -waardering worden aangevraagd.

### 2.1 Termijnen en verslaglegging

De overlegfase kan pas ingaan na de bekendmaking van de vastgestelde ORBA-functiegroep-indeling van de functie.

Een (eventueel) volgende stap in de procedure kan pas dan worden ondernomen, nadat de voorgaande is afgerond en de medewerker van het resultaat in kennis is gesteld.

Van de resultaten van de behandeling worden de betreffende medewerkers schriftelijk in kennis gesteld.

De termijnen voor het indienen van bezwaren en beroepen zijn:

- Overleg: binnen 1 maand na in kennisstelling van de ORBA-functiegroep indeling van de functie
- Bezwaar: binnen 1 maand na in kennisstelling van het resultaat van de overlegbehandeling
- Extern beroep: binnen 1 maand na in kennisstelling van het resultaat van de bezwaarbehandeling.

De termijn voor behandeling van het bezwaar en beroepen zijn:

Overleg: 1 maand

Bezwaar: 3 maanden

Extern beroep: 3 maanden

Dit houdt in dat de medewerker binnen deze termijnen schriftelijk in kennis wordt gesteld van het resultaat van de behandeling. Indien om organisatorische redenen de behandeling niet binnen deze termijnen kan worden afgerond wordt de medewerker hierover geïnformeerd.

## 2.2 Beroepsgronden

De medewerker kan 1) overleg aanvragen en eventueel daarop volgende 2) bezwaar indienen, indien hij/zij zich niet kan vinden in de resultaten van het onderzoek naar zijn/haar functie, voor wat betreft:

- de vastgelegde kerntaken en verantwoordelijkheden in de functieomschrijving, indien deze niet overeenkomen met de feitelijk opgedragen kerntaken en verantwoordelijkheden en/of
- de indeling van de functie in de ORBA-functiegroep.

De medewerker kan 3) extern beroep indienen indien hij/zij zich niet kan vinden in de resultaten van het onderzoek naar zijn/haar functie, voor wat betreft:

- de indeling van de functie in de ORBA-functiegroep.

## 2.3 Het kenbaar maken van een bezwaar of beroep

De medewerker maakt het bezwaar of beroep kenbaar door het indienen van een schriftelijk gemotiveerd verzoek tot heroverweging van het functieonderzoeksresultaat.

## 2.4 De beroepsinstanties

De medewerker dient haar bezwaar of beroep in bij:

Overleg: P&O en stelt hiervan tevens de leidinggevende in kennis.

Bezwaar: P&O en stelt hiervan tevens de leidinggevende in kennis.

Extern beroep: De bestuurder van de vakorganisatie waar de medewerker bij is aangesloten en stelt werkgever hiervan tevens in kennis.

Indien de medewerker géén lid is van een vakorganisatie dient hij/zij haar extern beroep in bij de werkgever.

De betreffende instantie beoordeelt of het bezwaar óf beroep voldoet aan de formele vereisten én initieert en organiseert vervolgens de behandeling.

Ter bevordering van en bewaking van de afhandeling van bezwaren en beroepen kan de organisatie een Begeleidingscommissie instellen, welke wordt gevormd door twee leden, te weten:

- één lid aangewezen door de OR
- één lid aangewezen door de werkgever.

Deze commissie wordt in kennis gesteld van de aard, inhoud en behandeling van de ingediende bezwaren en beroepsprocedures.

De Commissie bevordert de afhandeling door medewerkers te informeren over de procedures en gronden, resp. eventuele vragen van medewerkers daarover te beantwoorden en/of medewerkers te begeleiden bij een eventuele bezwaar of beroepsgang.

De Commissie kan geconstateerde afwijkingen van de procedure kenbaar maken bij de werkgever.

### 3. Het overleg

Op initiatief van P&O vindt een gesprek plaats tussen de medewerker en de leidinggevende op basis van de door de medewerker aangegeven bezwaargronden in relatie tot de in de functieomschrijving bepaalde kerntaken en verantwoordelijkheden en de vastgestelde indeling van de functie.

P&O begeleidt de bezwaarbehandeling en legt het resultaat daarvan vast.

Resultaat van het gesprek kan zijn dat:

- de medewerker zich alsnog kan vinden in het resultaat van het onderzoek. Na vastlegging en in kennisstelling hiervan door P&O is de bezwaar en beroepsbehandeling afgesloten.
- de medewerker en de leidinggevende tot het gemeenschappelijk oordeel komen dat de functie heronderzocht dient te worden. Zij zijn in gemeenschappelijkheid van mening dat het resultaat van functie-onderzoek een heroverweging behoeft. Na vastlegging hiervan initieert P&O functieheronderzoek.
- de medewerker, ondanks de toelichting door én in afwijking van de mening leidinggevende, zich blijvend niet kan verenigen met het resultaat van het onderzoek. Na vastlegging hiervan door P&O staat het de medewerker vrij in bezwaar te gaan.

In onderstaande tabel staan de voor deze fase van belang zijnde gronden, termijnen en actoren en de van hen verwachte inbreng vermeld.

Bezwaargronden: <ul style="list-style-type: none"><li>• de vastgelegde kerntaken en verantwoordelijkheden komen niet overeen met de feitelijk opgedragen kerntaken en verantwoordelijkheden</li></ul> en/of <ul style="list-style-type: none"><li>• de medewerker kan zich niet vinden in de vastgestelde indeling van de functie in de ORBA-functiegroep</li></ul>		
Wie	Wat	Termijn
Medewerker	Schriftelijk kenbaar maken van zijn bedenkingen en motiveren van zijn bezwaren.	Binnen 1 maand Vanaf in kennisstelling van het functieonderzoeksresultaat.
Leidinggevende en medewerker	Bespreken van de bedenkingen, bezwaren en motivaties van de medewerker.	Binnen 1 maand Vanaf indiening van het bezwaar

	Trekken van conclusies op basis van het gevoerd gesprek en motiveren van te nemen actie.	
P&O	Begeleiden van het proces en beheren van de documentatie. Vastleggen van het resultaat en de medewerker hiervan in kennis stellen	Binnen 3 maanden Vanaf indiening van het bezwaar
Begeleidingscommissie	Bevorderen van en toezien op de afhandeling van bezwaren en beroepen volgens overeengekomen procedures.	

#### 4. De behandeling van het bezwaar

Op initiatief van P&O wordt de behandeling van het ontvankelijk verklaarde interne beroep door AWWN uitgevoerd.

De ORBA-functiewaarderingsdeskundige van AWWN vraagt de medewerker en de leidinggevende om een toelichting op de geformuleerde beroepsgronden in relatie tot de vastgelegde kerntaken en verantwoordelijkheden en/of de vastgestelde indeling van de functie.

Daar waar nodig doet de AWWN functiewaarderingsdeskundige aanvullend onderzoek ten behoeve van een adequate oordeelsvorming.

De AWWN functiewaarderingsdeskundige legt de bevindingen vast in een rapportage. Indien de bevindingen leiden tot een herziening van de vastgelegde kerntaken en verantwoordelijkheden in de omschrijving, wordt deze eerst volgens de geldende procedure ter goedkeuring voorgelegd.

AWVN rapporteert de directeur over de uitkomsten van dit onderzoek.

De directeur neemt vervolgens de beslissing over de implementatie van het resultaat.

De medewerker wordt hiervan schriftelijk in kennis gesteld.

