

# Collectieve Arbeidsovereenkomst Agterberg bedrijven

CNV Vakmensen en FNV

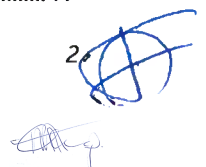


Geldig van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024

1

## INHOUDSOPGAVE

Voorwoord.....	4
Inleiding.....	5
1. Cao Agterberg Bedrijven Onderhandelingsresultaat 25 februari 2022.....	5
Hoofdstuk I Algemene bepalingen.....	7
Artikel 1 Definities en afkortingen.....	7
Artikel 2 Functie-indeling.....	7
Artikel 3 Algemene verplichtingen.....	8
Hoofdstuk II Begin en einde dienstverband.....	8
Artikel 4 Dienstverband.....	8
Artikel 5 Arbeid voor derden.....	8
Artikel 6 Inhoud arbeidsovereenkomst.....	9
Artikel 7 Proeftijd.....	9
Artikel 8 Onwerkbaar weer.....	9
Artikel 9 Overbruggingsregeling.....	9
Artikel 10 Einde van het dienstverband.....	10
Artikel 11 Aanzegverplichting/stilzwijgende voortzetting.....	10
Artikel 12 Opzegtermijnen.....	11
Artikel 13 Getuigschrift.....	11
Hoofdstuk III Arbeidstijd.....	11
Artikel 14 Arbeidstijd.....	11
Artikel 15 Indeling van de arbeidsdag.....	11
Artikel 16 ATV-dagen.....	12
Artikel 17 50+-regeling.....	12
Artikel 18 Arbeid op zon- en feestdagen.....	12
Artikel 19 Overschrijding van de arbeidstijd.....	13
Hoofdstuk IV Loon, toeslagen en vergoedingen.....	13
Artikel 20 Bedragen.....	13
Artikel 21 Lonen algemeen.....	13
Artikel 22 Lonen jeugdige werknemers.....	13
Artikel 23 Lonen Wajongers.....	13
Artikel 24 Loon bij evenementen.....	14
Artikel 25 Loon bij gladheidbestrijding.....	14
Artikel 26 Periodieke loonsverhogingen.....	14
Artikel 27 Indexering van de lonen.....	14
Artikel 28 Feestdagen en ATV-dagen.....	14
Artikel 29 Overwerk.....	15
Artikel 30 Specificatie van het loon.....	15
Artikel 31 Reistijdvergoeding.....	15
Artikel 32 Reiskostenvergoeding.....	16
Artikel 33 Vakbondscontributie.....	16
Artikel 34 Eindafrekening.....	16
Hoofdstuk V Vakantie en verlof.....	16
Artikel 35 Vakantiedagen.....	16
Artikel 36 Vakantietoeslag.....	16
Artikel 37 Vakantierechten tijdens arbeidsongeschiktheid.....	16
Artikel 38 Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie.....	17
Artikel 39 Afrekening vakantierechten/verjaring vakantiedagen.....	17



Artikel 40 Onbetaald verlof.....	17
Artikel 41 Kort verzuim met behoud van loon.....	17
Artikel 42 Zwangerschaps- en bevallingsverlof.....	18
Artikel 43 Adoptieverlof.....	18
Artikel 44 Kraamverlof.....	18
Artikel 45 Ouderschapsverlof.....	18
Artikel 46 Kort- en langdurig zorgverlof.....	19
Hoofdstuk VI Arbeidsongeschiktheid.....	19
Artikel 48 Algemene bepalingen arbeidsongeschiktheid.....	19
Artikel 49 Tijdige ziekmelding.....	19
Artikel 50 Arbeidsongeschikt door een (bedrijfs)ongeval.....	20
Artikel 51 Het juiste adres.....	20
Artikel 52 Het verrichten van werkzaamheden.....	20
Artikel 53 Passende vervangende werkzaamheden.....	20
Artikel 54 Vakantie tijdens arbeidsongeschiktheid.....	20
Artikel 55 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.....	20
Artikel 56 Pluspakket.....	21
Artikel 57 Hervatten bij herstel.....	21
Artikel 58 Regresrecht.....	21
Hoofdstuk VII Bepalingen van sociale aard.....	22
Artikel 59 Anti-discriminatie.....	22
Artikel 60 Bescherming privacy.....	22
Artikel 61 Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB).....	22
Artikel 62 Stage.....	22
Artikel 63 Scholing.....	22
Artikel 64 Werken met bestrijdingsmiddelen.....	23
Artikel 65 Scholingsbeleid.....	23
Artikel 66 WW-aanvulling.....	23
Artikel 67 Seniorenregeling.....	23
Artikel 68 Pensioen.....	23
Artikel 69 OR-leden en kaderleden vakbond.....	24
Artikel 70 Uitzendkracht en inlenersbeloning.....	24
Hoofdstuk VIII Slotbepalingen.....	24
Artikel 71 Tijdvak.....	24
Artikel 72 Tussentijdse wijzigingen.....	24
BIJLAGE I Scholingsbeleid.....	26
BIJLAGE II PAWW.....	27
BIJLAGE III.....	27
Artikel 21 WOR Ondernemingsraad, bescherming positie leden.....	27
BIJLAGE IV Schema van de Arbeidstijdenwet.....	27
BIJLAGE V Belangrijke adressen en telefoonnummers Agterberg Bedrijven.....	29
Bedrijfspensioenfondsen voor de Landbouw.....	30
Colland.....	30

5

3

3

## **VOORWOORD**

Op 25 februari 2022 heeft de directie van Agterberg Bedrijven met CNV Vakmensen en FNV een onderhandelingsresultaat bereikt over de CAO Agterberg Bedrijven.

Het onderhandelingsresultaat is aan de leden van de vakbonden voorgelegd en unaniem door de leden geaccepteerd. Voor u ligt dan ook de nieuwe Collectieve Arbeidsovereenkomst Agterberg Bedrijven 1 januari 2022 – 31 december 2024 (CAO Agterberg Bedrijven).

De CAO Agterberg Bedrijven geldt voor de bedrijven Agterberg Bedrijven b.v., A. Agterberg b.v., Groenewegen b.v. en Maarssen Groen b.v. en heeft een looptijd van 36 maanden, zijnde van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024.

In de onderhandelingen is een aantal onderwerpen besproken, dat gedurende de looptijd van de CAO zal worden onderzocht. Zij zijn in de bijlagen opgenomen.

Het onderhandelingsakkoord van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024 is integraal opgenomen in de inleiding. Daarna zijn de afspraken in de betreffende artikelen vastgelegd of als bijlage opgenomen.

Verder is de CAO-tekst geredigeerd en geactualiseerd. De CAO is aangepast aan de thans geldende wet- en regelgeving, de actualiteit en de praktijk. Waar in deze CAO het woord 'werknemer' of 'zijn' is geschreven wordt tevens 'werkneemster' of 'haar' bedoeld.

# Handtekeningen

Handwritten signature and a blue scribble.



## **INLEIDING**

### **1. Cao Agterberg Bedrijven Onderhandelingsresultaat 25 februari 2022**

#### *Looptijd*

1 januari 2022 tot en met 31 december 2024 (36 maanden).

#### *Periodieke loonsverhogingen:*

- 3,50% per 1 maart 2022, met een minimum bruto verhoging van EUR 75,-- bij fulltime werken
- 2,25% per 1 maart 2023, met een minimum bruto verhoging van EUR 50,-- bij fulltime werken
- 2,25% per 1 maart 2024, met een minimum bruto verhoging van EUR 50,-- bij fulltime werken

#### *Verdere afspraken:*

#### **Jeugdschalen**

De lonen van de jeugdige medewerkers, vastgelegd in artikel 22, zijn aangepast, hierbij van de volgende percentages van toepassing:

19 jaar :	90%
18 jaar :	80%
17 jaar :	70%

Deze percentage zijn afgeleid van het periodeloon van de Algemeen Medewerker.

#### **Reiskostenvergoeding**

Afgesproken is om de reiskostenvergoeding, vastgelegd in artikel 32, te implementeren, waarbij EUR 0.19 per gereden kilometer per gewerkte dag door Agterberg zal worden vergoed. Dit heeft betrekking op de afstand van zijn/haar woning tot de vestiging/standplaats.

#### **Verlofspaarregeling**

Gedurende de looptijd van de CAO krijgen de werknemers van Agterberg de mogelijkheid om gedurende 5 jaar verlof op te bouwen om zodoende maximaal 3 loonperioden (=12 weken) verlof te genieten.

#### **Seniorenregeling**

De werknemer heeft de mogelijkheid om vijf jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd 80% te gaan werken met behoud van 90% van het loon. Opbouw van het pensioen vindt plaats over 100% van het feitelijke loon.

#### **Regeling Vervroegde Uitdiensttreding (RVU)**

Gedurende de looptijd van de CAO onderzoekt de werkgever de mogelijk de RVU toe te passen.

#### **Functiegebouw/ Beloningsstructuur**

In het vierde kwartaal heeft Agterberg met instemming van de vakbonden FNV en CNV Vakmensen een functiegebouw opgesteld met daaraan gekoppeld een beloningsstructuur.

#### **Verjaring vakantiedagen**

De afspraak, vastgelegd in artikel 39 lid 1, wordt verlengd gedurende de looptijd van de nieuwe cao.

### **Redactioneel**

De cao-tekst wordt aangepast aan nieuwe wet- en regelgeving en **zal** redactioneel onder handen **worden** genomen en **worden** verhelderd.



