Raam-cao bos en natuur

01 juli 2026 tot en met 30 juni 2028

Algemeen deel
+ Ondernemingsdeel Bosbouw

Deze cao is afgesloten tussen enerzijds
Nederlandse Vereniging van Boseigenaren,
Algemene Vereniging Inlands Hout,
Vereniging Landschapsbeheerorganisaties

en anderzijds

FNV
CNV

Inhoud

Algemeen deel **5**

1. Structuur en begrippen cao **5**

1.1 Structuur cao 5
1.2 Begrippen 5
1.3 Werkingssfeer 6
1.4 Looptijd en opzegging 7
1.5 Algemene verplichtingen in relatie tot uitzendwerk en gedetacheerd personeel 7
1.6 Beroep en geschillen 7

2. Functiewaardering en functiebeloning **7**

2.1 Algemene salarisverhoging 7

3. Arbo, veiligheid, gezondheid, welzijn **7**

3.1 Arbo- en veiligheidsvoorschriften 7
3.2 Gezondheid en welzijn 8

4. Pensioenregeling **8**

5. Faciliteiten ten behoeve van opleiding en ontwikkeling van werknemers **8**

5.1 Cao Colland Arbeidsmarkt 8
5.2 Bevordering scholing, vorming en voorlichting werknemers 8
5.3 Verlof ten behoeve van opleiding, scholing en ontwikkeling werknemers 8

6. Afspraken werkgevers en werknemersorganisaties werkgelegenheid **9**

7. Protocol beloning van mensen met een beperking **9**

Bijlage I **10**

Bijlage II **11**

Ondernemingsdeel Bosbouw **16**

1. BEPALINGEN ALGEMEEN DEEL RAAM-CAO **16**

1.1 Algemene bepalingen 16
1.2 Werkingssfeer 16
1.3 Dispensatie 16
1.4 Verplichtingen werkgever 16
1.5 Verplichtingen werknemer 16
1.6 Nevenwerkzaamheden en andere belangen 17

2. ARBEIDSOVEREENKOMST/DIENSTVERBAND **17**

2.1 Aangaan van een arbeidsovereenkomst 17
2.2 Proeftijd 18
2.3 Functie 18
2.4 Standplaats 18

2.5 Beëindiging arbeidsovereenkomst 19
2.6 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd 19

3. ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN 19

3.1 Arbeidsduur per week 19
3.2 Werken in deeltijd 19
3.3 Arbeidsduur 19
3.4 Roostervrije dagen 20
3.5 Mogelijkheid vaststellen afwijkende werkweek 20
3.6 Arbeidstijden 21
3.7 Overwerk 21
3.8 Compensatie van overwerk 22

4. FUNCTIEWAARDERING EN FUNCTIEBELONING 22

4.1 Functie-indeling 22
4.2 Functiebeloning 22
4.3 Salariëring 22
4.4 Algemene bepalingen omtrent het loon 22
4.5 Inschaling in nieuwe functie 23
4.6 Vakantiewerkers 23

5. FUNCTIEJARENBELONING 23

5.1 Algemene bepalingen 23
5.2 Functiejarenverhoging 24

6. VAKANTIE EN VERLOF 24

6.1 Vakantietoeslag 24
6.2 Loon tijdens vakantie werknemers 24
6.3 Vakantiedagen 25
6.4 Vakantierechten werknemers bij einde dienstverband 26
6.5 Bijzonder verlof met behoud van loon 26
6.6 Verlof zonder behoud van loon ten behoeve van vakbondsactiviteiten 27
6.7 Vakantierechten tijdens ziekte en zwangerschap 27
6.8 Diverse vormen van verlof in het kader van arbeid en zorg 27

7. ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID 27

7.1 Regeling loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid 27
7.2 Beëindiging dienstverband tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid 27
7.3 Verplichtingen werknemer 28

8. ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID; SOCIALE VERZEKERINGEN 28

8.1 Algemene bepalingen 28
8.2 Indienstneming en beëindiging van het dienstverband 29
8.3 Betalingsverplichtingen werkgever bij ziekte en arbeidsongeschiktheid 29
8.4 Loondoorbetalingverplichtingen 29