In onderstaande tabel staan de voor deze fase van belang zijnde gronden, termijnen en actoren en de van hen verwachte inbreng vermeld.

##### Interne Beroepsgronden:

- de vastgelegde kerntaken en verantwoordelijkheden komen niet overeen met de feitelijk opgedragen kerntaken en verantwoordelijkheden
- en/of
- de medewerker kan zich niet vinden in de vastgestelde indeling van de functie in de ORBA-functiegroep

Wie	Wat	Termijn
Medewerker	Schriftelijk indienen van zijn beroep en (her)motiveren van zijn beroepsgronden.	Binnen 1 maand Vanaf in kennisstelling van het resultaat van het overleg
Leidinggevende en medewerker	Toelichten en motiveren van zijn mening omtrent het ingediende beroep.	Binnen 3 maanden vanaf indiening bezwaar
P&O	Ontvankelijk verklaren van het beroep Initiëren, organiseren en begeleiden van het proces en beheren van de documentatie.	Binnen 3 maanden vanaf indiening bezwaar
Begeleidingscommissie	Bevorderen van en toezien op de afhandeling van bezwaren en beroepen volgens overeengekomen procedures.	
ORBA-functiewaarderingsdeskundige AWWN	Toetsen van toelichtingen en motivaties van medewerker en leidinggevende, trekken van conclusies en geven van adviezen m.b.t. de afhandeling, eventueel op basis van nader functieonderzoek	Binnen 3 maanden vanaf indiening bezwaar
Directeur	Neemt een beslissing m.b.t. het beroep op basis van de rapportage van AWWN, resp. advies indelingscommissie	Binnen 3 maanden vanaf indiening bezwaar

Indien de medewerker zich niet kan verenigen met het resultaat van de bezwaarbehandeling staat het de medewerker vrij om, voor wat betreft de indeling van de functie, extern in beroep te gaan.

## 5. De behandeling van het externe beroep

De medewerker initieert de behandeling van het extern beroep door het aan te melden bij:

- De bestuurder van zijn/haar vakvereniging en stelt de werkgever hiervan in kennis. De bestuurder draagt het extern beroep ter behandeling over aan zijn ORBA-systeemdeskundige. De ORBA-systeemdeskundige meldt vervolgens het extern beroep aan bij AWWN.
- óf
- De werkgever, indien hij/zij niet is aangesloten bij een vakvereniging. De werkgever meldt vervolgens het extern beroep aan bij AWWN.

Voor de behandeling vormen de betrokken ORBA-systeemdeskundigen een ad-hoc Commissie Extern Beroep.

P&O draagt zorg voor de organisatie van de behandeling van het aangemelde extern beroep en voorziet de leden van de Commissie Extern Beroep van de voor de behandeling relevante stukken.

De Commissie Extern Beroep hoort de medewerker en de leidinggevende in een zitting. Zij vraagt de medewerker de vastgestelde kerntaken en verantwoordelijkheden en de beroepsgrond toe te lichten. De leidinggevende wordt gevraagd, namens de werkgever, de door de medewerker gegeven toelichting te bekrachtigen, dan wel te corrigeren. Indien meerdere medewerkers een extern beroep hebben aangetekend tegen de indeling van een en de zelfde functie, behandelt de Commissie deze beroepen in één zitting.

Daar waar nodig doet de Commissie Extern Beroep aanvullend onderzoek ten behoeve van een adequate oordeelsvorming.

Indien de Commissie, op basis van de hoorzitting en/of aanvullend onderzoek, constateert dat de vastgelegde kerntaken en verantwoordelijkheden niet in overeenstemming zijn met de, door de medewerker of leidinggevende aangegeven, feitelijk opgedragen kerntaken en verantwoordelijkheden, onthoudt zij zich van oordeelsvorming over de indeling van de functie en wijst zij het extern beroep terug.

De leden van de Commissie Extern Beroep komen, op basis van de relevante stukken en de hoorzitting tot een functiewaardering technisch unaniem oordeel over de indeling van de functie.

De leden van de Commissie rapporteren het oordeel aan resp. de werkgever (door de systeemdeskundige van AWWN) en de bestuurder (door de systeemdeskundige van de vakvereniging).

De werkgever en/of de bestuurder van de vakvereniging dragen zorg voor het schriftelijk in kennis stellen van de medewerker van het oordeel van de Commissie.

In onderstaande tabel staan de voor deze fase van belang zijnde gronden, termijnen en actoren en de van hen verwachte inbreng vermeld.

<p>Externe Beroepsgrond:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>de medewerker kan zich niet vinden in de vastgestelde indeling van de functie in de ORBA-functiegroep</li> </ul>		
Wie	Wat	Termijn
Medewerker	Schriftelijk kenbaar maken van zijn beroep en (her)motiveren van zijn beroepsgrond bij de geëigende instantie (bestuurder vakvereniging of werkgever)	Binnen 1 maand Vanaf in kennisstelling van het resultaat van de bezwaarbehandeling
Bestuurder vakvereniging	Het ingediende beroep doorgeleiden naar de ORBA-systeemdeskundige van de vakvereniging.  De medewerker in kennis stellen van het oordeel van de commissie Extern Beroep	Binnen 3 maanden vanaf indiening extern beroep
ORBA-systeemdeskundige vakvereniging	AWVN in kennis stellen van ingediende externe beroep  Participeren in de ad-hoc Commissie Extern Beroep  Rapporteren van het oordeel van de Commissie Extern Beroep aan de bestuurder	Binnen 3 maanden vanaf indiening extern beroep
ORBA-systeemdeskundige AAVN	Participeren in de ad-hoc Commissie Extern Beroep  Rapporteren van het oordeel van de Commissie Extern Beroep aan de Werkgever	Binnen 3 maanden vanaf indiening extern beroep
Medewerker	Toelichten en motiveren van het extern beroep in de hoorzitting.	Binnen 3 maanden, vanaf indiening extern beroep; in de hoorzitting
Leidinggevende	Kenbaar maken en toelichten van het bedrijfsstandpunt omtrent het externe beroep in de hoorzitting.	Binnen 3 maanden, vanaf indiening extern beroep; in de hoorzitting
P&O	organiseren van het proces en verstrekken de relevante documentatie.	Binnen 3 maanden vanaf indiening extern beroep
Begeleidingscommissie	Bevorderen van en toezien op de afhandeling van beroepen volgens overeengekomen procedures.	
Directeur	Kennis nemen van het functiewaarderingstechnische oordeel van de Commissie en op basis hiervan nemen van een beslissing.	Binnen 3 maanden vanaf indiening extern beroep

De agrarische en groene sector kent een lange historie als het gaat om sociale zekerheid en arbeidsmarkt. De agrarische en groene sociale fondsen zijn per 1 januari 2005 ondergebracht in drie clusters: Pensioen, Verzekeren en Arbeidsmarkt. “Colland” is het samenwerkingsverband van alle agrarische en groene sectoren. Omdat BPL een zelfstandig pensioenfonds is, heeft dit fonds in 2009 een nieuw eigen beeldmerk gekregen en opereert het niet meer onder het Colland logo. Hieronder volgt een beknopte opsomming van de regelingen binnen de drie clusters.