## HOOFDSTUK I ALGEMENE BEPALINGEN

### Artikel 1 Definities en afkortingen

1. In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:
  - a. ATV: arbeidstijdverkorting
  - b. CAO: collectieve arbeidsovereenkomst Agterberg.
  - c. CAO-jaar: de periode van 1 januari tot en met 31 december.
  - d. Echtgeno(o)t(e): gelijkgesteld met (geregistreerd) levenspartner respectievelijk duurzaam samenlevingsverband dat wil zeggen langer dan 6 maanden samenwonend en/of notarieel vastgelegd.
  - e. Inlenersbeloning: de rehtens geldende beloning van de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht. De inlenersbeloning bestaat uit:
    - a. het geldende periodeloon in de schaal;
    - b. de van toepassing zijnde arbeidstijdverkorting per week/maand/jaar/periode. Deze kan - dit ter keuze van de uitzendonderneming - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
    - c. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegtoeslag;
    - d. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
    - e. kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensioenkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
    - f. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.
  - f. Kalenderjaar: de periode van 1 januari tot en met 31 december.
  - g. Loon: het met de betrokken werknemer overeengekomen geldende vaste brutoloon, zonder toeslagen of vergoedingen, dat voor werknemer per loonperiode geldt.
  - h. Loonperiode: de loonbetaling periode van 4 weken. Een kalenderjaar telt 13 loonperiodes.
  - i. Uitzendkracht: de natuurlijke persoon die met de uitzendonderneming een uitzendovereenkomst aangaat, zijnde de werknemer in de zin van titel 7.10 BW.
  - j. Uurloon: het voor de betrokken werknemer geldende loon gedeeld door 152 of indien de werknemer deelneemt aan de 50<sup>+</sup>-regeling gedeeld door 148, bij een volledige werkweek.
  - k. Vakbonden: CNV Vakmensen en FNV.
  - l. Voltijds dienstverband: een dienstverband van 38 uur per week.
  - m. WAB: Wet Arbeidsmarkt in Balans.
  - n. Werknemer: de persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden verricht.

### Artikel 2 Functie-indeling

1. Naar functie worden de werknemers als volgt ingedeeld:
  - a. Algemeen medewerker  
Voert onder toezicht eenvoudige werkzaamheden uit.
  - b. Vakarbeider  
Voert al dan niet onder toezicht van een voorman werkzaamheden uit.
  - c. Vaktechnische arbeider B  
Voert alle hem opgedragen werkzaamheden zelfstandig uit en houdt daarvan een eenvoudige administratie bij.
  - d. Vaktechnische arbeider A  
Ontvangt van de uitvoerder richtlijnen voor afgebakende taken; werkt mee en geeft zo nodig leiding aan vakarbeiders. Houdt de werkstaten bij.
  - e. Voorman  
Ontvangt van de uitvoerder globale aanwijzingen voor deeltaken. Verricht uitzet- en waterpaswerkzaamheden.
  - f. Uitvoerder

Voert zelfstandig meerdere werken uit. Ontvangt van de hoofduitvoerder daarvoor richtlijnen. Ontvangt van de hoofduitvoerder globale aanwijzingen. Is verder verantwoordelijk voor de gevoerde administratie van de onder zijn leiding uit te voeren werken.

g. Hoofduitvoerder

Heeft kennis van alle voorkomende situaties bij de werken. Geeft leiding aan de uitvoerders en voert zo nodig ook zelf werken uit. Is verantwoordelijk voor de administratie van de uitgevoerde werken.

2. De functie-indeling is niet van toepassing op administratief personeel en kantoorpersoneel.

### **Artikel 3 Algemene verplichtingen**

1. De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.
2. De werknemer is verplicht de hem door of vanwege de werkgever opgedragen werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten.

## **HOOFDSTUK II BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND**

### **Artikel 4 Dienstverband**

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk in tweevoud vastgelegd. Van de getekende arbeidsovereenkomsten ontvangen de werkgever en de werknemer ieder een exemplaar.
2. Vaste dienstverbanden kunnen worden aangegaan met of zonder overbruggingsmogelijkheid.
3. Dienstverbanden kunnen worden aangegaan in deeltijd waarbij de voorkeur er naar uitgaat om de arbeidsuren zoveel mogelijk te clusteren. Indien de werknemer een andere spreiding van uren wenst, kan, na overleg met en toestemming van de werkgever, van de clustering ten gunste van de werknemer worden afgeweken.
4. De werknemer heeft het recht om, indien in een periode van een half jaar de werknemer 25% of meer uren heeft gewerkt ten opzichte van de in de onderliggende arbeidsovereenkomst vermelde arbeidsuren, de arbeidsovereenkomst aan te laten passen aan het gemiddelde van de feitelijke gewerkte uren over die periode.
5. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
  - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden\*, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
  - b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.\*Op het moment van inwerkingtreding van de WAB zal hier een periode van 36 in plaats van 24 maanden gelden (onder de voorwaarde dat de WAB deze mogelijkheid biedt).
6. Werknemers die een opleiding volgen binnen een erkende Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) zullen werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst die gekoppeld is aan de leerovereenkomst.

### **Artikel 5 Arbeid voor derden**

Een werkgever mag vanaf 1 augustus 2022 de werknemer niet belemmeren om buiten werktijd te gaan werken voor een ander, tenzij daar een objectieve rechtvaardigingsgrond voor is. Agterberg wil bij arbeid voor derden vooraf daarover geïnformeerd worden en daar toestemming voor kunnen geven. De werkgever mag de toestemming alleen onthouden als daar een objectieve rechtvaardigingsgrond voor is.





## **Artikel 6 Inhoud arbeidsovereenkomst**

1. De schriftelijke arbeidsovereenkomst, als bedoeld in artikel 4 lid 1, bevat in ieder geval de volgende gegevens:
  - a. de naam en woonplaats van de werkgever en de werknemer;
  - b. het tijdstip van indiensttreding;
  - c. plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
  - d. het loon en de termijn van uitbetaling;
  - e. de toepasselijke CAO;
  - f. de van toepassing zijnde pensioenregeling;
  - g. de aard van de arbeidsovereenkomst;
  - h. de duur van de arbeidsovereenkomst;
  - i. de overeengekomen arbeidstijd per week;
  - j. de functie waarin de werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst werkzaam zal zijn.
2. In de arbeidsovereenkomst kunnen partijen tevens bepalingen opnemen die betrekking hebben op onderwerpen die niet met name in dit artikel of de CAO genoemd worden en waaromtrent partijen een nadere regeling wensen.
3. Bepalingen tussen de werkgever en de werknemer die in strijd zijn met de toepasselijke CAO, zijn nietig. In plaats daarvan geldt de bepaling uit de CAO.

## **Artikel 7 Proeftijd**

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden maar korter dan twee jaar kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste één maand. Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan voor twee jaar of langer kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
2. Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand. Dit is bijvoorbeeld het geval bij een arbeidsovereenkomst voor een bepaald werk.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
4. Elk beding waarbij de proeftijd voor werkgever en werknemer niet gelijk is dan wel op langer dan de toegestane termijn wordt gesteld, alsmede elk beding waarbij door het aangaan van een nieuwe proeftijd de gezamenlijke proeftijden langer dan de toegestane termijn worden, is nietig.
5. Indien wordt overeengekomen dat er geen proeftijd geldt, dient dit expliciet in de arbeidsovereenkomst te worden vastgelegd.
6. Gedurende de proeftijd kunnen zowel de werkgever als de werknemer de dienstbetrekking direct beëindigen tegen het einde van de werkdag.

## **Artikel 8 Onwerkbaar weer**

1. Indien de werkzaamheden als gevolg van weersomstandigheden, ongeacht de tijdsduur, geen doorgang kunnen vinden, is:
  - a. de werkgever gehouden het feitelijke loon door te betalen;
  - b. de werknemer gehouden ten behoeve van de werkgever op het bedrijf andere werkzaamheden te verrichten.
2. De werkgever bepaalt of er sprake is van onwerkbaar weer.
3. Voor de afwijkende regeling die geldt voor vaste dienstverbanden met overbruggingsmogelijkheid wordt verwezen naar artikel 9.

## **Artikel 9 Overbruggingsregeling**

1. De werkzaamheden van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een overbruggingsmogelijkheid kunnen in de periode van 15 november tot en met 31 maart maximaal 228 uur worden onderbroken, indien de werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever in

verband met, dan wel als direct of indirect gevolg van, de weersgesteldheid geen doorgang kunnen vinden.

2. De werkgever bepaalt, indien en voor zover mogelijk, minimaal een dag van tevoren of een dag aangemerkt dient te worden als een overbruggingsdag.
3. Het loon over de dagen die zijn aangemerkt als overbruggingsdag bedraagt 100% van het loon dat geldt op dagen die niet zijn aangemerkt als overbruggingsdag.
4. Een werknemer met overbruggingsmogelijkheid bouwt het in lid 1 genoemde maximum aantal uren als volgt op:
  - a. 65 uur van de werkgever;
  - b. de resterende 163 uur wordt gespaard door middel van inlevering van ATV-, over- of verlofuren of wordt verkregen middels de werknemerspremie van maximaal 6,18% van het loon.
5. Zodra het maximum aantal uren van 228 is bereikt, wordt er geen premie meer ingehouden op het loon van de werknemer.
6. Dagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte kunnen voor deze werknemer niet worden aangemerkt als overbruggingsdag.
7. Indien tijdens de overbruggingsperiode, zoals genoemd in lid 1, uren worden aangewend, dienen deze uren weer te worden bij gespaard door werkgever en werknemer, totdat het maximum aantal van 228 uur weer is bereikt.
8. De werkgever draagt zorg voor een individueel registratiesysteem waarin de op- en afbouw van overbruggingsuren van de betrokken werknemer wordt geregistreerd.
9. De waarde van de opgebouwde overbruggingsregeling is als een voorziening op de balans opgenomen.