9. DUURZAME INZETBAARHEID 30
9.1 Regeling inzake ontwikkeling, vorming en scholing werknemers 30
9.2 Bevordering ontwikkeling, vorming en scholing 30
9.3 Vergoeding kosten scholing 30
9.4 Terugbetaling vergoeding door werknemer 31
9.5 Verlof 31
9.6 Arbo 31
9.7 Ongewenst gedrag zoals (seksuele) intimidatie, discriminatie, pesten, treiteren 32
9.8 Seniorenregeling 32

10. PENSIOEN 33
10.1 Pensioenverzekering 33

11 OVERIGE REGELINGEN 33
11.1 Algemene bepalingen 33
11.2 Bedrijfskleding 33
11.3 Regeling Woon-werkverkeer 33
11.4 Thuiswerkvergoeding 34
11.5 Vrijstelling werkzaamheden ondernemingsraad 34
11.6 Fiscale aftrek contributie vakorganisatie 34
11.7 Rechtsbescherming vakbondskaderleden 34
11.8 Regeling onwerkbaar weer 34

Bijlage I FUNCTIEMATRIX 37

Bijlage II LOONTABELLEN 39

Bijlage III LIJST MET FUNCTIES (Zie artikel 2.1.8.3.) 41

Bijlage IV REGELING ZIEKMELDING EN CONTROLEVOORSCHRIFTEN 42

Raam-CAO bos en natuur

Algemeen deel

1. Structuur en begrippen cao

1.1 Structuur cao

1.1.1 De cao is een minimum-cao. Dat betekent dat met elke werknemer afspraken gemaakt mogen worden die afwijken van de cao. Deze afspraken moeten voor de werknemer minimaal gelijkwaardig zijn aan dat wat in de cao staat.

1.1.2 De raam-cao bos en natuur bestaat uit:

A. Algemeen deel met bijlagen;
B. Ondernemingsdeel Bosbouw met bijlagen;
C. Ondernemingsdeel De Landschappen met bijlagen;
D. Ondernemingsdeel Vereniging Natuurmonumenten.

1.1.3 In het Algemeen deel staan bepalingen die gelden voor alle bedrijven die vallen onder een van de Ondernemingsdelen.

1.2 Begrippen

Begrippen in deze cao:

Cao-partijen: De organisaties van werkgevers en werknemers die samen deze cao hebben afgesloten. Dit zijn de werkgevers:

- Nederlandse Vereniging van Boseigenaren
- Algemene Vereniging Inlands Hout
- Vereniging Landschapsbeheerorganisaties

en van de kant van de werknemers:

- FNV
- CNV

Gezamenlijk vormen zij het cao-overleg/sociale partners. Het secretariaat hiervan wordt gevoerd door de VBNE.

Werkgever:

- Ieder natuurlijk persoon of rechtspersoon die een onderneming voert (met daarin een onderdeel) waarin de activiteiten en/of arbeidsuren totaal of voor een belangrijk deel aan Bos en Natuur worden besteed. Dit deel mag minder zijn dan 50%. Het is hierbij niet van belang of Bos en Natuur de hoofdactiviteit vormen.
- Delen van ondernemingen die juridisch gezien zelfstandig zijn. De bedrijfsactiviteiten en/of arbeidsuren van dat onderdeel worden totaal of voor een belangrijk deel aan ‘Bos en Natuur’ besteed. Dit is niet het geval als ze hoort of horen tot een concern. Dit is omschreven in artikelen 2:24a en volgende van het Burgerlijk Wetboek.

Bos en Natuur:

Terreinbeheerbedrijf: Een onderneming waarin bos- en natuurbeheer in de ruimste zin van het woord worden uitgeoefend.

Aannemingsbedrijf: een bedrijf dat tegen betaling werkt voor terreinbeheerbedrijven en -organisaties in bossen of andere houtopstanden of in natuurterreinen. Of een onderneming die voor eigen rekening houtoogstwerkzaamheden verricht, en/of werk dat te maken heeft met het functioneren van het bedrijf of de organisatie waardoor eerdergenoemde werkzaamheden worden uitgevoerd.