**Pensioen**

Het cluster Colland Pensioen bestaat uit het fonds BPL, die zelfstandig functioneert. De bedrijfsverzorging valt onder de verplichtstelling van BPL. De aangeboden diensten voor werkgevers en werknemers liggen op het gebied van:

- Pensioenregeling

Meer uitgebreide informatie over deze regeling en premie zijn te vinden op de website van Colland: [www.colland.nl](http://www.colland.nl) en [www.bplpensioen.nl](http://www.bplpensioen.nl).

Voor vragen kunnen werkgevers telefonisch terecht op 050 - 522 40 00 en werknemers op 050 - 522 30 00.

**Arbeidsmarktbeleid**

Het cluster Colland Arbeidsmarkt wordt gevormd door de fondsen Colland Arbeidsmarktbeleid, Suwas II en Overbruggingsfonds, die allemaal zelfstandig functioneren.

De bedrijfsverzorging neemt deel aan Colland Arbeidsmarktbeleid en Suwas II.

De aangeboden diensten voor werkgevers en werknemers liggen op het gebied van:

- Arbeidsmarkt, arbeidsomstandigheden en scholing (Colland Arbeidsmarktbeleid).
- Aanvulling op de uitkering WW en WAO voor oudere werknemers (SUWAS II).

Meer uitgebreide informatie over deze regelingen en premies zijn te vinden op de website van Colland: [www.colland.nl](http://www.colland.nl) en [www.collandarbeidsmarkt.nl](http://www.collandarbeidsmarkt.nl).

Ten behoeve van telefonisch contact raadpleegt u de website voor het actuele telefoonnummer.

**Verzekeren (facultatief)**

Het cluster Colland Verzekeren bestaat uit het fonds SAZAS, dat zelfstandig functioneert. Via SAZAS worden de financiële risico's die ontstaan door ziekteverzuim afgedekt.

Meer uitgebreide informatie over deze regelingen en premies zijn te vinden op de website van Colland: [www.colland.nl](http://www.colland.nl) en [www.sazas.nl](http://www.sazas.nl).

Voor vragen kunt u ook telefonisch terecht op nummer 071 - 568 91 99.

In deze bijlage is een nadere omschrijving opgenomen van de categorieën werknemers genoemd in artikel 5 lid 1:

#### Scholieren en studenten

Deze groep is in artikel 3.13 lid 2 van de regeling ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv) als volgt nader omschreven:

- a. de werknemer die bij het begin van het kalenderkwartaal recht heeft op een gift, een voorwaardelijke gift of een prestatiebeurs op grond van de Wet studiefinanciering 2000 of de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek.
- b. de werknemer die bij het begin van het kalenderkwartaal recht heeft op een tegemoetkoming in de studiekosten op grond van hoofdstuk III van de Wet tegemoetkoming studiekosten.

Daarnaast betreft het de groep scholieren die jonger zijn dan 18 jaar en kinderbijslag ontvangen

#### De werknemer die een beroepspraktijkvorming volgt van de beroepsbegeleidende leerweg

Deze groep is in artikel 3.13 lid 1 sub b van de regeling Wfsv nader omschreven.

#### Huisvrouwen en huismannen

De persoon die bij aanvang van de dienstbetrekking geen uitkeringsgerechtigde is als bedoeld in artikel 1 onderdeel o, van de Wet SUWI en gedurende een periode van ten minste 31 dagen onmiddellijk voorafgaand aan de ingangsdatum van de dienstbetrekking geen betaalde arbeid in de sector agrarisch bedrijf heeft verricht.

#### Asielzoekers

Houder van een verblijfsvergunning voor bepaalde tijd asiel, Document III, of een W-document in het kader van de Vreemdelingenwet 2000 en die beschikt over een tewerkstellingsvergunning. Onder het beschikken van een tewerkstellingsvergunning wordt mede verstaan het beschikken over de aantekening “arbeid is vrij toegestaan” op een Document III dat voorheen een F-3 document was.

#### Zelfstandige boeren

De persoon die primair in zijn levensonderhoud voorziet door arbeid te verrichten als zelfstandige in een onderneming die valt onder de sector agrarisch bedrijf.

**I. Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij een werkgever als bedoeld in artikel 2****Artikel 1**

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen door inhouding op het brutoloon in december.

**Artikel 2**

1. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het „Declaratieformulier fiscaal vriendelijke tegemoetkoming in de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie” volledig in te vullen en te ondertekenen. Dit formulier is als bijlage gevoegd.
2. Om aanspraak te kunnen maken op een fiscaal vriendelijke tegemoetkoming in de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk op 15 november van het betreffende kalenderjaar het in lid 1 van dit artikel genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij worden kopieën van betalingsbewijzen van de kosten van het lidmaatschap in januari en oktober van het betreffende jaar bijgevoegd. Bij bankafschriften mogen, behoudens naam, adres en afschrijving van kosten van het lidmaatschap, de overige gegevens onleesbaar worden gemaakt. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.
3. De in lid 1 van dit artikel bedoelde tegemoetkoming in de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke wet- en regelgeving.
4. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 2 van dit artikel wordt de tegemoetkoming zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de werknemer betaald samen met de loonbetaling in de maand december van het betreffende kalenderjaar.

**Artikel 3**

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

**Artikel 4**

Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije tegemoetkoming ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer indien de oorzaak van de naheffing aan de werknemer kan worden verweten.

## II. Bijlage: Declaratieformulier fiscaal vriendelijke tegemoetkoming in de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie

Door de werknemer uiterlijk 15 november van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever

Ondergetekende, ..... (naam werknemer)

BSN: .....

- a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij Agrarische Bedrijfsverzorging ..... ( naam werkgever) werkzaam in ..... (plaats van tewerkstelling) en verstrekt in dit verband een tegemoetkoming in kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie;
- b. verklaart akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Fiscaal vriendelijke tegemoetkoming in de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij werkgever zoals in lid a genoemd;
- c. verklaart dat de kosten voor het jaar..... (jaartal) die krachtens dit reglement voor tegemoetkoming in aanmerking komen als volgt bedragen:  
  
kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde werknemersorganisatie in..... (jaartal): uitgeschreven ..... euro;
- d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn bruto loon in december..... (jaartal) met een geldswaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag;
- e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk 15 november van het betreffende kalenderjaar);
- f. verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het bruto loon sociale verzekeringen en arbeidsvoorwaardelijke berekeningsgrondslagen;
- g. als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

Datum: .....

Handtekening: .....

**Soorten arbeidsovereenkomsten:**

- arbeidsovereenkomst volledig weekend (AVW) =	<b>Duur per jaar:</b> 2149,5 uur
- arbeidsovereenkomst gedeeltelijk weekend (AGW) =	2073,5 uur
- arbeidsovereenkomst standaard (AS) =	1957,5 uur

**Maandlonen in de cao:**

a. Loonsverhogingen worden eerst berekend over de maandlonen bij 1957,5 uur per jaar. Afronding vindt slechts plaats op het eindresultaat.

b. Het basisuurloon wordt als volgt berekend:

AS : 12 = 163,125 (uren op maandbasis)

Maandloon : 163,125

Het resultaat wordt afgerond op eurocenten.

c. Het maandloon bij een AGW wordt als volgt berekend:

Basisuurloon x berekeningsgrondslag maandloon AGW : 12

Berekeningsgrondslag maandloon AGW:

Berekening 2115,5 uur:

AS (1957,5 uren)

+ 60 zaterdaguren

+ 56 zondaguren incl. toeslagen conform tabel artikel 18 lid 3

**Arbeidsuren Gedeeltelijk Weekend  
(AGW)**

**Berekening**

normale uren

Berekening

2115,5 uur:                    1957,50

zaterdaguren                    60,00 (= 60\*1)

zondaguren                    98,00 (= 56\*1,75)

**te betalen uren**                    2115,50

Het resultaat wordt afgerond op eurocenten.

