

## **Eindbod CAO Bedrijfsverzorging**

Op 13 mei 2024 heeft de WAB in de 3<sup>e</sup> onderhandelingsronde aan FNV en CNV een eindbod gedaan voor een nieuwe cao per 1 mei 2024 met de volgende wijzigingen.

### **Looptijd CAO**

18 maanden te weten van 1 mei 2024 tot en met 31 oktober 2025.

### **Salarisverhoging:**

De salarissen en salarisschalen worden:

- per 1 mei 2024 met 4 % verhoogd en
- per 1 mei-2025 met 3,6% verhoogd

### **Jaarurenmodel/urenbank**

Het jaarurenmodel wordt als volgt aangepast:

- De bandbreedte van het jaarurenmodel wordt van +/- 100 uren gewijzigd in +/- 80 uren.
- Per 1 januari 2025 komt er één uniform afrekenmoment te weten 1 januari.
- De cao- tekst van het jaarurenmodel zal worden aangepast ten behoeve van een eenduidige toepassing van de regeling bij alle AB's .

### **Stagevergoeding**

In de cao zal ongeacht opleidingsniveau ten behoeve van stagiaires een stagevergoeding van Euro 450,= maand worden opgenomen.

### **Duurzame inzetbaarheid**

Artikel 46 van de CAO zal worden gewijzigd conform de tekst opgenomen in de bijlage.

### **Reistijd**

Tenzij betrokkenen anders zijn overeengekomen, begint en eindigt de arbeidstijd op de werklocaties van de opdrachtgevers. De eerste 60 kilometer reistijd per dag wordt in het kader van de arbeidstijdenwet als arbeidstijd geregistreerd echter, vindt over deze eerste 60 kilometer reistijd per dag geen arbeidsvergoeding plaats. . Over alle gereden kilometers boven de 60 per dag, wordt een arbeidsvergoeding betaald. Per meer- kilometer boven de 60 kilometer per dag ontvangt de werknemer 1 minuut doorbetaalde werktijd.

### **Begrippen**

Het begrip 'functievouwwassen leeftijd' in de cao komt te vervallen.

### **Protocollen**

De in de cao 2023-2024 opgenomen protocollen komen integraal te vervallen.

In de cao 2024-2025 wordt het volgende protocol opgenomen:

- Gedurende de looptijd van de cao 2024-2025 zal een onderzoek worden gedaan naar de inzet van ZZP-ers bij de AB's
- Hierbij zal o.m. gekeken worden naar:

- de omvang van de inzet in de sector,
- de inzet gedurende reguliere werktijden/onregelmatige werktijden,
- de ervaringen met de inzet van ZZP-ers
- de toegepaste tarieven

## **Bijlage**

### **Nieuw**

#### **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 46 Arbeidsgezondheidskundig onderzoek**

1. Werknemers worden door de werkgever in de gelegenheid gesteld om eenmaal per drie jaar voor rekening van de werkgever deel te nemen aan een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek.
2. De eerste 2 uur van de benodigde tijd voor het in lid 1 bedoelde onderzoek komt voor rekening van de werkgever.
3. 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.
4. De onderzoeken genoemd in lid 1 en 3 worden uitgevoerd door Stigas of door een andere bedrijfsgezondheidsdienst.