Werknemer: De persoon die met een werkgever als hiervoor genoemd een arbeidsovereenkomst heeft. Omwille van de leesbaarheid is 'hij/zijn' in de tekst gebruikt. Waar 'hij/zijn/hem' staat dient ook 'zij/haar/die/diens/hen/hun' te worden gelezen. 'Werknemer' zijn ook de vakantiewerker en de werknemer op basis van een (gesubsidieerde) arbeidsplaatsenregeling. Voor deze werknemers kunnen afwijkende afspraken gelden.

Stagiair(e)s en vrijwilligers vallen niet onder het begrip 'werknemer.'

BBL-student: Werknemer met wie een schriftelijke leer-/arbeidsovereenkomst is aangegaan.

Medezeggenschapsorgaan: De ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de personeelsvergadering zoals beschreven in de Wet op de ondernemingsraden. Bij kleinere ondernemingen kan een personeelsvertegenwoordiging als ondernemingsraad dienen. Dat geldt ook voor een (georganiseerde vorm van) personeelsvergadering die beslissingsbevoegdheid heeft.

(Levens)partner: De persoon, die niet een verwant(e) in de eerste graad is, met wie de werknemer is getrouwd, geregistreerd partnerschap heeft of met wie hij ongehuwd samenwoont.

Kind: Wettige kinderen, pleegkinderen, stiefkinderen, adoptiekinderen.

Ouder: Wettige ouders, pleegouders, stiefouders.

Salaris: Het overeengekomen brutoloon vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag.

1.3 Werkingssfeer

1.3.1 Werkingssfeer Algemeen deel cao
De bepalingen van het Algemeen deel gelden voor alle werkgevers en werknemers. Als er afwijkingen zijn, staan ze beschreven in het Algemeen deel of het in het Ondernemingsdeel.

1.3.2 Werkingssfeer Ondernemingsdeel cao

1.3.2.1 Het Ondernemingsdeel Bosbouw met bijlagen geldt voor alle werkgevers en werknemers behalve werkgevers die vallen onder artikel 1.3.2.2 of artikel 1.3.2.3.

1.3.2.2 Het Ondernemingsdeel De Landschappen met bijlagen geldt voor de Provinciale Landschappen en de Landschapsbeheerorganisaties, inclusief LandschappenNL.

1.3.2.3 Het Ondernemingsdeel Vereniging Natuurmonumenten geldt voor de Vereniging tot behoud van Natuurmonumenten.

1.3.3 Uitsluiting werkingssfeer cao
De cao is niet van toepassing op Staatsbosbeheer of overige werkgevers, als en voor zolang voor deze onderneming of ondernemingen naast deze cao nog een andere cao of arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing is. Die cao of arbeidsvoorwaardenregeling moet afgesloten zijn met de (via hun vakcentrale in de SER vertegenwoordigde) vakorganisatie(s).

1.3.4 Bestaande arbeidsvoorwaarden
De werkgever verplicht zich tegenover de werknemers die bij de totstandkoming van de cao al bij hem in dienst waren, tot het volgende. De werkgever zal de individuele rechten die de werknemer door afwijkingen in zijn arbeidsovereenkomst ten opzichte van de cao heeft opgebouwd, volledig handhaven. Behalve als in de cao een afspraak over het desbetreffende onderwerp is gemaakt.

1.3.5 Invulling arbeidsvoorwaarden op bedrijfsniveau
De vakorganisaties die bij de cao partij zijn, kunnen het volgende aangeven. Op Ondernemingsdeel-niveau kan aangegeven worden welke onderdelen van de arbeidsvoorwaardenregeling bij bepaalde (groepen van) ondernemingen nader via het medezeggenschapsorgaan kunnen worden ingevuld. Afspraken kunnen via de Ondernemingsraad (OR) of via de Personeelsvertegenwoordiging (PVT) worden gemaakt.