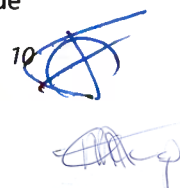
#### **Artikel 10 Einde van het dienstverband**

1. Het dienstverband eindigt:
  - a. door opzegging op grond van een dringende reden, zoals bedoeld in artikel 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek, onmiddellijk;
  - b. van rechtswege met ingang van de dag, waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
  - c. van rechtswege zonder dat opzegging vereist is voor werknemers, die voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk in dienst zijn, op het vooraf bepaalde tijdstip of bij voltooiing van een bepaald werk, indien dit in de arbeidsovereenkomst als zodanig is bepaald;
  - d. van rechtswege voor werknemers die in dienst zijn op grond van een praktijkovereenkomst op het moment dat de opleiding als bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs is afgerond of de opleiding tussentijds wordt onderbroken of gestaakt, indien dit in de praktijkovereenkomst als zodanig is bepaald;
  - e. door opzegging tijdens de proeftijd;
  - f. met wederzijds goedvinden, hetgeen schriftelijk wordt vastgelegd;
  - g. door opzegging van de werkgever met schriftelijke instemming van de werknemer;
  - h. door opzegging van de werknemer met inachtneming van de opzegtermijn;
  - i. door opzegging van de werkgever, waarbij de werkgever toestemming nodig heeft van het UWV, met inachtneming van de opzegtermijn;
  - j. door ontbinding door de kantonrechter.

#### **Artikel 11 Aanzegverplichting/stilzwijgende voortzetting**

1. Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk na het verstrijken van de einddatum c.q. de afronding van het werk door de werkgever en de werknemer zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt deze geacht voor dezelfde tijd, maar telkens ten hoogste voor een jaar, op dezelfde voorwaarden wederom te zijn aangegaan.
2. 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 de werkgever de

10



- arbeidsovereenkomst wil voortzetten. Indien de werkgever de bovengenoemde verplichting niet of te laat nakomt zal hij aan de werknemer een vergoeding verschuldigd zijn gelijk aan het bedrag van het loon over één maand of bij een te late aanzegging een vergoeding pro rata.
3. De aanzegverplichting uit lid 2 van dit artikel is niet van toepassing indien een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan zes maanden of indien bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen dat deze eindigt op een tijdstip dat niet op een kalenderdatum is gesteld, zoals bij een arbeidsovereenkomst voor een bepaald werk.
  4. Het is mogelijk om in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op te nemen dat de arbeidsovereenkomst na het aflopen van de duur waarvoor deze is aangegaan niet zal worden voortgezet. Op deze wijze is aan de aanzegverplichting voldaan.

### **Artikel 12 Opzegtermijnen**

1. Opzegging van de arbeidsovereenkomst geschiedt schriftelijk en tegen het einde van de loonperiode.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van de opzegging:
  - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één loonperiode;
  - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee loonperiodes;
  - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie loonperiodes;
  - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier loonperiodes.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één loonperiode.

### **Artikel 13 Getuigschrift**

1. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst is de werkgever, op verzoek van de werknemer, verplicht een getuigschrift te verstrekken.
2. In het getuigschrift wordt in elk geval vermeld:
  - a. de aard van de verrichte arbeid;
  - b. de arbeidsduur per dag of per week;
  - c. de begindatum en de einddatum van het dienstverband.
3. Op verzoek van de werknemer worden tevens de volgende gegevens in het getuigschrift vermeld:
  - d. een opgave van de wijze waarop de werknemer aan zijn verplichtingen heeft voldaan;
  - e. een opgave van de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd;
  - f. indien de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, de reden daarvoor.

## **HOOFDSTUK III ARBEIDSTIJD**

### **Artikel 14 Arbeidstijd**

1. De arbeidstijd begint en eindigt op het bedrijf of op de door de werkgever aangewezen plaats waar de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd. Reistijd van en naar een klus wordt aangemerkt als arbeidstijd, met inachtneming van hetgeen is opgenomen in artikel 31.
2. Een voltijds dienstverband bedraagt 38 uur per week.

### **Artikel 15 Indeling van de arbeidsdag**

1. De arbeidstijd ligt tussen 07:00 uur en 16:00 uur.
2. De indeling van de arbeidsdag is in de periode van 1 maart tot en met 30 november als volgt:
  - 07:00 – 09:00 uur
  - 09:00 – 09:30 uur pauze
  - 09:30 – 12:30 uur
  - 12:30 – 13:00 uur pauze
  - 13:00 – 16:00 uur.
3. In de periode, zoals genoemd in lid 2 van dit artikel vindt,, opbouw van ATV plaats.

4. De indeling van de werkdag is in de periode van 1 december tot en met 28, dan wel 29 februari als volgt:
  - 07:30 – 09:00 uur
  - 09:00 – 09:30 uur pauze
  - 09:30 – 12:30 uur
  - 12:30 – 13:00 uur pauze
  - 13:00 – 16:00 uur
5. In de periode, zoals genoemd in lid 4 van dit artikel vindt geen opbouw van ATV plaats.
6. Daar waar het werk in opdracht wordt gedaan, kan, na instemming van de Ondernemingsraad, tijdelijk van de geldende regeling, zoals opgenomen in de leden 1 tot en met 4 van dit artikel worden afgeweken.
7. De leden 1 tot en met 6 van dit artikel zijn niet van toepassing op administratief personeel en kantoorpersoneel. De indeling van de werkdag voor administratief personeel en kantoorpersoneel is in principe als volgt:
  - 08:30 tot 17:00 uur met een pauze van 30 minuten.

#### **Artikel 16 ATV-dagen**

1. Voor alle werknemers, die na 1 januari 2006 in dienst zijn getreden, geldt, ongeacht de leeftijd, een ATV-opbouw van 2 uur per week bij een werkweek van 40 uur.
2. Opbouw van ATV-dagen vindt niet plaats tijdens verlof en/of ziekte.
3. Een vastgestelde ATV-dag vervalt bij ziekte.
4. De werkgever zorgt per werknemer voor een registratie van de opbouw van de ATV-dagen. Opbouw van de ATV-dagen per gewerkte dag is 0,54 uur voor zover er acht uren worden gewerkt, voor de medewerkers vallend onder de oude 50+-regeling geldt een opbouw van 0,74 per gewerkte dag voor zover er acht uren worden gewerkt.
5. Inroosteren ATV-dagen: de ATV-dagen zullen tot een maximum van 11 dagen door werkgever worden ingeroosterd. Werkgever informeert de werknemers uiterlijk voor loonperiode 5 van het lopende kalenderjaar wanneer deze ATV-dagen ingeroosterd zijn.

#### **Artikel 17 50+-regeling**

- a. Per 1 januari 2006 is de 50+-regeling afgebouwd en komen te vervallen.
- b. Werknemers die op 1 januari 2006 50 jaar of ouder zijn, werken 37 uur per week.
- c. Werknemers die op 1 januari 2006 tussen de 45 en 50 jaar waren, konden kiezen tussen:
  - vanaf 50 jaar 37 uur per week werken.
  - vanaf 50 jaar 38 uur per week werken.
- d. Werknemers die op 1 januari 2006 jonger dan 45 jaar zijn, werken 40 uur per week en bouwen 2 ATV-uren per week op.

#### **Artikel 18 Arbeid op zon- en feestdagen**

1. Behoudens hetgeen bepaald is in artikel 19 zal in de regel geen arbeid worden verricht op:
  - a. zaterdag en zondag;
  - b. eerste en tweede paasdag;
  - c. Hemelvaartsdag;
  - d. eerste en tweede pinksterdag;
  - e. de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd;
  - f. eerste en tweede kerstdag
  - g. nieuwjaarsdag;
  - h. Goede Vrijdag en bid- en dankdagen, Islamitische feestdagen alsmede 5 mei, voor zover de werknemer er prijs op stelt deze als feestdagen te vieren.
2. De feestdagen, zoals opgenomen in lid 1 sub h van dit artikel, worden in mindering gebracht op het saldo verlofdagen.





## Artikel 19 Overschrijding van de arbeidstijd

1. Indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken en na overleg met de betrokken werknemer(s) en binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet, welke ter inzage ligt bij de werkgever, zijn de werknemers verplicht langer te werken dan de in artikel 15 tot en met 17 vastgestelde arbeidstijden.
2. Arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen wordt alleen dan verricht, indien de werkzaamheden dringend noodzakelijk zijn. Hetzelfde geldt voor het verrichten van avond- en nachtarbeid.
3. De krachtens lid 1 en lid 2 van dit artikel gewerkte uren worden als overuren beschouwd en betaald conform het bepaalde in artikel 29.
4. Werknemers jonger dan 18 jaar en werknemers ouder dan 55 jaar worden niet verplicht tot het verrichten van overwerk.

## HOOFDSTUK IV LOON, TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

### Artikel 20 Bedragen

Alle bedragen, zoals genoemd in deze CAO zijn bruto, tenzij anders is aangegeven.

### Artikel 21 Lonen algemeen

1. Met de vakbonden is afgesproken, dat bij de vorming van het loongebouw van de werkgever gekeken zal worden naar de berekening van het geldende tijdloon met inbegrip van eventueel regelmatig genoten, naar tijdsduur bepaalde toeslagen.
2. De periodelonen bedragen (bij een voltijds dienstverband):

Bedragen zijn vermeld in €	Cao-afspraken			
	2022-2024			
Functieomschrijving	1 maart 2021	1 maart 2022	1 maart 2023	1 maart 2024
Algemeen medewerker	1.888	1.963	2.013	2.063
Vakarbeider	1.919	1.994	2.044	2.094
Vaktechnische arbeider B	2.174	2.250	2.301	2.352
Vaktechnische arbeider A	2.215	2.293	2.344	2.397
Voorman	2.296	2.376	2.430	2.484
Uitvoerder	2.379	2.462	2.518	2.574
Hoofduitvoerder	2.736	2.832	2.895	2.961

### Artikel 22 Lonen jeugdige werknemers

De periodelonen voor jeugdige werknemers zijn afgeleid van het periodeloon van de Algemeen medewerker en volgens onderstaande percentages vastgesteld.:

- a. 19 jaar 90%
- b. 18 jaar 80%
- c. 17 jaar 70%

Een medewerker kan maximaal één jaar in het jeugdloon worden opgenomen.