- d. Het maandloon bij een AVW wordt als volgt berekend:  
Basisuurloon x berekeningsgrondslag maandloon AVW : 12

Berekening 2218,5 uur:

1957,5

+ 100 zaterdaguren

+ 92 zondaguren incl. toeslagen conform tabel artikel 18 lid 3

#### **Arbeidsuren Volledig Weekend (AVW)**

##### **Berekening**

ma t/m vr uren	1957,50
zaterdaguren	100,00 (= 100*1)
zondaguren	161,00 (= 92*1,75)
<b>te betalen uren</b>	<b>2218,50</b>

#### **4- weken lonen in de cao:**

- a. Bij 4-weken lonen is het aantal uren per jaar geen 1957,5 maar 1950.  
Indien volgens de internationale wekentelling een jaar 53 weken heeft wordt die extra week tegelijk met het loon van periode 13 uitbetaald.  
In dat jaar is het aantal uren geen 1950 maar 1987,5.

De weekenduren en alle andere tijdsevenredige afspraken worden overeenkomstig bovenstaande berekend.

- b. Het 4-wekenloon bij een AGW wordt als volgt berekend:  
Basisuurloon x berekeningsgrondslag 4-wekenloon AGW : 13

Berekening 2108 uur:

1950

+ 60 zaterdaguren

+ 56 zondaguren incl. toelagen conform tabel artikel 18 lid 3

- c. Het 4-wekenloon bij een AVW wordt als volgt berekend:  
Basisuurloon x berekeningsgrondslag 4-wekenloon AVW : 13

Berekening 2211 uur:

1950

+ 100 zaterdaguren

+ 92 zondaguren incl. toeslagen conform tabel 18 lid 3

De bedragen worden afgerond op euro's.

#### **Aanloopschalen**

Voor de aanloopschalen -3 t/m -1 geldt dat tenminste het Wettelijk Minimum Loon wordt betaald voor zover de bedragen in de tabel lager zijn dan het WML behorend bij de leeftijd van de werknemer.

## Bijlage H Salarisschalen

Toepassing aanloopschalen conform art 4 lid 5b in relatie tot WML:

Leeftijd	WML %	Nominaal per 1 januari 2026
15	30%	4,41
16	34,50%	5,07
17	39,50%	5,81
18	50%	7,36
19	60%	8,83
20	80%	11,77
21	100%	14,71

CAO schalen per 1 januari 2026														
CAO aanloop%	1	2	3	4	5	6	7	8	9					
60%	8,94	9,26	10,39	11,12	11,65	12,37	13,51	14,78	16,34					
75%	11,18	11,58	12,99	13,91	14,57	15,47	16,89	18,48	20,43					
90%	13,41	13,90	15,59	16,69	17,48	18,56	20,27	22,18	24,52					
0- trede cao	100%	14,90	15,44	17,32	18,54	19,42	20,62	22,52	24,64	27,24				

## Bedrijfsverzorging per 01-01-2026

CAO VERHOGING 3,5%

Maandlonen (in euro's) bij overeengekomen arbeidstijden van:

	2218,50	2115,50	1957,50	basis
	uur per jaar	uur per jaar	uur per jaar	uurloon

### schaal 1

aanloop -3	1653,00	1576,00	1459,00	8,94
aanloop -2	2066,00	1970,00	1823,00	11,18
aanloop -1	2480,00	2364,00	2188,00	13,41
trede 0	2755,00	2627,00	2431,00	14,90
trede 1	2755,00	2627,00	2431,00	14,90
trede 2	2801,00	2671,00	2471,00	15,15
trede 3	2869,00	2736,00	2532,00	15,52
trede 4	2940,00	2803,00	2594,00	15,90
trede 5	3012,00	2872,00	2657,00	16,29
trede 6	3086,00	2942,00	2722,00	16,69

### schaal 2

aanloop -3	1712,00	1633,00	1511,00	9,26
aanloop -2	2141,00	2042,00	1889,00	11,58
aanloop -1	2569,00	2450,00	2267,00	13,90
trede 0	2854,00	2722,00	2519,00	15,44
trede 1	2930,00	2794,00	2586,00	15,85
trede 2	3012,00	2872,00	2657,00	16,29
trede 3	3091,00	2948,00	2728,00	16,72
trede 4	3174,00	3027,00	2801,00	17,17
trede 5	3261,00	3110,00	2878,00	17,64
trede 6	3348,00	3193,00	2955,00	18,11

### schaal 3

aanloop -3	1921,00	1832,00	1695,00	10,39
aanloop -2	2402,00	2290,00	2119,00	12,99
aanloop -1	2882,00	2748,00	2543,00	15,59
trede 0	3202,00	3053,00	2825,00	17,32
trede 1	3272,00	3120,00	2887,00	17,70
trede 2	3343,00	3187,00	2950,00	18,08
trede 3	3416,00	3258,00	3014,00	18,48
trede 4	3490,00	3328,00	3079,00	18,88
trede 5	3566,00	3401,00	3147,00	19,29
trede 6	3646,00	3476,00	3217,00	19,72

## Bedrijfsverzorging per 01-01-2026

CAO VERHOGING 3,5%

Maandlonen (in euro's) bij overeengekomen arbeidstijden van:

<b>2218,50</b> uur per jaar	<b>2115,50</b> uur per jaar	<b>1957,50</b> uur per jaar	<b>basis</b> uurloon
--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	-------------------------

### **schaal 4**

aanloop -3	2057,00	1961,00	1814,00	11,12
aanloop -2	2571,00	2451,00	2268,00	13,90
aanloop -1	3085,00	2941,00	2722,00	16,69
trede 0	3428,00	3268,00	3024,00	18,54
trede 1	3487,00	3325,00	3077,00	18,86
trede 2	3548,00	3383,00	3131,00	19,19
trede 3	3612,00	3445,00	3187,00	19,54
trede 4	3677,00	3506,00	3244,00	19,89
trede 5	3746,00	3572,00	3305,00	20,26
trede 6	3814,00	3637,00	3366,00	20,63
trede 7	3884,00	3704,00	3428,00	21,01

### **schaal 5**

aanloop -3	2154,00	2054,00	1901,00	11,65
aanloop -2	2693,00	2568,00	2376,00	14,57
aanloop -1	3231,00	3082,00	2851,00	17,48
trede 0	3590,00	3424,00	3168,00	19,42
trede 1	3657,00	3487,00	3226,00	19,78
trede 2	3727,00	3554,00	3288,00	20,16
trede 3	3797,00	3621,00	3351,00	20,54
trede 4	3873,00	3693,00	3417,00	20,95
trede 5	3947,00	3764,00	3482,00	21,35
trede 6	4019,00	3833,00	3547,00	21,74
trede 7	4099,00	3908,00	3616,00	22,17