1.4 Looptijd en opzegging

1.4.1 Looptijd
Deze collectieve arbeidsovereenkomst loopt van 1 juli 2026 tot en met 30 juni 2028.

1.4.2 Opzegging en verlenging cao
De cao eindigt op grond van de wet zonder dat opzegging is vereist.

1.5 Algemene verplichtingen in relatie tot uitzendwerk en gedetacheerd personeel

1.5.1 Uitzendwerk en inlenen personeel

1.5.1.1 Voor ingeleend en gedetacheerd personeel wordt met ingang van de eerste werkdag de cao Bos en Natuur toegepast volgens de bepalingen in de wet WAADI (artikel 8, lid 1). Dit zijn de bepalingen over beloning, overige vergoedingen, arbeidstijden en pauzes, vakantieduur en werken tijdens feestdagen. Uitzonderingen hierop zijn bijvoorbeeld werken met behulp van een uitkering of ingeleend personeel via een re-integratiebureau.

1.5.1.2 Werkgever dient gebruik te maken van een bedrijf dat in het bezit is van een geldig NEN 4400-1 certificaat.

1.6 Beroep en geschillen

1.6.1 Bij onduidelijkheid over de toepassing/uitleg van een of meer onderdelen van de cao, kunnen werkgever en werknemer het geschil schriftelijk voorleggen aan het cao-overleg. Het cao-overleg kan een bindend advies geven of een minnelijke schikking uitspreken.

1.6.2 Indien hetgeen beschreven in artikel 1.6.1 niet mogelijk is, kan er een Geschillencommissie worden ingesteld. De Geschillencommissie kan een bindend advies geven of een minnelijke schikking uitspreken. De Geschillencommissie bestaat uit een onafhankelijke voorzitter en uit vertegenwoordigers van alle werkgevers- en werknemersorganisaties die partner zijn bij de raam-cao en deelnemen aan het cao-overleg. Het secretariaat van de Geschillencommissie wordt uitgevoerd door het cao-secretariaat. Het reglement is als bijlage II opgenomen.

2. Functiewaardering en functiebeloning

2.1 Algemene salarisverhoging

2.1.1 Salarisverhoging per 1 september 2026: +3,2%
Salarisverhoging per 1 juli 2027: +3,8%
Over de periode 01-07-2026 tot en met 30-06-2028 zal geen gedifferentieerde WGA-premie worden ingehouden op het loon van de werknemers. De werkgevers zullen het werknemersaandeel in de WGA-premie gedurende die periode voor hun rekening nemen.

3. Arbo, veiligheid, gezondheid, welzijn

3.1 Arbo- en veiligheidsvoorschriften

3.1.1 Voor de arbo- en veiligheidsvoorschriften is voor de sector Bos en Natuur de wettelijk verplichte arbocatalogus Bos en Natuur van toepassing.

3.2 Gezondheid en welzijn

3.2.1 Er is een branche Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) ontwikkeld voor de sector Bos en Natuur. Die RI&E is schriftelijk en digitaal beschikbaar via Stigas. Werkgevers kunnen ervoor kiezen deze te gebruiken. Kiest een werkgever om een andere RI&E te hanteren, dan moet deze worden getoetst door een gecertificeerde arbodienst.

3.2.2 Sociale partners in de sector Bos en Natuur stemmen in met deze RI&E-methodiek; het instrument is actueel, volledig en betrouwbaar.

3.2.3 Sociale partners vinden het belangrijk een zo goed mogelijk arbobeleid in de sector tot stand te brengen. Ze streven ernaar steeds een juiste, op de sector toegesneden, vorm van deskundige ondersteuning voor werkgevers en werknemers aan te bieden.

4. Pensioenregeling

4.1 Werkgever heeft bij Stichting BPL-Pensioen een pensioenverzekering afgesloten voor werknemers van 18 jaar en ouder. Deze pensioenverzekering wordt nader beschreven in de Statuten en Reglementen van de Stichting BPL Pensioen. Meer informatie is te vinden op de website van BPL Pensioen.