### Artikel 23 Lonen Wajongers

Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij vanwege een arbeidsbeperking niet in staat zijn met voltijdse arbeid 100 procent van het op dat moment geldende wettelijk minimumloon te verdienen maar die wel arbeidsmogelijkheden hebben – Wajongers, SW'ers op de wachtlijst en de doelgroep van

de Participatiewet vanaf 2015 – wordt in de CAO een aparte loonschaal opgenomen. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt door in 3 of 4 stappen aan te sluiten op het bestaande loongebouw.

Startfase	Stap I	Stap II	Stap III	Stap IV
1.847	1.876	1.904	1.933	1.963

#### **Artikel 24 Loon bij evenementen**

Het uurloon bij evenementen bedraagt voor de werkuren buiten de normale werktijden (zoals bedoeld in artikel 15) voor werknemers jonger dan 18 jaar € 14,00 netto en voor werknemers vanaf 18 jaar € 17,50 netto. Artikel 26 lid 2 en 3 zijn hierop van overeenkomstige toepassing, rekening houdend met het netto-bruto traject.

#### **Artikel 25 Loon bij gladheidbestrijding**

Het uurloon bij gladheidbestrijding bedraagt voor de werkuren buiten de normale werktijden (zoals bedoeld in artikel 15) voor werknemers jonger dan 18 jaar € 14,00 netto en voor werknemers vanaf 18 jaar € 17,50 netto. Artikel 26 lid 2 en 3 zijn hierop van overeenkomstige toepassing, rekening houdend met het netto-bruto traject.

#### **Artikel 26 Periodieke loonsverhogingen**

1. Met ingang van loonperiode 1 maart 2022 vindt er een loonsverhoging plaats van 3,50%,
  - met een minimum bruto verhoging van EUR 75,- bij fulltime werken
2. Met ingang van loonperiode 1 maart 2023 vindt er een loonsverhoging plaats van 2,25%,
  - met een minimum bruto verhoging van EUR 50,- bij fulltime werken
3. Met ingang van loonperiode 1 maart 2024 vindt er een loonsverhoging plaats van 2,25%.
  - met een minimum bruto verhoging van EUR 50,- bij fulltime werken

#### **Artikel 27 Indexering van de lonen**

1. Met ingang van 1 januari van elk jaar worden de dan geldende feitelijke lonen verhoogd met het percentage waarmee de afgeleide consumentenprijsindex voor werknemersgezinnen met in 1990 een lager inkomen (exclusief het effect van veranderingen in de tarieven van de indirecte en van de consumptie gebonden belastingen) per half oktober van het voorgaande kalenderjaar gestegen is boven het cijfer van oktober hieraan voorafgaand, met inachtneming van de leden 2 en 3 van dit artikel.
2. Voor de toepassing van de in lid 1 van dit artikel omschreven loonaanpassing wordt het bedoelde prijsindexcijfer van 2006 (100) als uitgangspunt genomen. Zolang het bedoelde prijsindexcijfer in de betreffende referentemaand niet is gestegen tot boven het niveau van 2006 vinden op grond van dit artikel geen loonaanpassingen, plaats, noch naar boven noch naar beneden.
3. Dit artikel heeft gedurende de looptijd van de cao (en gedurende eventuele verlenging of nawerking daarvan) geen werking en werknemers kunnen daaraan dan ook geen (indexatie)rechten ontleen.

#### **Artikel 28 Feestdagen en ATV-dagen**

Over de krachtens artikel 18 aangewezen feestdagen en over de krachtens artikel 16 geldende ATV-dagen is de werkgever verplicht het voor de betrokkene geldende tijdloon te betalen, één en ander voor zover de feestdagen niet op zaterdag en/of zondag vallen.

## Artikel 29 Overwerk

1. Voor overwerk gelden de volgende toeslagen:
  - a. 130% van het voor betrokken werknemer geldende normale uurloon voor overuren op doordeweekse dagen van 05:00 uur tot 22:00 uur met inachtneming van hetgeen is opgenomen onder sub b over aansluitende nachtarbeid;
  - b. 150% van het voor de betrokken werknemer geldende normale uurloon voor avond- en nachtarbeid tussen 22:00 uur en 07:00 uur, met dien verstande, dat de nachtarbeid voor 05:00 uur is begonnen;
  - c. 150% van het voor de betrokken werknemer geldende normale uurloon voor uren die op zaterdag vallen;
  - d. 200% van het voor de betrokken werknemer geldende normale uurloon voor uren die op zonen feestdagen vallen. Onder feestdagen wordt verstaan de dagen, zoals opgenomen in artikel 18 lid sub a t/m g.
2. Hetgeen is opgenomen in lid 1 is niet van toepassing op de functies van Hoofduitvoerder, Uitvoerder en Hoofd van dienst. Indien in deze functies werkzaamheden worden verricht tussen 6:00 uur en 18:00 uur bestaat er geen recht op uitbetaling van overuren en/of toeslagen, tenzij er sprake is van een structurele situatie in welk geval de werkgever en de werknemer andersluidende afspraken kunnen maken.
3. Tenzij anders overeengekomen, hebben directieleden geen recht op uitbetaling van overuren en/of toeslagen.

## Artikel 30 Specificatie van het loon

1. Bij elke loonbetaling wordt een schriftelijke loonspecificatie verstrekt. Deze bevat:
  - a. het loonbedrag;
  - b. de bedragen waaruit het loonbedrag is samengesteld;
  - c. de bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden;
  - d. de onkostenvergoedingen;
  - e. het loonbedrag waarop een persoon van de leeftijd van de werknemer over de termijn waarover het loon is berekend, ingevolge het bepaalde bij of krachtens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag aanspraak heeft;
  - f. de naam van de werkgever;
  - g. de naam van de werknemer;
  - h. de termijn waarop de uitbetaling betrekking heeft;
  - i. de overeengekomen arbeidsduur;
  - j. de functie;
  - k. de datum indiensttreding.
2. Voorts verstrekt de werkgever ieder jaar aan het begin van het jaar elektronisch een jaaropgave.

## Artikel 31 Reistijdvergoeding

1. De normale reistijd tussen de woning van de werknemer, dan wel het bedrijf van de werkgever, naar de door de werkgever aangewezen plaats waar de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd en omgekeerd zal, met uitzondering van het eerste halfuur heenreis en het eerste halfuur terugreis, door de werkgever aan de werknemer worden vergoed.
2. In afwijking van lid 1 van dit artikel geldt voor de werknemer, die als bestuurder van een auto met inzittende collega's optreedt, als aftrek het eerste kwartier (15 minuten) heenreis en het eerste kwartier (15 minuten) terugreis per dag.
3. De reistijd wordt vergoed tegen 100% van het uurloon.



### **Artikel 32 Reiskostenvergoeding**

1. De werknemer ontvangt voor het reizen met eigen vervoer, ongeacht het vervoermiddel, een vergoeding van de reiskosten voor het vervoer heen en terug van zijn woning naar de vestiging, standplaats dan wel een door de werkgever aangewezen opstappunt. De reiskostenvergoeding is alleen van toepassing voor werknemers die reizen met een eigen vervoersmiddel.
2. De vergoeding is gebaseerd op het totaal gereden kilometers per dag heen en terug. Het meerdere boven 10 kilometer enkele reis tot een maximum van 50 kilometer enkele reis komt voor vergoeding per gewerkte dag in aanmerking tegen € 0,19 cent per kilometer.
3. Het aantal kilometers wordt berekend op basis van de kortste afstand (postcode-postcode) volgens Google Maps.
4. Indien de werknemer verhuist beziet de werkgever of en in hoeverre de reiskosten van de werknemer zullen worden vergoed. De werkgever is niet verplicht om de extra reiskosten die het gevolg zijn van het feit dat de werknemer verder weg is gaan wonen te vergoeden.

### **Artikel 33 Vakbondscontributie**

1. Werknemers, die lid zijn van een vakbond, kunnen bij de werkgever een verzoek indienen om in aanmerking te komen voor een fiscaal vriendelijke verrekening van de vakbondscontributie.
2. Wanneer de werkgever het verzoek, zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel, honoreert, zal het fiscaal voordeel worden berekend en dit voordeel binnen de door de werkgever te hanteren Werkkostenregeling worden verrekend met de werknemer.
3. Een wijziging in de fiscale wetgeving kan leiden tot een aanpassing van de regeling.

### **Artikel 34 Eindafrekening**

Uiterlijk aan het einde van de loonperiode volgend op het einde van het dienstverband wordt een eindafrekening opgemaakt.

## **HOOFDSTUK V VAKANTIE EN VERLOF**

### **Artikel 35 Vakantiedagen**

1. Werknemers met voltijds dienstverband zoals bepaald in artikel 14 lid 2 van deze CAO hebben per kalenderjaar recht op 25 vakantiedagen.
2. Werknemers met een dienstverband van 10 respectievelijk 25 jaar hebben gedurende dat vakantiejaar recht op 1 respectievelijk 2 extra vakantiedagen.
3. Werknemers met een dienstverband gedurende een deel van het vakantiejaar en/of met een deeltijddienstverband hebben aanspraak op een evenredig deel van de normale vakantiedagen.
4. De opname van vakantiedagen wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.