**schaal 6**

aanloop -3	2287,00	2181,00	2018,00	12,37
aanloop -2	2859,00	2726,00	2522,00	15,46
aanloop -1	3431,00	3272,00	3027,00	18,56
trede 0	3812,00	3635,00	3363,00	20,62
trede 1	3884,00	3704,00	3427,00	21,01
trede 2	3958,00	3774,00	3493,00	21,41
trede 3	4038,00	3850,00	3562,00	21,84
trede 4	4115,00	3924,00	3631,00	22,26
trede 5	4195,00	4000,00	3701,00	22,69
trede 6	4278,00	4079,00	3774,00	23,14
trede 7	4359,00	4157,00	3847,00	23,58

## Bedrijfsverzorging per 01-01-2026

CAO VERHOGING 3,5%

Maandlonen (in euro's) bij overeengekomen arbeidstijden van:

### schaal 7

aanloop -3	0,00	0,00	2204,00	13,51
aanloop -2	0,00	0,00	2755,00	16,89
aanloop -1	0,00	0,00	3306,00	20,27
trede 0	0,00	0,00	3673,00	22,52
trede 1	0,00	0,00	3746,00	22,96
trede 2	0,00	0,00	3820,00	23,42
trede 3	0,00	0,00	3898,00	23,90
trede 4	0,00	0,00	3974,00	24,36
trede 5	0,00	0,00	4053,00	24,85
trede 6	0,00	0,00	4135,00	25,35
trede 7	0,00	0,00	4218,00	25,86
trede 8	0,00	0,00	4301,00	26,37

### schaal 8

aanloop -3	0,00	0,00	2412,00	14,79
aanloop -2	0,00	0,00	3015,00	18,48
aanloop -1	0,00	0,00	3618,00	22,18
trede 0	0,00	0,00	4020,00	24,64
trede 1	0,00	0,00	4105,00	25,16
trede 2	0,00	0,00	4192,00	25,70
trede 3	0,00	0,00	4279,00	26,23
trede 4	0,00	0,00	4370,00	26,79
trede 5	0,00	0,00	4461,00	27,35
trede 6	0,00	0,00	4555,00	27,92
trede 7	0,00	0,00	4651,00	28,51
trede 8	0,00	0,00	4749,00	29,11
trede 9	0,00	0,00	4849,00	29,73

### schaal 9

aanloop -3	0,00	0,00	2666,00	16,34
aanloop -2	0,00	0,00	3333,00	20,43
aanloop -1	0,00	0,00	4000,00	24,52
trede 0	0,00	0,00	4444,00	27,24
trede 1	0,00	0,00	4552,00	27,90
trede 2	0,00	0,00	4661,00	28,57
trede 3	0,00	0,00	4773,00	29,26
trede 4	0,00	0,00	4888,00	29,96
trede 5	0,00	0,00	5006,00	30,69

trede 6	0,00	0,00	5126,00	31,42
trede 7	0,00	0,00	5250,00	32,18
trede 8	0,00	0,00	5378,00	32,97
trede 9	0,00	0,00	5507,00	33,76
trede 10	0,00	0,00	5638,00	34,56

## Bedrijfsverzorging per 01-01-2026

### CAO VERHOGING 3,5%

4 weeklonen (in euro's) bij overeengekomen arbeidstijden van:

170,077 per 4 weken	162,154 per 4 weken	150 per 4 weken	
2211,00 uur per jaar	2108,00 uur per jaar	1950,00 uur per jaar	basis uurloon

schaal 1	A	B	C	
aanloop -3	1520,00	1450,00	1341,00	8,94
aanloop -2	1901,00	1813,00	1677,00	11,18
aanloop -1	2281,00	2174,00	2012,00	13,41
trede 0	2534,00	2416,00	2235,00	14,90
trede 1	2534,00	2416,00	2235,00	14,90
trede 2	2577,00	2457,00	2273,00	15,15
trede 3	2640,00	2517,00	2328,00	15,52
trede 4	2704,00	2578,00	2385,00	15,90
trede 5	2771,00	2641,00	2444,00	16,29
trede 6	2839,00	2706,00	2504,00	16,69

schaal 2	A	B	C	
aanloop -3	1575,00	1502,00	1389,00	9,26
aanloop -2	1969,00	1878,00	1737,00	11,58
aanloop -1	2364,00	2254,00	2085,00	13,90
trede 0	2626,00	2504,00	2316,00	15,44
trede 1	2696,00	2570,00	2378,00	15,85
trede 2	2771,00	2641,00	2444,00	16,29
trede 3	2844,00	2711,00	2508,00	16,72
trede 4	2920,00	2784,00	2576,00	17,17
trede 5	3000,00	2860,00	2646,00	17,64
trede 6	3080,00	2937,00	2717,00	18,11

<b>schaal 3</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	
<b>aanloop -3</b>	<b>1767,00</b>	<b>1685,00</b>	<b>1559,00</b>	<b>10,39</b>
<b>aanloop -2</b>	<b>2209,00</b>	<b>2106,00</b>	<b>1949,00</b>	<b>12,99</b>
<b>aanloop -1</b>	<b>2651,00</b>	<b>2528,00</b>	<b>2339,00</b>	<b>15,59</b>
<b>trede 0</b>	<b>2946,00</b>	<b>2809,00</b>	<b>2598,00</b>	<b>17,32</b>
<b>trede 1</b>	<b>3010,00</b>	<b>2870,00</b>	<b>2655,00</b>	<b>17,70</b>
<b>trede 2</b>	<b>3075,00</b>	<b>2932,00</b>	<b>2712,00</b>	<b>18,08</b>
<b>trede 3</b>	<b>3143,00</b>	<b>2997,00</b>	<b>2772,00</b>	<b>18,48</b>
<b>trede 4</b>	<b>3211,00</b>	<b>3061,00</b>	<b>2832,00</b>	<b>18,88</b>
<b>trede 5</b>	<b>3281,00</b>	<b>3128,00</b>	<b>2894,00</b>	<b>19,29</b>
<b>trede 6</b>	<b>3354,00</b>	<b>3198,00</b>	<b>2958,00</b>	<b>19,72</b>

## Bedrijfsverzorging per 01-01-2026

### CAO VERHOGING 3,5%

4 weeklonen (in euro's) bij overeengekomen arbeidstijden van:

170,077 per 4 weken	162,154 per 4 weken	150 per 4 weken	basis
2211,00 uur per jaar	2108,00 uur per jaar	1950,00 uur per jaar	uurloon

schaal 4	A	B	C	
aanloop -3	1891,00	1803,00	1668,00	11,12
aanloop -2	2364,00	2254,00	2085,00	13,90
aanloop -1	2839,00	2706,00	2504,00	16,69
trede 0	3153,00	3006,00	2781,00	18,54
trede 1	3208,00	3058,00	2829,00	18,86
trede 2	3264,00	3112,00	2879,00	19,19
trede 3	3323,00	3168,00	2931,00	19,54
trede 4	3383,00	3225,00	2984,00	19,89
trede 5	3446,00	3285,00	3039,00	20,26
trede 6	3509,00	3345,00	3095,00	20,63
trede 7	3573,00	3407,00	3152,00	21,01

schaal 5	A	B	C	
aanloop -3	1981,00	1889,00	1748,00	11,65
aanloop -2	2478,00	2363,00	2186,00	14,57
aanloop -1	2973,00	2834,00	2622,00	17,48
trede 0	3303,00	3149,00	2913,00	19,42
trede 1	3364,00	3207,00	2967,00	19,78
trede 2	3429,00	3269,00	3024,00	20,16
trede 3	3493,00	3331,00	3081,00	20,54
trede 4	3563,00	3397,00	3143,00	20,95
trede 5	3631,00	3462,00	3203,00	21,35
trede 6	3697,00	3525,00	3261,00	21,74
trede 7	3771,00	3595,00	3326,00	22,17