4.2 Deelname aan deze pensioenregeling is verplicht.

4.3 Werkgever heeft het recht de bijdrage van werknemer maandelijks in te houden op het salaris van de werknemer.

5. Faciliteiten ten behoeve van opleiding en ontwikkeling van werknemers

5.1 Cao Colland Arbeidsmarkt

5.1.1 Er is een aparte cao inzake de Stichting Colland Arbeidsmarkt (cao Colland Arbeidsmarkt). Deze cao is afgesloten tussen werkgevers- en werknemersorganisaties in agrarische en groene sectoren.

5.1.2 Colland Arbeidsmarkt is het arbeidsmarkt- en ontwikkelingsfonds voor de sector Agrarisch en Groen. Het fonds financiert activiteiten gericht op het vergroten van vakkennis en vaardigheden van werknemers, gezonde arbeidsomstandigheden, duurzame inzetbaarheid en een goed functionerend arbeidsmarktbeleid.
Werkgevers binnen Bos en Natuur dragen premies af over de loonsom. Met deze premies wordt het fonds voor Bos en Natuur gevuld. Binnen de Sectorcommissie wordt bepaald hoe de gelden worden verdeeld over de verschillende projecten en activiteiten. Zie voor meer informatie: www.collandarbeidsmarkt.nl.

5.1.3 Werkgevers die premies afdragen kunnen daaraan gebruiksrechten ontlenen.

5.2 Bevordering scholing, vorming en voorlichting werknemers

5.2.1 Partijen bij de cao wensen (verdere) scholing, vorming en voorlichting van werknemers in de sector nadrukkelijk te bevorderen. Vormen van gesubsidieerd onderwijs zijn te vinden op www.colland.nl.

5.2.2 Werkgevers moeten het volgen van opleidingen/cursussen voor de scholing, vorming en voorlichting stimuleren en zoveel mogelijk ondersteunen.

5.3 Verlof ten behoeve van opleiding, scholing en ontwikkeling werknemers

5.3.1 Vorming of scholing in het belang van werknemer en bedrijf of organisatie gebeurt zoveel mogelijk in werktijd. Werknemer hoeft hiervoor geen verlof op te nemen. Bij vorming en scholing buiten werktijd wordt één op één compensatie in vrije tijd gegeven als die vorming en scholing in opdracht van de werkgever wordt gevolgd.

5.3.2 Voor vorming en scholing genoemd in 5.3.1 geldt het recht op betaald verlof. Ook voor excursie of examen, met een maximum van 2 dagen.

5.3.3 Werknemers die alleen uit eigen belang vorming of scholing willen volgen, en die vorming of scholing valt in de werktijd, nemen verlofuren op.

5.3.4 Werknemers die vorming of scholing willen volgen via een cursus van een vakorganisatie of jongerenorganisatie of die een cursus willen volgen ter voorbereiding op de pensionering, krijgen hiervoor onbetaald verlof.

5.3.5 Het recht op onbetaald verlof voor een cursus ter voorbereiding op de pensionering geldt niet voor werknemers die deelnemen aan de seniorenregeling.

6. Afspraken werkgevers en werknemersorganisaties werkgelegenheid

6.1 Werkgevers zullen, indien zij verlies van aanzienlijke structurele arbeidsplaatsen voorzien, als gevolg van een voornemen voor overname, fusie, reorganisatie of bedrijfsbeëindiging, de vakorganisaties hierover informeren en zullen, indien nodig, met de vakorganisaties over de ontstane situatie in gesprek treden.

7. Protocol beloning van mensen met een beperking

7.1 Sociale partners hebben afgesproken dat werkgevers erop toezien dat mensen met een beperking een kans krijgen in deze sector. Waar mogelijk ontvangen zij een regulier salaris, danwel een beloning volgens de schaal Participatiewet (wettelijk minimum(jeugd-)loon plus 20%).

7.2 Ieder jaar komt er op verzoek van de vakbonden een opgave van het aantal gerealiseerde Participatieplekken. Dit komt aan de orde in het Sociaal Overleg.