### **Artikel 36 Vakantietoeslag**

1. Jaarlijks wordt in loonperiode 5 een vakantietoeslag uitgekeerd gelijk aan 8,25% per jaar van het voor de werknemer geldende vast overeengekomen loon.
2. Het recht op vakantietoeslag wordt opgebouwd van loonperiode 7 tot en met loonperiode 6.
3. Het recht op vakantietoeslag wordt opgebouwd naar evenredigheid van de duur van het dienstverband in de periode, zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.
4. Over overwerk en evenements- en strooiuren heeft de werknemer geen recht op vakantietoeslag.

### **Artikel 37 Vakantierechten tijdens arbeidsongeschiktheid**

1. Tijdens arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer uitsluitend de wettelijke vakantiedagen op, thans zijnde 20 per jaar bij een voltijds dienstverband, gedurende de periode dat de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever bestaat.





2. Bij arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer aanspraak op de hem volgens artikel 36 toekomende vakantietoeslag gedurende de periode dat de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever bestaat.

#### **Artikel 38 Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie**

1. Indien de werknemer ziek wordt/is tijdens vakantie, dient hij dit direct, dan wel zo spoedig mogelijk door te geven aan de werkgever.
2. De werknemer dient bij terugkomst een internationaal erkende doktersverklaring aan de werkgever te overhandigen, waaruit de ziekte blijkt. Deze doktersverklaring dient duidelijk leesbaar te zijn en opgesteld in de Nederlandse of Engelse taal.
3. De niet-genoten vakantiedagen wegens ziekte kan de werknemer op een ander moment alsnog opnemen.

#### **Artikel 39 Afrekening vakantierechten/verjaring vakantiedagen**

1. Gedurende de looptijd van de CAO zal geen verval of verjaring van vakantiedagen plaats vinden.
2. Indien bij het einde van het dienstverband een werknemer meer, dan wel minder vakantiedagen heeft genoten dan hem overeenkomstig de bepalingen van deze CAO toekomen, wordt het eventueel te veel of te weinig genoten aantal vakantiedagen tussen de werkgever en de werknemer verrekend op basis van het loon over deze vakantiedagen, gerekend naar de waarde van dat betreffende vakantiejaar.
3. De werkgever is verplicht bij het einde van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer een verklaring uit te reiken, waaruit blijkt over welk tijdvak de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak heeft op vakantie.

#### **Artikel 40 Onbetaald verlof**

De werknemer kan, mits de werkgever hiermee vooraf heeft ingestemd, in de periode van 1 november tot en met 31 maart maximaal 20 dagen onbetaald verlof opnemen.

#### **Artikel 41 Kort verzuim met behoud van loon**

1. De werkgever zal de werknemer op diens verzoek vrij geven en het voor hem geldende loon doorbetalen in de navolgende gevallen:
  - a. bij het overlijden van de echtgenote en eigen inwonende kinderen of pleegkinderen, of inwonende ouders of schoonouders, of inwonende broers of zusters, gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie.
  - b. bij het overlijden van niet inwonende ouders of schoonouders, of niet inwonende broers of zusters, indien de werknemer de begrafenis/crematie regelt, voor de tijd die hiermee gemoeid is.

Indien er sprake is van een situatie als voornoemd zal de werknemer contact opnemen met de afdeling P&O van de werkgever.

2. De werkgever zal de werknemer op diens verzoek vrij geven en het voor hem geldende loon gedurende twee dagen doorbetalen:
  - a. bij huwelijk van de werknemer;
  - b. bij adoptie.
3. Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent, heeft de werknemer gedurende een tijdvak van vier weken, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op geboorteverlof met behoud van loon van eenmaal de arbeidsduur per week.
4. De werkgever zal de werknemer op diens verzoek vrij geven en het voor hem geldende loon gedurende één dag doorbetalen:
  - a. bij ondertrouw van de werknemer;
  - b. bij 25- of 40- of 50-jarig huwelijksfeest van de werknemer; bij 25-, 40-, 50 of 60 jarig huwelijksfeest van de ouders van werknemer of diens echtgenote/partner bij het huwelijk van

17

- eigen of pleegkinderen, broers of zusters van de werknemer of diens echtgenote, voor zover de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond;
- c. bij het overlijden van eigen of pleegkinderen, van aangehuwde kinderen, van ouders, schoonouders of grootouders;
  - d. bij de begrafenis/crematie van uitwonende eigen of pleegkinderen, van kleinkinderen, aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, broers, zusters, grootouders en aangehuwde broers of zusters, mits de begrafenis/crematie wordt bijgewoond;
  - e. bij verhuizing, indien dit geschiedt op verzoek van de werkgever.
5. De werkgever zal de werknemer op diens verzoek vrij geven en het voor hem geldende loon doorbetalen ingeval de werknemer bij wettelijk voorschrift of door de overheid – zonder geldelijke vergoeding – een verplichting wordt opgelegd die persoonlijk moet worden nagekomen, gedurende de werkelijk benodigde tijd, tot ten hoogste één dag.
  6. Voor de volledige regeling omtrent kort verzuim met behoud van loon wordt verwezen naar de Wet Arbeid en Zorg.

#### **Artikel 42 Zwangerschaps- en bevallingsverlof**

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met de 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 overgelegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling.
3. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten 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 volledige regeling omtrent zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt verwezen naar de Wet Arbeid en Zorg.

#### **Artikel 43 Adoptieverlof**

Voor de volledige regeling omtrent adoptieverlof wordt verwezen naar de Wet Arbeid en Zorg.

#### **Artikel 44 Kraamverlof**

Voor de volledige regeling omtrent kraamverlof wordt verwezen naar de Wet Arbeid en Zorg.

#### **Artikel 45 Ouderschapsverlof**

1. Het aantal uren waarop de werknemer ten hoogste recht heeft op ouderschapsverlof, bedraagt zesentwintig maal de arbeidsduur per week.
2. Het ouderschapsverlof wordt in beginsel per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf maanden.
3. Het aantal uren ouderschapsverlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
4. In afwijking van lid 2 en 3 van dit artikel kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
  - a. ouderschapsverlof voor een langere periode dan twaalf maanden, of
  - b. het ouderschapsverlof op te delen in ten hoogste zes perioden, waarbij iedere periode ten minste één maand bedraagt, of
  - c. meer uren ouderschapsverlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
5. Het recht op ouderschapsverlof bestaat indien het dienstverband ten minste één jaar heeft geduurd.
6. Er bestaat geen recht op ouderschapsverlof na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt.
7. Voor de volledige regeling omtrent ouderschapsverlof wordt verwezen naar de Wet Arbeid en Zorg welke per 2 augustus 2022 een aanpassing betaald ouderschapsverlof en duur kent te weten:

een ouderschapsverlofuitkering gedurende 9 weken voor beide ouders ter hoogte van 70 procent van het dagloon aan te vragen totdat de kinderen 8 jaar zijn.

#### **Artikel 46 Kort- en langdurig zorgverlof**

1. Voor de volledige regeling omtrent kort- en langdurig zorgverlof wordt verwezen naar de Wet Arbeid en Zorg.
2. In aanvulling op hetgeen is bepaald in de Wet Arbeid en Zorg, zal de werkgever in geval van verlof voor het bijstaan van een echtgeno(o)t(e), levenspartner of kind in de laatste levensfase, indien voor deze periode geen recht op inkomen uit arbeid kan worden verkregen, de wettelijke uitkering gedurende maximaal drie maanden met 10% aanvullen.

#### **Artikel 47. Verlofspaarregeling**

1. Deelname aan de verlofspaarregeling is mogelijk voor iedere medewerker die bij Agterberg in dienst is, met als doel om vervroegd te stoppen met werken of om het geheel of gedeeltelijk op te nemen gedurende de loopbaan.
2. De bronnen waaruit gespaard kan worden:
  - a. Vakantieuren;
  - b. ATV uren;
  - c. Compensatieverlof c.q. tijd voor tijd (Uurwaarde zonder overwerkcompensatie, voorbeeld één uur overwerk a 130% is één uur inleg bij verlofsparen)
  - d. Bijkopen vrije uren
3. De verlofspaaruren verjaren niet en de medewerker krijgt de kans om in totaal een maximum van drie loonperiodes (3x4 weken) aan vrije uren te sparen.
4. De aanvraag voor het opnemen van verlofuren uit de verlofspaarregeling wordt 3 maanden van te voren door de medewerker schriftelijk ingediend bij de werkgever. De werkgever kan alleen in zeer uitzonderlijke situaties weigeren i.v.m. zwaarwegende bedrijfsbelangen.
5. De waarde (in €) van een verlofspaaruur bij aankoop of uitbetaling bij einde dienstverband is gelijk aan het actuele uurinkomen.
6. Bij einde dienstverband worden alle niet-opgenomen verlofspaaruren uitbetaald.
7. De medewerker kan tijdens de arbeidsovereenkomst de verlofspaaruren alleen in tijd opnemen (en dus niet laten uitbetalen).

## **HOOFDSTUK VI ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

#### **Artikel 48 Algemene bepalingen arbeidsongeschiktheid**

1. Onder arbeidsongeschiktheid wordt verstaan het niet verrichten van de bedongen arbeid omdat de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. Als eerste dag van de arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd de dag, waarop niet is gewerkt of het werken tijdens de werktijd is gestaakt ten gevolge van arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 7:629 lid 1 BW.