<b>schaal 6</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	
<b>aanloop -3</b>	<b>2104,00</b>	<b>2006,00</b>	<b>1856,00</b>	<b>12,37</b>
<b>aanloop -2</b>	<b>2629,00</b>	<b>2507,00</b>	<b>2319,00</b>	<b>15,46</b>
<b>aanloop -1</b>	<b>3157,00</b>	<b>3010,00</b>	<b>2784,00</b>	<b>18,56</b>
<b>trede 0</b>	<b>3507,00</b>	<b>3344,00</b>	<b>3093,00</b>	<b>20,62</b>
<b>trede 1</b>	<b>3573,00</b>	<b>3407,00</b>	<b>3152,00</b>	<b>21,01</b>
<b>trede 2</b>	<b>3641,00</b>	<b>3472,00</b>	<b>3212,00</b>	<b>21,41</b>
<b>trede 3</b>	<b>3714,00</b>	<b>3541,00</b>	<b>3276,00</b>	<b>21,84</b>
<b>trede 4</b>	<b>3786,00</b>	<b>3610,00</b>	<b>3339,00</b>	<b>22,26</b>
<b>trede 5</b>	<b>3859,00</b>	<b>3679,00</b>	<b>3404,00</b>	<b>22,69</b>
<b>trede 6</b>	<b>3936,00</b>	<b>3752,00</b>	<b>3471,00</b>	<b>23,14</b>
<b>trede 7</b>	<b>4010,00</b>	<b>3824,00</b>	<b>3537,00</b>	<b>23,58</b>

## Bedrijfsverzorging per 01-01-2026

### CAO VERHOGING 3,5%

4 weeklonen (in euro's) bij overeengekomen arbeidstijden van:

170,077 per 4 weken	162,154 per 4 weken	150 per 4 weken	basis
2211,00 uur per jaar	2108,00 uur per jaar	1950,00 uur per jaar	uurloon

<b>schaal 7</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	
aanloop -3			2027,00	13,51
aanloop -2			2534,00	16,89
aanloop -1			3041,00	20,27
trede 0			3378,00	22,52
trede 1			3444,00	22,96
trede 2			3513,00	23,42
trede 3			3585,00	23,90
trede 4			3654,00	24,36
trede 5			3728,00	24,85
trede 6			3803,00	25,35
trede 7			3879,00	25,86
trede 8			3956,00	26,37

<b>schaal 8</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	
aanloop -3			2219,00	14,79
aanloop -2			2772,00	18,48
aanloop -1			3327,00	22,18
trede 0			3696,00	24,64
trede 1			3774,00	25,16
trede 2			3855,00	25,70
trede 3			3935,00	26,23
trede 4			4019,00	26,79
trede 5			4103,00	27,35
trede 6			4188,00	27,92
trede 7			4277,00	28,51
trede 8			4367,00	29,11
trede 9			4460,00	29,73

<b>schaal 9</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	
<b>aanloop -3</b>			<b>2451,00</b>	<b>16,34</b>
<b>aanloop -2</b>			<b>3065,00</b>	<b>20,43</b>
<b>aanloop -1</b>			<b>3678,00</b>	<b>24,52</b>
<b>trede 0</b>			<b>4086,00</b>	<b>27,24</b>
<b>trede 1</b>			<b>4185,00</b>	<b>27,90</b>
<b>trede 2</b>			<b>4286,00</b>	<b>28,57</b>
<b>trede 3</b>			<b>4389,00</b>	<b>29,26</b>
<b>trede 4</b>			<b>4494,00</b>	<b>29,96</b>
<b>trede 5</b>			<b>4604,00</b>	<b>30,69</b>
<b>trede 6</b>			<b>4713,00</b>	<b>31,42</b>
<b>trede 7</b>			<b>4827,00</b>	<b>32,18</b>
<b>trede 8</b>			<b>4946,00</b>	<b>32,97</b>
<b>trede 9</b>			<b>5064,00</b>	<b>33,76</b>
<b>trede 10</b>			<b>5184,00</b>	<b>34,56</b>

## Bedrijfsverzorging per 01-01-2027

CAO VERHOGING 3,5%

Maandlonen (in euro's) bij overeengekomen arbeidstijden van:

	2218,50	2115,50	1957,50	basis
	uur per jaar	uur per jaar	uur per jaar	uurloon

### schaal 1

aanloop -3	1711,00	1631,00	1510,00	9,26
aanloop -2	2138,00	2039,00	1887,00	11,57
aanloop -1	2566,00	2446,00	2264,00	13,88
trede 0	2851,00	2718,00	2516,00	15,42
trede 1	2851,00	2718,00	2516,00	15,42
trede 2	2899,00	2764,00	2557,00	15,68
trede 3	2971,00	2833,00	2621,00	16,07
trede 4	3043,00	2902,00	2685,00	16,46
trede 5	3117,00	2972,00	2750,00	16,86
trede 6	3193,00	3045,00	2817,00	17,27

### schaal 2

aanloop -3	1772,00	1690,00	1564,00	9,59
aanloop -2	2216,00	2113,00	1955,00	11,98
aanloop -1	2659,00	2535,00	2346,00	14,38
trede 0	2954,00	2817,00	2607,00	15,98
trede 1	3034,00	2893,00	2677,00	16,41
trede 2	3117,00	2972,00	2750,00	16,86
trede 3	3200,00	3052,00	2823,00	17,31
trede 4	3285,00	3133,00	2899,00	17,77
trede 5	3376,00	3219,00	2979,00	18,26
trede 6	3466,00	3305,00	3058,00	18,75

### schaal 3

aanloop -3	1988,00	1895,00	1754,00	10,75
aanloop -2	2485,00	2369,00	2193,00	13,44
aanloop -1	2982,00	2843,00	2632,00	16,13
trede 0	3313,00	3159,00	2924,00	17,92
trede 1	3387,00	3230,00	2988,00	18,32
trede 2	3461,00	3300,00	3053,00	18,72
trede 3	3535,00	3371,00	3119,00	19,12
trede 4	3612,00	3445,00	3187,00	19,54
trede 5	3692,00	3521,00	3257,00	19,97
trede 6	3773,00	3598,00	3330,00	20,41

## Bedrijfsverzorging per 01-01-2027

CAO VERHOGING 3,5%

Maandlonen (in euro's) bij overeengekomen arbeidstijden van:

<b>2218,50</b> <b>uur per jaar</b>	<b>2115,50</b> <b>uur per jaar</b>	<b>1957,50</b> <b>uur per jaar</b>	<b>basis</b> <b>uurloon</b>
---------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	--------------------------------

### **schaal 4**

aanloop -3	2129,00	2030,00	1878,00	11,51
aanloop -2	2661,00	2537,00	2348,00	14,39
aanloop -1	3193,00	3045,00	2817,00	17,27
trede 0	3548,00	3383,00	3130,00	19,19
trede 1	3609,00	3441,00	3185,00	19,52
trede 2	3673,00	3503,00	3241,00	19,87
trede 3	3738,00	3565,00	3299,00	20,22
trede 4	3807,00	3630,00	3358,00	20,59
trede 5	3877,00	3697,00	3421,00	20,97
trede 6	3949,00	3766,00	3484,00	21,36
trede 7	4021,00	3834,00	3548,00	21,75