Bijlage I

Algemene Vereniging Inlands Hout (AVIH)
tel. 030-693 00 40
www.avih.nl

BPL Pensioen
www.bplpensioen.nl

CNV
tel. 030-751 15 00
https://www.cnvvakmensen.nl/caos/land-en-tuinbouw/cao-bos-en-natuur

FNV
tel. 088-368 0 368
www.fnv.nl

Federatie Particulier Grondbezit (FPG)
Tel.: 0318-578550
www.grondbezit.nl

Nederlandse Vereniging van Boseigenaren (NVBE)
Tel. 0343-745 250
www.vbne.nl

Stichting Colland Arbeidsmarkt
www.collandarbeidsmarkt.nl

Stichting LandschappenNL
tel: 030-234 50 10
www.landschappen.nl

Vereniging Landschapsbeheer Organisaties (VLBO)
tel: 030-234 50 10
www.landschappen.nl

Vereniging tot behoud van Natuurmonumenten in Nederland
tel. 033-4797000
www.natuurmonumenten.nl

Vereniging van bos- en natuurterreineigenaren (VBNE, secretariaat cao)
tel. 0343-745 250
www.vbne.nl

Bijlage II

Reglement Geschillencommissie voor cao-zaken behorend bij artikel 1.6 van de cao

De sociale partners van de raam-cao bos en natuur,

- gelet op de wenselijkheid om te komen tot een Geschillencommissie voor de behandeling van geschillen in het kader van de raam-cao bos en natuur;
- gelet op het bepaalde in de raam-cao bos en natuur;

besluiten:

Begrippen
artikel 1

Dit besluit verstaat onder:

Cao: De raam-cao bos en natuur.
De Geschillencommissie: Geschillencommissie voor cao-zaken behorend bij artikel 1.7. van de cao

Geschillencommissie Reglement: Het Reglement van de Geschillencommissie
Uitspraak: Het door de Geschillencommissie uitgebrachte bindende advies.
Secretariaat: Het secretariaat van de sociale partners van de raam-cao bos en natuur.
Werkgever: een ondernemer met personeel in dienst waarop de cao van toepassing is.
Werknemer: een persoon met een arbeidsovereenkomst op wie de cao van toepassing is.

Doel
artikel 2

Dit reglement beoogt de zorg voor een juiste afhandeling van geschillen in het kader van de cao.

Samenstelling en taak Geschillencommissie
artikel 3

1. De Geschillencommissie bestaat uit vijf personen, te weten:
   - een onafhankelijk voorzitter, zijnde de voorzitter van de Geschillencommissie;
   - een lid namens de Nederlandse Vereniging van Boseigenaren;
   - een lid namens de Algemene Vereniging Inlands Hout;
   - een lid namens de Vereniging Landschapsbeheerorganisaties;
   - een lid namens de CNV;
   - een lid namens de FNV .
2. De leden worden benoemd door de sociale partners van de raam-cao bos en natuur.
3. Het secretariaat van de Geschillencommissie wordt verzorgd door het secretariaat van de sociale partners.

artikel 4

De Geschillencommissie heeft tot taak een bindend advies uit te brengen of een minnelijke schikking tussen partijen te bewerkstelligen bij geschillen in relatie tot de cao en de op grond van die cao gesloten arbeidsovereenkomst.

Bevoegdheden

artikel 5

De Geschillencommissie is alleen bevoegd een geschil tussen partijen te behandelen, wanneer dat geschil als zodanig bij de Geschillencommissie door één van de of door beide partijen aanhangig is gemaakt.

artikel 6

De Geschillencommissie is niet bevoegd een in artikel 4 bedoeld geschil te behandelen, indien het een geschil betreft, waarover door een der partijen reeds bij de rechter een procedure aanhangig is gemaakt of waarover door de rechter reeds een uitspraak is gedaan.

Ontvankelijkheid

artikel 7

Geschillen over het toepassen van de cao of van arbeidsovereenkomsten gesloten tussen werkgever en werknemer die aan de cao gebonden zijn, kunnen, als partijen bij dit geschil dat uitdrukkelijk wensen, schriftelijk door hen eerst worden voorgelegd aan het cao-overleg. Dit om te bereiken dat die geschillen in der minne worden geschikt.