#### **Artikel 49 Tijdige ziekmelding**

1. De werknemer dient zich voor aanvang van de werkzaamheden ziek te melden bij de planning.
2. Bij de ziekmelding dienen het verpleegadres (in het geval de werknemer niet thuis is) en een indicatie van de te verwachten ziekte duur doorgegeven te worden.
3. Bij ziekmelding op vakantie dienen de verblijfplaats, een telefoonnummer waarop de zieke werknemer te bereiken is en de gegevens van de behandelend arts doorgegeven te worden.



### **Artikel 50 Arbeidsongeschikt door een (bedrijfs)ongeval**

Indien de werknemer betrokken raakt bij een (bedrijfs)ongeval waardoor hij wegens arbeidsongeschiktheid niet is staat is arbeid te verrichten, dient hij zich, zoals beschreven in artikel 48, ziek te melden. Hierbij dient de werknemer te melden dat het gaat om een (bedrijfs)ongeval.

### **Artikel 51 Het juiste adres**

Indien de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid verhuist of tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijvoorbeeld opname in of ontslag uit een ziekenhuis of een andere instelling) dient de werknemer het adres van zijn (tijdelijke) verblijfplaats binnen 24 uur na aankomst aan de werkgever door te geven.

### **Artikel 52 Het verrichten van werkzaamheden**

De werknemer dient tijdens zijn arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten behalve voor zover het (passende) werkzaamheden betreft, waartoe de werknemer in het kader van de re-integratie door de arbo-arts in staat wordt geacht dan wel het werkzaamheden betreft waarvoor de werknemer toestemming heeft ontvangen van de arbodienst en de werkgever.

### **Artikel 53 Passende vervangende werkzaamheden**

1. Indien de werknemer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is voor zijn functie, maar wel (gedeeltelijk) arbeidsgeschikt is voor het verrichten van passende vervangende werkzaamheden, is hij verplicht deze uit te voeren, indien deze worden aangeboden door de werkgever.
2. De passende vervangende werkzaamheden kunnen binnen de onderneming van de werkgever worden aangeboden en, indien dit bij de werkgever niet mogelijk is, buiten de onderneming van de werkgever.

### **Artikel 54 Vakantie tijdens arbeidsongeschiktheid**

1. De werkgever kan de werknemer toestemming verlenen om tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid op vakantie te gaan, mits toestemming van de bedrijfsarts is verkregen.
2. De werknemer dient het verzoek schriftelijk in bij de werkgever.
3. De toestemming van de bedrijfsarts dient verkregen te zijn voordat de werknemer zijn verzoek indient bij de werkgever. Een kopie van de verkregen toestemming van de bedrijfsarts dient toegevoegd te worden aan het schriftelijke verzoek aan de werkgever.
4. Indien de toestemming is verkregen, kunnen de genoten vakantiedagen worden afgeboekt.

### **Artikel 55 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid**

1. De werkgever zal tijdens de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, conform het bepaalde in artikel 7:629 BW, gedurende maximaal 104 weken 70% van het laatstgenoten, naar tijdruimte vastgestelde loon, aan de werknemer uitbetalen.
2. De werknemer ontvangt een aanvulling bovenop de wettelijke loondoorbetaling als genoemd in lid 1 van dit artikel tot 100% van het naar tijdruimte vastgestelde loon tijdens de eerste 52 weken.
3. Indien de werknemer deelneemt aan het Pluspakket, zoals bedoeld in artikel 55, dan ontvangt de werknemer een aanvulling bovenop de wettelijke loondoorbetaling, als genoemd in lid 1 van dit artikel, van 30% van het bruto loon gedurende de 53<sup>e</sup> tot en met de 104<sup>e</sup> week.
4. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
5. Vanaf de derde ziekmelding binnen één jaar, te rekenen vanaf de eerste ziekmelding, geldt de eerste ziektedag als wachtdag ingevolge artikel 7:629 lid 9 BW. Dit tot een maximum van vijf ingehouden wachtdagen per jaar (te rekenen vanaf de eerste ziekmelding).
6. De werknemer heeft geen recht op loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid:
  - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van het aangaan van de arbeidsovereenkomst valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;

20





- b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
  - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid, waartoe hij door de arbo-arts in staat wordt geacht en de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
  - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten;
  - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak;
  - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.
7. De werkgever is bevoegd de loondoorbetaling op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.

### **Artikel 56 Pluspakket**

1. De werknemer is door de werkgever verzekerd voor onder andere extra uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid, het zogenoemde Pluspakket. Het Pluspakket bestaat uit:
  - Ziektewet- en WIA-aanvulling:
    - a. een aanvulling ter hoogte van 30% van het brutoloon gedurende de 53<sup>e</sup> tot en met de 104<sup>e</sup> week van de arbeidsongeschiktheid bij voldoende medewerking aan de re-integratieactiviteiten.
    - b. een aanvulling van 10% van het brutoloon bij arbeidsongeschiktheid in de zin van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (Wet WIA) gedurende ten hoogste 5 jaren, te rekenen vanaf de eerste WIA-dag.
    - c. vakantietoeslag ter hoogte van 8,25% van het brutoloon over elke dag waarover een uitkering wordt ontvangen.
  - WGA-gat: voor de hoogte van deze uitkering wordt verwezen naar de toepasselijke verzekeringsvoorwaarden.
  - WIA 35-min dekking: indien de werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt hij een aanvulling tot 90% van zijn laatstverdiende loon gedurende 5 jaar zolang het dienstverband voortduurt.
2. Indien de werknemer niet wenst deel te nemen aan het Pluspakket, zal hij een afstandsverklaring verstrekken aan de werkgever.
3. De premie voor het Pluspakket bedraagt thans 0,77% van het brutoloon. De premie van het pluspakket komt voor rekening van de werknemer.
4. De werkgever houdt de premie in op het loon vanaf datum indiensttreding.

### **Artikel 57 Hervatten bij herstel**

Zodra de werknemer weer in staat is aan het werk te gaan, dient de werknemer de werkzaamheden zo spoedig mogelijk weer aan te vangen en zijn werkgever en de arbodienst hiervan op de hoogte te stellen.

### **Artikel 58 Regresrecht**

1. De werkgever heeft op grond van artikel 6:107a BW een zelfstandig verhaalsrecht in geval van arbeidsongeschiktheid van een werknemer, veroorzaakt door een derde.
2. Indien de werknemer vanwege zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding jegens één of meerdere derden kan doen gelden, is de werknemer verplicht de werkgever hiervan op de hoogte te stellen en zijn volledige medewerking te verlenen om de schadevergoeding op deze derde te verhalen.

3. Onder schade wordt in lid 1 van dit artikel verstaan het bedrag dat voortvloeit uit de verplichting tot doorbetaling van het salaris door de werkgever, inclusief de daarbij behorende vakantie en overige vaste toeslagen.

## **HOOFDSTUK VII BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD**

### **Artikel 59 Anti-discriminatie**

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 onder andere leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens - of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze.

### **Artikel 60 Bescherming privacy**

Werknemer heeft recht op inzage in alle over hem bij de werkgever geregistreerde gegevens.

### **Artikel 61 Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)**

Deze CAO is aangepast overeenkomstig de bepalingen van de WAB.

### **Artikel 62 Stage**

1. De werkgever heeft, als erkend stagebedrijf, als doelstelling om bij een gelijkblijvende werkomvang minimaal 10 stageplekken te behouden.
2. De werkgever is verplicht aan de werknemer vrijaf te verlenen en het voor hen geldende loon door te betalen in de navolgende gevallen.
  - a. Voor het volgen van cursusonderwijs dat verband houdt met het werk;
  - b. Ingeval de werknemer als leerling ingevolge de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL) onderwijs volgt, gedurende één dag per week in de weken waarin dit onderwijs wordt gevolgd. Indien het onderwijs op meer dan één dag per week wordt gegeven, is de werkgever verplicht ook gedurende een tweede dag vrijaf te geven, echter zonder behoud van loon.
3. Voor cursussen welke direct verband houden met het werk zal werkgever in overleg de cursuskosten eenmalig vergoeden. De werkgever en de werknemer zullen hiervoor een opleidingsovereenkomst aangaan
4. Stagiaires hebben geen aanspraak op betaling van loon. De werkgever kan besluiten de stagiaire een fiscaal toegestane netto vergoeding uit te betalen.

### **Artikel 63 Scholing**

1. Agterberg bedrijven kent een scholingsplan dat jaarlijks wordt geactualiseerd. Hierin staan beleid, aanbod en criteria op basis waarvan scholing gevolgd kan worden vermeld.
2. De werknemer heeft recht op een zodanige scholing dat hij in staat is zijn functie adequaat uit te oefenen. Hij heeft het recht om de scholing aan te vragen.
3. Voor scholing die verband houdt met het werk, en niet door de wet of cao is verplicht gesteld, zal de werkgever in overleg de studiekosten eenmalig volledig vergoeden. De werkgever en de werknemer zullen hiervoor een opleidingsovereenkomst aangaan
4. Voor werk gerelateerde scholing die de werkgever op grond van de wet of cao verplicht is om aan de werknemer aan te bieden geldt dat de scholing:
  - a) kosteloos is voor de werknemer. Hieronder vallen in ieder geval reiskosten, studiemateriaal, en school- en examengeld;
  - b) beschouwd wordt als arbeidstijd;
  - c) indien mogelijk, onder werktijd wordt aangeboden.
5. Voor verplichte scholing, zoals bedoeld in lid 4 van dit artikel, kan de werkgever geen opleidingsovereenkomst met terugbetalingsverplichting met de werknemer overeenkomen.
6. De werkgever zal jaarlijks overleg voeren met iedere werknemer over werk gerelateerde scholing.