### **schaal 5**

aanloop -3	2230,00	2126,00	1967,00	12,06
aanloop -2	2787,00	2657,00	2459,00	15,07
aanloop -1	3344,00	3189,00	2951,00	18,09
trede 0	3716,00	3543,00	3279,00	20,10
trede 1	3784,00	3609,00	3339,00	20,47
trede 2	3856,00	3677,00	3403,00	20,86
trede 3	3930,00	3748,00	3468,00	21,26
trede 4	4008,00	3822,00	3537,00	21,68
trede 5	4084,00	3894,00	3604,00	22,09
trede 6	4160,00	3967,00	3671,00	22,50
trede 7	4243,00	4046,00	3743,00	22,95

**schaal 6**

aanloop -3	2367,00	2257,00	2089,00	12,81
aanloop -2	2959,00	2822,00	2611,00	16,01
aanloop -1	3551,00	3386,00	3133,00	19,21
trede 0	3945,00	3762,00	3481,00	21,34
trede 1	4019,00	3833,00	3547,00	21,74
trede 2	4097,00	3907,00	3615,00	22,16
trede 3	4178,00	3984,00	3687,00	22,60
trede 4	4260,00	4062,00	3758,00	23,04
trede 5	4343,00	4141,00	3831,00	23,49
trede 6	4426,00	4220,00	3906,00	23,94
trede 7	4513,00	4303,00	3982,00	24,41

## Bedrijfsverzorging per 01-01-2027

CAO VERHOGING 3,5%

Maandlonen (in euro's) bij overeengekomen arbeidstijden van:

### schaal 7

aanloop -3	0,00	0,00	2281,00	13,98
aanloop -2	0,00	0,00	2852,00	17,48
aanloop -1	0,00	0,00	3422,00	20,98
trede 0	0,00	0,00	3802,00	23,31
trede 1	0,00	0,00	3877,00	23,77
trede 2	0,00	0,00	3954,00	24,24
trede 3	0,00	0,00	4034,00	24,73
trede 4	0,00	0,00	4113,00	25,21
trede 5	0,00	0,00	4195,00	25,72
trede 6	0,00	0,00	4280,00	26,24
trede 7	0,00	0,00	4366,00	26,76
trede 8	0,00	0,00	4452,00	27,29

### schaal 8

aanloop -3	0,00	0,00	2497,00	15,31
aanloop -2	0,00	0,00	3121,00	19,13
aanloop -1	0,00	0,00	3745,00	22,96
trede 0	0,00	0,00	4161,00	25,51
trede 1	0,00	0,00	4249,00	26,05
trede 2	0,00	0,00	4339,00	26,60
trede 3	0,00	0,00	4429,00	27,15
trede 4	0,00	0,00	4523,00	27,73
trede 5	0,00	0,00	4617,00	28,30
trede 6	0,00	0,00	4714,00	28,90
trede 7	0,00	0,00	4814,00	29,51
trede 8	0,00	0,00	4915,00	30,13
trede 9	0,00	0,00	5019,00	30,77

### schaal 9

aanloop -3	0,00	0,00	2760,00	16,92
aanloop -2	0,00	0,00	3450,00	21,15
aanloop -1	0,00	0,00	4140,00	25,38
trede 0	0,00	0,00	4600,00	28,20
trede 1	0,00	0,00	4711,00	28,88
trede 2	0,00	0,00	4824,00	29,57
trede 3	0,00	0,00	4940,00	30,28
trede 4	0,00	0,00	5059,00	31,01
trede 5	0,00	0,00	5181,00	31,76

trede 6	0,00	0,00	5305,00	32,52
trede 7	0,00	0,00	5434,00	33,31
trede 8	0,00	0,00	5566,00	34,12
trede 9	0,00	0,00	5700,00	34,94
trede 10	0,00	0,00	5835,00	35,77

**Bedrijfsverzorging per 01-01-2027**

**CAO VERHOGING 3,5%**

**4 weeklonen (in euro's) bij overeengekomen arbeidstijden van:**

170,077 per 4 weken	162,154 per 4 weken	150 per 4 weken	
2211,00 uur per jaar	2108,00 uur per jaar	1950,00 uur per jaar	basis uurloon

<b>schaal 1</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	
aanloop -3	1575,00	1502,00	1389,00	9,26
aanloop -2	1968,00	1876,00	1736,00	11,57
aanloop -1	2361,00	2251,00	2082,00	13,88
trede 0	2623,00	2500,00	2313,00	15,42
trede 1	2623,00	2500,00	2313,00	15,42
trede 2	2667,00	2543,00	2352,00	15,68
trede 3	2733,00	2606,00	2411,00	16,07
trede 4	2799,00	2669,00	2469,00	16,46
trede 5	2867,00	2734,00	2529,00	16,86
trede 6	2937,00	2800,00	2591,00	17,27

<b>schaal 2</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	
aanloop -3	1631,00	1555,00	1439,00	9,59
aanloop -2	2038,00	1943,00	1797,00	11,98
aanloop -1	2446,00	2332,00	2157,00	14,38
trede 0	2718,00	2591,00	2397,00	15,98
trede 1	2791,00	2661,00	2462,00	16,41
trede 2	2867,00	2734,00	2529,00	16,86
trede 3	2944,00	2807,00	2597,00	17,31
trede 4	3022,00	2881,00	2666,00	17,77
trede 5	3106,00	2961,00	2739,00	18,26
trede 6	3189,00	3040,00	2813,00	18,75

<b>schaal 3</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	
<b>aanloop -3</b>	<b>1828,00</b>	<b>1743,00</b>	<b>1613,00</b>	<b>10,75</b>
<b>aanloop -2</b>	<b>2286,00</b>	<b>2179,00</b>	<b>2016,00</b>	<b>13,44</b>
<b>aanloop -1</b>	<b>2743,00</b>	<b>2616,00</b>	<b>2420,00</b>	<b>16,13</b>
<b>trede 0</b>	<b>3048,00</b>	<b>2906,00</b>	<b>2688,00</b>	<b>17,92</b>
<b>trede 1</b>	<b>3116,00</b>	<b>2971,00</b>	<b>2748,00</b>	<b>18,32</b>
<b>trede 2</b>	<b>3184,00</b>	<b>3036,00</b>	<b>2808,00</b>	<b>18,72</b>
<b>trede 3</b>	<b>3252,00</b>	<b>3100,00</b>	<b>2868,00</b>	<b>19,12</b>
<b>trede 4</b>	<b>3323,00</b>	<b>3168,00</b>	<b>2931,00</b>	<b>19,54</b>
<b>trede 5</b>	<b>3396,00</b>	<b>3238,00</b>	<b>2996,00</b>	<b>19,97</b>
<b>trede 6</b>	<b>3471,00</b>	<b>3310,00</b>	<b>3062,00</b>	<b>20,41</b>

## Bedrijfsverzorging per 01-01-2027

### CAO VERHOGING 3,5%

4 weeklonen (in euro's) bij overeengekomen arbeidstijden van:

170,077 per 4 weken	162,154 per 4 weken	150 per 4 weken	basis
2211,00 uur per jaar	2108,00 uur per jaar	1950,00 uur per jaar	uurloon

schaal 4	A	B	C	
aanloop -3	1958,00	1866,00	1727,00	11,51
aanloop -2	2447,00	2333,00	2159,00	14,39
aanloop -1	2937,00	2800,00	2591,00	17,27
trede 0	3264,00	3112,00	2879,00	19,19
trede 1	3320,00	3165,00	2928,00	19,52
trede 2	3379,00	3222,00	2981,00	19,87
trede 3	3439,00	3279,00	3033,00	20,22
trede 4	3502,00	3339,00	3089,00	20,59
trede 5	3567,00	3400,00	3146,00	20,97
trede 6	3633,00	3464,00	3204,00	21,36
trede 7	3699,00	3527,00	3263,00	21,75

schaal 5	A	B	C	
aanloop -3	2051,00	1956,00	1809,00	12,06
aanloop -2	2563,00	2444,00	2261,00	15,07
aanloop -1	3077,00	2933,00	2714,00	18,09
trede 0	3419,00	3259,00	3015,00	20,10
trede 1	3481,00	3319,00	3071,00	20,47
trede 2	3548,00	3383,00	3129,00	20,86
trede 3	3616,00	3447,00	3189,00	21,26
trede 4	3687,00	3515,00	3252,00	21,68
trede 5	3757,00	3582,00	3314,00	22,09
trede 6	3827,00	3648,00	3375,00	22,50
trede 7	3903,00	3721,00	3443,00	22,95

<b>schaal 6</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	
<b>aanloop -3</b>	<b>2179,00</b>	<b>2077,00</b>	<b>1922,00</b>	<b>12,81</b>
<b>aanloop -2</b>	<b>2723,00</b>	<b>2596,00</b>	<b>2402,00</b>	<b>16,01</b>
<b>aanloop -1</b>	<b>3267,00</b>	<b>3115,00</b>	<b>2882,00</b>	<b>19,21</b>
<b>trede 0</b>	<b>3629,00</b>	<b>3460,00</b>	<b>3201,00</b>	<b>21,34</b>
<b>trede 1</b>	<b>3697,00</b>	<b>3525,00</b>	<b>3261,00</b>	<b>21,74</b>
<b>trede 2</b>	<b>3769,00</b>	<b>3593,00</b>	<b>3324,00</b>	<b>22,16</b>
<b>trede 3</b>	<b>3844,00</b>	<b>3665,00</b>	<b>3390,00</b>	<b>22,60</b>
<b>trede 4</b>	<b>3919,00</b>	<b>3736,00</b>	<b>3456,00</b>	<b>23,04</b>
<b>trede 5</b>	<b>3995,00</b>	<b>3809,00</b>	<b>3524,00</b>	<b>23,49</b>
<b>trede 6</b>	<b>4072,00</b>	<b>3882,00</b>	<b>3591,00</b>	<b>23,94</b>
<b>trede 7</b>	<b>4152,00</b>	<b>3958,00</b>	<b>3662,00</b>	<b>24,41</b>

**Bedrijfsverzorging per 01-01-2027**

**CAO VERHOGING 3,5%**

4 weeklonen (in euro's) bij overeengekomen arbeidstijden van:

170,077 per 4 weken	162,154 per 4 weken	150 per 4 weken	basis
2211,00 uur per jaar	2108,00 uur per jaar	1950,00 uur per jaar	uurloon

<b>schaal 7</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	
aanloop -3			2097,00	13,98
aanloop -2			2622,00	17,48
aanloop -1			3147,00	20,98
trede 0			3497,00	23,31
trede 1			3566,00	23,77
trede 2			3636,00	24,24
trede 3			3710,00	24,73
trede 4			3782,00	25,21
trede 5			3858,00	25,72
trede 6			3936,00	26,24
trede 7			4014,00	26,76
trede 8			4094,00	27,29

<b>schaal 8</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	
aanloop -3			2297,00	15,31
aanloop -2			2870,00	19,13
aanloop -1			3444,00	22,96
trede 0			3827,00	25,51
trede 1			3908,00	26,05
trede 2			3990,00	26,60
trede 3			4073,00	27,15
trede 4			4160,00	27,73
trede 5			4245,00	28,30
trede 6			4335,00	28,90
trede 7			4427,00	29,51
trede 8			4520,00	30,13
trede 9			4616,00	30,77

<b>schaal 9</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	
<b>aanloop -3</b>			<b>2538,00</b>	<b>16,92</b>
<b>aanloop -2</b>			<b>3173,00</b>	<b>21,15</b>
<b>aanloop -1</b>			<b>3807,00</b>	<b>25,38</b>
<b>trede 0</b>			<b>4230,00</b>	<b>28,20</b>
<b>trede 1</b>			<b>4332,00</b>	<b>28,88</b>
<b>trede 2</b>			<b>4436,00</b>	<b>29,57</b>
<b>trede 3</b>			<b>4542,00</b>	<b>30,28</b>
<b>trede 4</b>			<b>4652,00</b>	<b>31,01</b>
<b>trede 5</b>			<b>4764,00</b>	<b>31,76</b>
<b>trede 6</b>			<b>4878,00</b>	<b>32,52</b>
<b>trede 7</b>			<b>4997,00</b>	<b>33,31</b>
<b>trede 8</b>			<b>5118,00</b>	<b>34,12</b>
<b>trede 9</b>			<b>5241,00</b>	<b>34,94</b>
<b>trede 10</b>			<b>5366,00</b>	<b>35,77</b>

## Bijlage I Adressen en telefoonnummers van de bedrijfsverzorgingsdiensten en vakorganisaties

	<u>Tel.nr.</u>
AB Vakwerk Zeilmakersstraat 19 8601 WT SNEEK Postbus 442 8600 AK SNEEK E : <a href="mailto:secretariaat@abvakwerk.nl">secretariaat@abvakwerk.nl</a>	0515-548600
AB Zuid-Holland Turfschipper 90 2292 JB WATERINGEN E: <a href="mailto:info@abzuidholland.nl">info@abzuidholland.nl</a>	0187-491288
AB Midden-Nederland Brede Hoon 12 3991 CW HOUTEN E: <a href="mailto:info@abmiddennederland.nl">info@abmiddennederland.nl</a>	030-2292252
Abflexkracht 1435 HW RIJSENHOUT Postbus 394 1430 AJ AALSMEER E: <a href="mailto:info@abmiddenholland.nl">info@abmiddenholland.nl</a>	0297-327666
Abiant Kieler Bocht 64 9723 JB GRONINGEN E: <a href="mailto:secretariaat@abiant.nl">secretariaat@abiant.nl</a>	050-2060000
Abeos Agri Scheggerdijk 22 7218 NB ALMEN E: <a href="mailto:info@abeosagri.nl">info@abeosagri.nl</a>	088- 199 21 11
AB Werkt Zuid Nederland Mussenberg 5 6049 GZ HERTEN-ROERMOND Postbus 1013 6040 KA HERTEN-ROERMOND E: <a href="mailto:info@ab-werkt.nl">info@ab-werkt.nl</a>	0475-352030

CNV  
Tiberdreef 4  
3561 GG UTRECHT  
Postbus 2525  
3600 GM UTRECHT  
E: <mailto:info@cnv.nl>  
[www.cnv.nl](http://www.cnv.nl)

030-7511500

FNV  
Hertogswetering 159  
3543 AS UTRCHT  
Postbus 9208  
3506 GE UTRECHT  
E: [info@fnv.nl](mailto:info@fnv.nl)  
[www.fnv.nl](http://www.fnv.nl)

088-3680368