Mocht men dit niet wensen dan kan een geschil bij de Geschillencommissie worden ingediend. Het geschil wordt alleen in behandeling genomen, indien de benadeelde partij haar klacht eerst schriftelijk aan de wederpartij heeft voorgelegd en de wederpartij hierop niet binnen 30 dagen heeft gereageerd dan wel hierop negatief heeft gereageerd.

artikel 8

De Geschillencommissie verklaart degene die een geschil aanhangig heeft gemaakt niet ontvankelijk, indien tijdens de behandeling ervan blijkt, dat het geschil niet door of niet jegens de juiste partij aanhangig is gemaakt. In dat laatste geval kan het geschil door de betrokkene opnieuw aanhangig worden gemaakt, mits dat niet later geschiedt dan twee weken na verzending van de uitspraak, inhoudende de niet-ontvankelijkverklaring.

artikel 9

1. Degene die een geschil bij de Geschillencommissie aanhangig maakt, is een bedrag van € 250,- verschuldigd.
2. Het in lid 1 bedoelde bedrag wordt terugbetaald:
   - wanneer degene die het geschil aanhangig maakt in het gelijk wordt gesteld;
   - in geval van een onbevoegd-verklaring als bedoeld in artikel 6.
3. Onverminderd het bepaalde in lid 2 en het bepaalde in artikel 17 lid 1 kan de Geschillencommissie in zijn uitspraak bepalen, dat het in lid 1 van dit artikel genoemde bedrag wordt terug betaald.

artikel 10

Indien de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt niet binnen een maand na een daartoe strekkend verzoek voldoet aan het bepaalde in artikel 9, wordt hij geacht zijn verzoek tot behandeling van het geschil te hebben ingetrokken en wordt het geschil niet in behandeling genomen.

Behandeling van geschillen

artikel 11

1. De Geschillencommissie stelt de wederpartij van degene die een geschil aanhangig heeft gemaakt schriftelijk in kennis van het feit dat het geschil aanhangig is gemaakt, waarna de wederpartij gedurende één maand in de gelegenheid is de Geschillencommissie schriftelijk haar standpunt inzake het geschil te doen toekomen.

2. Het in het eerste lid bedoelde standpunt wordt door de Geschillencommissie in afschrift aan de andere partij toegezonden.

artikel 12

1. De Geschillencommissie stelt plaats, dag en uur voor de behandeling van het geschil vast en stelt partijen hiervan op de hoogte. Indien de Geschillencommissie dit nodig acht of indien één der of beide partijen hiertoe de wens te kennen geven, worden zij in de gelegenheid gesteld bij de mondelinge behandeling aanwezig te zijn.
2. Partijen hebben het recht zich bij de behandeling van een geschil door derden te laten bijstaan of te laten vertegenwoordigen.
3. De Geschillencommissie kan partijen op hun verzoek toestaan getuigen of deskundigen mee te nemen en te doen horen. Namen en adressen van alle getuigen/deskundigen dienen uiterlijk één week vóór de zitting van de Geschillencommissie aan hem en aan de andere partij te zijn opgegeven.

artikel 13

1. De Geschillencommissie kan, indien hij dat noodzakelijk acht, zelf inlichtingen inwinnen, ondermeer door het horen van getuigen of deskundigen, door het instellen van een onderzoek of door het doen instellen van een onderzoek door een of meer door hem aan te wijzen deskundigen.
2. De Geschillencommissie geeft van het horen van getuigen of deskundigen alsmede van het instellen of doen instellen van een onderzoek kennis aan partijen.
3. De Geschillencommissie verstrekt aan partijen een afschrift van het deskundigenrapport, die daarop binnen twee weken schriftelijk een weerwoord bij de Geschillencommissie kunnen indienen.
4. Partijen zijn verplicht aan de Geschillencommissie die informatie te verstrekken die door hem wordt verlangd.