7. Het bepaalde in dit artikel is ook van toepassing op werknemers met een deeltijdienstverband.

#### **Artikel 64 Werken met bestrijdingsmiddelen**

Werken met bestrijdingsmiddelen is alleen toegestaan voor werknemers van 18 jaar en ouder die een goede theoretische en/of praktische opleiding hebben genoten en deze opleiding met een diploma hebben afgesloten.

#### **Artikel 65 Scholingsbeleid**

CAO-partijen zullen gedurende de looptijd van deze CAO regelmatig overleg voeren over de inhoud en toepassing van het scholingsbeleid bij de werkgever.

#### **Artikel 66 WW-aanvulling**

Dit artikel is komen te vervallen.

#### **Artikel 67 Seniorenregeling**

De seniorenregeling is bedoeld om oudere medewerkers fit, langer inzetbaar te houden voor Agterberg, door oudere medewerkers minder te belasten en een korte werkweek aan te bieden. De werknemer kan, 5 jaar voordat hij de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, onder voorwaarden gebruik maken van de mogelijkheid om 80% te gaan werken met behoud van 90% van het loon. Opbouw van pensioen vindt plaats over 100% van het loon.

1. De werknemer kan deelnemen aan de seniorenregeling indien:
  - a. aantoonbaar gedurende minimaal vijf aaneensluitende jaren direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelname, ten minste 26 weken per jaar, als werknemer werkzaam is geweest in een of meerdere Agterberg Bedrijven.
  - b. de leeftijd heeft bereikt vijf jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd.
  - c. De perioden waarover de werkgever het loon heeft doorbetaald tijdens ziekte, worden meegerekend.

Parttime werknemers en werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn in de zin van de WAO of WIA kunnen deelnemen aan de regeling.

2.
  - a. Werkgever en werknemer sluiten een schriftelijke overeenkomst over de vermindering van de arbeidstijd.
  - b. Werknemer dient het verzoek om deelname aan de regeling minimaal 3 maanden voorafgaand aan de ingangsdatum schriftelijk in.
3. Aan de overeenkomst zijn de volgende rechten en verplichtingen voor werkgever en werknemer verbonden:
  - a. De werknemer vermindert de voor hem geldende gemiddelde huidige arbeidstijd tot 80%;
  - b. Het bruto 4 weken periode loon van de werknemer bedraagt totaal 90% van het laatst verdiende bruto 4 weken periode loon;
  - c. De werknemer ontvangt vakantiegeld op basis van het door hem feitelijk verdiende brutoloon;
  - d. Opbouw van pensioen vindt plaats over 100% van het bruto loon
  - e. Vakantiedagen worden berekend op basis van een arbeidsovereenkomst van 80%.
  - f. De werknemer ontvangt een reiskostenvergoeding conform de cao Agterberg Bedrijven
  - g. Werknemer en werkgever leggen in de in lid 2 bedoelde overeenkomst de dag of dagen vast, waarop de werknemer niet of korter werkt. Van de aldus vastgelegde vrije dag of vrije uren kan incidenteel, in onderlinge overeenstemming, worden afgeweken;
4. Herbezetting  
De uren vrijgevallen ten gevolge van de seniorenregeling dient werkgever in te vullen.

#### **Artikel 68 Pensioen**

1. De werknemer neemt deel aan de pensioenregeling van BPL Pensioen indien en voor zover hij voldoet aan de eisen die worden gesteld in het pensioenreglement.



2. De pensioenregeling wordt uitgevoerd door TKP.
3. De werkgever en de werknemer zijn gehouden tot naleving van de bepalingen van de statuten en reglementen van BPL Pensioen, welke bij de werkgever ter inzage liggen.

#### **Artikel 69 OR-leden en kaderleden vakbond**

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de in de onderneming werkzame personen, die kaderlid zijn van de vakbond, die op de kandidatenlijst voor de OR (hebben) (ge)staan, die lid van de OR zijn (geweest) of die lid van een commissie van de OR zijn (geweest), niet uit hoofde van hun kandidaatstelling of van hun lidmaatschap worden benadeeld in hun positie in de onderneming.
2. Per vakbond kunnen twee kaderleden worden aangemeld bij de werkgever; twee namens FNV Agrarisch Groen en twee namens CNV Vakmensen. Deze kaderleden vallen onder de rechtsbescherming van artikel 21 van de Wet op de Ondernemingsraden.
3. Indien CNV Vakmensen geen kaderleden beschikbaar heeft, kan FNV hiervoor haar leden beschikbaar stellen of vice versa.
4. De in lid 2 van dit artikel genoemde kaderleden hebben recht op onbetaald verlof gedurende maximaal vijf dagen per jaar voor het volgen van cursussen of bijeenkomsten van de vakbond.
5. De vakbonden kunnen, zolang dit niet werk verstorend is, op één van de locaties van de werkgever, via een kaderlid of vakbondscontactpersoon, overleggen met werknemers van de werkgever.

#### **Artikel 70 Uitzendkracht en inlenersbeloning**

1. Van de diensten van wettelijk erkende uitzendbureaus zal door de onderneming slechts gebruik gemaakt worden, indien de bedrijfsomstandigheden zulks onvermijdelijk maken. Het uitzendbureau dient tevens NEN-gecertificeerd te zijn en dient ingeschreven te zijn in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA).
2. De werkgever zal zich ervan vergewissen dat uitzendkrachten, aangetrokken via uitzendbureaus, dienen te worden betaald op het niveau van deze CAO en wel op basis van de verrichte functie.
3. Het aantal uitzendkrachten dat binnen de onderneming van de werkgever op één en hetzelfde tijdstip werkzaam is, zal niet hoger zijn dan 12,5% van het totale personeelsbestand. De controle hierop zal worden neergelegd bij de ondernemingsraad.
4. Er worden uitsluitend uitzendkrachten te werk gesteld, die in dienst zijn van een uitzendbureau of overige derde dat in het bezit is van het NEN-certificaat en is ingeschreven in het register van de SNA dan wel is aangemeld voor certificering, en aan de gestelde eisen van het SNA-keurmerk voldoet.
5. De bepalingen in deze CAO zijn, vanaf dag 1, met betrekking tot de lonen en overige vergoedingen, conform de inlenersbeloning op basis van functie indeling, van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.
6. De inlenende werkgever moet zich, aantoonbaar en schriftelijk vastgelegd, ervan verzekeren dat het gekozen uitzendbureau de verplichtingen in lid 2 en 3 nakomt. Dit kan bijvoorbeeld door het opnemen van een bepaling in het contract met het uitzendbureau, handmatig loonbedrijf of overige derde.

### **HOOFDSTUK VIII SLOTBEPALINGEN**

#### **Artikel 71 Tijdvak**

Deze CAO treedt in werking met ingang van 1 januari 2022 en eindigt op 31 december 2024.

#### **Artikel 72 Tussentijdse wijzigingen**

1. Indien gedurende het tijdvak, zoals genoemd in artikel 69 zich buitengewone omstandigheden voordoen, welke naar het oordeel van één der partijen of van beiden aanleiding dient te zijn tot het aanbrengen van tussentijdse wijzigingen in deze CAO, is elk der partijen bevoegd de andere





partij tot het voeren van een bespreking hieromtrent te verzoeken, aan welk verzoek gevolg dient te worden geven.

2. Indien over de aan te brengen wijzigingen vervolgens geen overeenstemming wordt bereikt, wordt het geschil door een arbitragecommissie, aan te wijzen door bij deze CAO betrokken partijen, beslist die tevens ten aanzien van de behandeling van dit geschil regels stelt.
3. De uitspraak van deze arbitragecommissie is voor partijen bindend, behoudens uiteraard de eventueel van overheidswege vereiste goedkeuring.

Aldus overeengekomen,

**PARTIJ ENERZIJDS**

**PARTIJEN ANDERZIJDS**

# Handtekeningen



25

Handwritten signature and date.

## **BIJLAGE I SCHOLINGSBELEID**

Scholing van personeel neemt een centrale plaats in bij het vergroten van de mogelijkheden om, bij de wensen en capaciteit passend, werk te krijgen en te behouden. Scholing gaat over de mogelijkheid voor de werknemer om kennis en vaardigheden te vergroten en voor het bedrijf als verhogen van kwaliteit en deskundigheid.

Het opleidingsbeleid wordt door de P&O manager opgesteld, vervolgens in de directie besproken en vastgesteld. Tevens wordt het opleidingsbeleid besproken met de Ondernemingsraad.

Opleiding wordt individueel of groepsgewijs gevolgd, bijvoorbeeld vanuit de wettelijke verplichtingen c.q. richtlijnen. Hierbij kan gedacht worden aan: Basisveiligheid VCA, VOL-VCA, EHBO- en BHV-cursussen. In principe komen alle werknemers, in alle functies en afdelingen, hiervoor in aanmerking. Dit vergt een planning van korte, maar ook van lange termijn. Een aantal zaken kunnen groeps- c.q. afdelingsgewijs, maar er zijn ook individuele ontwikkelingstrajecten.

Het scholingsbeleid is een gestructureerd beleid, dat moet resulteren in verbetering van de kwaliteit van het werk, loopbaanbegeleiding en doorstroommogelijkheden binnen het bedrijf. Ook worden werknemers opgeleid om in staat te zijn op verantwoorde wijze, risicovolle werkzaamheden te verrichten.

Er kan een onderscheid worden gemaakt in:

1. Functiegerichte scholing  
Cursussen, die toepasbaar zijn in de huidige functie.
2. Beroepsgerichte scholing  
Bedrijfsgericht, zoals ISO en Basisveiligheid VCA en VOL-VCA, maar ook langdurige opleidingen. Hierbij wordt ook een landelijk erkend diploma of certificaat verworven.
3. Leerbedrijf  
Door erkenning van Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) van Agterberg Bedrijven als leerbedrijf is Agterberg Bedrijven in staat medewerkers intern op te leiden. Doorstroming binnen het bedrijf is essentieel, mede omdat de eigen kennis en vaardigheden daardoor verder ontwikkeld worden. Het zal de medewerker, nog meer dan voorheen, binden aan Agterberg, omdat hij ziet dat er mogelijkheden tot groei zijn.

## BIJLAGE II PAWW

Deelname aan de cao PAWW Agrarisch, Groen en Visserij wordt voortgezet met ingang van 1 oktober 2022. Partijen informeren werkgevers en werknemers over deze regeling. Werkgever neemt hiertoe het initiatief.

## BIJLAGE III

### Artikel 21 WOR Ondernemingsraad, bescherming positie leden

De ondernemer draagt er zorg voor, dat de in de onderneming werkzame personen die staan of gestaan hebben op een kandidatenlijst als bedoeld in artikel 9, alsmede de leden en de gewezen leden van de ondernemingsraad en van de commissies van die raad niet uit hoofde van hun kandidaatstelling of van hun lidmaatschap van de ondernemingsraad of van een commissie van die raad worden benadeeld in hun positie in de onderneming. Indien de ondernemer aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Op degene die het initiatief neemt of heeft genomen tot het instellen van een ondernemingsraad is de eerste volzin van overeenkomstige toepassing. De ondernemingsraad, alsmede iedere in de onderneming werkzame persoon als in de eerste tot en met derde volzin bedoeld, kan de kantonrechter verzoeken te bepalen dat de ondernemer gevolg dient te geven aan hetgeen in de eerste tot en met derde volzin is bepaald. Ten aanzien van personen die krachtens publiekrechtelijke aanstelling in de onderneming werkzaam zijn, treedt een andere kamer van de rechtbank in de plaats van de kantonrechter.

## BIJLAGE IV SCHEMA VAN DE ARBEIDSTIJDENWET

		norm
<b>Arbeidstijd</b>	per dienst	12 uur
	per week	60 uur
	per week per 4 weken	gemiddeld 55 uur
	per week per 16 weken	gemiddeld 48 uur
<b>Rusttijden</b>	dagelijkse rust	<ul style="list-style-type: none"><li>• 11 uur (aaneengesloten)</li><li>• 1x per week: 8 uur, indien noodzakelijk i.v.m. aard arbeid of bedrijfsomstandigheden</li></ul>
	wekelijkse rust	<ul style="list-style-type: none"><li>• 36 uur (aaneengesloten) óf</li><li>• 72 uur per 14 dagen (te splitsen in stukken van minimaal 32 uur)</li></ul>
<b>Pauze</b>	bij > 5,5 uur arbeid per dienst	30 minuten (eventueel 2 x 15 minuten)
	bij > 10 uur arbeid per dienst	45 minuten (eventueel 3 x 15 minuten)

<b>Zondagsrust</b>	zondagsarbeid	geen arbeid op zondag, tenzij: <ul style="list-style-type: none"> <li>• noodzakelijk in verband met het soort werk of bedrijfsomstandigheden</li> <li>• overeengekomen met OR (bij afwezigheid: belanghebbende werknemers)</li> <li>• individuele instemming</li> </ul>
	vrije zondagen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 13 (per 52 weken)</li> <li>• elk ander aantal, mits: individuele instemming indien minder dan 13 vrije zondagen per jaar</li> </ul>
<b>Nachtarbeid</b> <i>nachtdienst: &gt; 1 uur arbeid tussen 00.00 en 06.00 uur</i>	arbeidstijd per dienst	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 uur</li> <li>• 12 uur, mits:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– rust na dienst 12 uur</li> <li>– max 5 x per 2 weken</li> <li>– max 22 x per 52 weken</li> </ul> </li> </ul>
	arbeidstijd per week	40 uur (per 16 weken), indien $\geq 16$ x per 16 weken arbeid in nachtdienst
	rusttijd na nachtdienst <i>geldt voor nachtdiensten eindigend ná 02.00 uur</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 14 uur</li> <li>• 1 x per week: 8 uur, indien noodzakelijk in verband met soort werk of bedrijfsomstandigheden</li> </ul>
	rusttijd na $\geq 3$ nachtdiensten	46 uur
	maximum lengte reeks <i>geldt als minimaal één van de diensten uit de reeks een nachtdienst is</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 7 achtereenvolgende diensten</li> <li>• 8 achtereenvolgende diensten, indien noodzakelijk in verband met soort werk of bedrijfsomstandigheden</li> </ul>
	maximum aantal <i>geldt voor nachtdiensten eindigend ná 02.00 uur</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 36 nachtdiensten per 16 weken</li> <li>• 140 nachtdiensten per 52 weken óf 38 uur tussen 00.00 en 06.00 uur per 2 aaneengesloten weken</li> </ul>
<b>Consignatie</b>	consignatieverbod	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 14 consignatie-vrije dagen per 4 weken</li> <li>• 2 x 2 dagen per 4 weken geen consignatie</li> <li>• geen arbeid geen consignatie 11 uur vóór en 14 uur ná een nachtdienst</li> </ul>
	arbeidstijd per 24 uur	13 uur
	arbeidstijd per week in geval van nachtelijke consignatie <i>geldt indien per 16 weken 16x of meer consignatie wordt opgelegd tussen 00.00 en 06.00 uur</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 40 uur (per 16 weken) of</li> <li>• gemiddeld 45 uur (per 16 weken), mits:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– 8 uur onafgebroken rust vóór aanvang nieuwe dienst (in geval van laatste oproep tussen 00.00 en 06.00 uur) dan wel</li> <li>– gedurende 8 uur onafgebroken rust in de 18 uur volgend op 06.00 uur (als laatste oproep tussen 00.00 en 06.00 uur plaatsvond en direct gevolgd wordt door een nieuwe dienst)</li> </ul> </li> </ul>



## **BIJLAGE V BELANGRIJKE ADRESSEN EN TELEFOONNUMMERS AGTERBERG BEDRIJVEN**

### **A. Agterberg b.v.**

Bezoekadres:  
Voordorpsedijk 34  
3737 BK Groenekan

Postadres:  
Postbus 214  
3730 AE De Bilt  
Tel.: 030-2201582  
E-mail: [info@agterberg.com](mailto:info@agterberg.com)  
[www.agterberg.com](http://www.agterberg.com)

### **Planning**

Biltsestraatweg 76  
3573 PS Utrecht  
Tel.: 030-2719767

### **Groenewegen b.v.**

Bezoekadres:  
Voordorpsedijk 34  
3737 BK Groenekan

Postadres:  
Postbus 214  
3730 AE De Bilt  
Tel.: 030-2202334  
E-mail: [info@groenewegenbv.nl](mailto:info@groenewegenbv.nl)  
[www.agterberg.com](http://www.agterberg.com)

### **GroenRecycling Utrecht b.v**

Laan van Maarschalkerweerd 2  
3585 LJ Utrecht  
Tel. 030-2522249

### **Maarsen Groen b.v.**

Bezoekadres:  
Voordorpsedijk 34  
3737 BK Groenekan

Postadres:  
Postbus 214  
3730 AE De Bilt  
Tel.: 030-2412424  
E-mail: [info@maarsengroen.nl](mailto:info@maarsengroen.nl)  
[www.agterberg.com](http://www.agterberg.com)

## **Vakbonden**

---

### **CNV Vakmensen**

Bezoekadres:  
Tiberdreef 4  
3561 GG Utrecht

Postadres:  
Postbus 2525  
3500 GM Utrecht

Tel. algemeen: 030-7511007

E-mail: [info@cnvvakmensen.nl](mailto:info@cnvvakmensen.nl)  
[www.cnvvakmensen.nl](http://www.cnvvakmensen.nl)

### **FNV**

Bezoekadres:  
Hertogswetering 159 (Centraal Vakbondshuis CVH)  
3543 AS Utrecht

Postadres:  
Postbus 9208  
3506 GEAB Utrecht

Tel.: 088-3680368

Contact: [www.fnv.nl/service-contact](http://www.fnv.nl/service-contact)  
[www.fnv.nl](http://www.fnv.nl)

---

## **BEDRIJFSPENSIOENFONDS VOOR DE LANDBOUW**

### **Contactadres**

BPL Pensioen  
Postbus 451  
9700 AL Groningen  
Tel.: 050-5223000  
E-mail: [deelnemers@bplpensioen.nl](mailto:deelnemers@bplpensioen.nl)

### **Klant Contact Center**

TKP  
Postbus 501  
9700 AM Groningen  
Tel.: 050-5821990  
E-mail: [info@tkppensioen.nl](mailto:info@tkppensioen.nl)

## **COLLAND**

### **Contactadres**

Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid  
Stationsweg 1  
3445 AA Woerden  
Tel.: 0900-040328  
E-mail: [info@colland-administratie.nl](mailto:info@colland-administratie.nl)

## **Arbodienst**

---

Els Kuin, bedrijfsarts  
Kuin Bedrijfsarts & Consultant  
Postadres:  
Hamakerlaan 24  
3571 ZG Utrecht                      Tel :030-2734276  
Fax: 030-2734478  
GSM: 06-52373986  
[www.uwbedrijfsarts.eu](http://www.uwbedrijfsarts.eu)

## **Websites over wetgeving en overheid**

---

### **Wetgeving**

[www.wetten.overheid.nl](http://www.wetten.overheid.nl)

### **Overheid**

[www.overheid.nl](http://www.overheid.nl)

### **Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid**

[www.szw.nl](http://www.szw.nl)

### **Uitvoeringsinstituut WerknemersVerzekeringen (UWV)**

[www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)

### **UWV WERKbedrijf**

[www.werk.nl](http://www.werk.nl)

30 