Uitspraak

artikel 14

1. De Geschillencommissie beslist naar redelijkheid en billijkheid, met inachtneming van de cao en de op grond van die cao tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst.
2. De Geschillencommissie beslist met meerderheid van stemmen van de leden. Indien de stemmen staken beslist de stem van de voorzitter.
3. In afwijking van het in lid 2 bepaalde beslist de voorzitter in gevallen als bedoeld in artikel 18.
4. De uitspraak bevat – naast de beslissing – in ieder geval:
   a. de namen, adressen en woonplaatsen van partijen;
   b. de dagtekening van de uitspraak;
   c. de gronden voor de gegeven beslissing.
5. De Geschillencommissie doet uitspraak binnen twee maanden, gerekend vanaf de datum waarop het geschil bij hem aanhangig is gemaakt.
6. De Geschillencommissie doet onverwijld schriftelijk mededeling van de uitspraak, bevattende het bindende advies.

artikel 15

1. De Geschillencommissie kan uitspraak doen over zijn bevoegdheid, de ontvankelijkheid van partijen, het geheel of gedeeltelijk (on)gegrond zijn van de klacht, alsmede iedere andere uitspraak, die hij redelijk en billijk acht.

2. Indien de Geschillencommissie uitspraak in het geschil kan doen, heeft hij de bevoegdheid om onder meer de navolgende beslissingen te nemen:
   - aan de werkgever en/of de werknemer nakoming op te leggen van de cao en/of de arbeidsovereenkomst;
   - aan de werkgever en/of de werknemer verplichtingen of verrichtingen op te dragen.

artikel 16

Indien de partijen bij de mondelinge behandeling tot een minnelijke schikking komen, kan de Geschillencommissie desgevraagd de inhoud daarvan vastleggen.

artikel 17

1. Indien een klacht door de Geschillencommissie geheel of gedeeltelijk gegrond wordt bevonden, wordt in de uitspraak tevens bepaald, dat de in het ongelijk gestelde partij als bijdrage in de kosten van de behandeling van het geschil een door de sociale partners van de raam cao bos en natuur nader vast te stellen bedrag aan de Geschillencommissie betaalt. Een eventueel door de in het ongelijk gestelde partij betaalde bijdrage als bedoeld in artikel 9 lid 1 wordt op bovengenoemd bedrag in mindering gebracht
2. Het bepaalde in het vorige lid is eveneens van toepassing indien de Geschillencommissie de klacht weliswaar ongegrond acht, maar van oordeel is dat het geschil desalniettemin terecht is voorgelegd.

artikel 18

1. Een partij kan tot 14 dagen na datum van de uitspraak de Geschillencommissie schriftelijk verzoeken een kennelijke rekenfout of schrijffout te herstellen.
2. Indien de gegevens genoemd in artikel 14 lid 4 onder a en/of b onjuist zijn vermeld of geheel of gedeeltelijk ontbreken, kan een partij tot 14 dagen na de verzenddatum van de uitspraak de Geschillencommissie schriftelijk verzoeken om verbetering van die gegevens.
3. Een verzoek als bedoeld in lid 1 wordt door de Geschillencommissie in afschrift aan de wederpartij gezonden.
4. De Geschillencommissie kan tot 14 dagen na verzenddatum van de uitspraak ook uit eigen beweging tot herstel als bedoeld in lid 1 of tot verbetering als bedoeld in lid 2 overgaan.
5. De beslissing op het verzoek tot herstel of tot verbetering wordt schriftelijk aan partijen medegedeeld.
6. Het verzoek als bedoeld in lid 1 schort de mogelijkheid tot tenuitvoerlegging op totdat over het verzoek is beslist.

Informeren sociale partners

artikel 19

De Geschillencommissie stuurt gelijktijdig de uitspraak aan sociale partners van de raam - cao bos en natuur.

Geheimhouding, wraking en verschoning

artikel 20

De voorzitter en de leden van de Geschillencommissie zijn geheimhouding verplicht ten aanzien van alle partijen betreffende gegevens die hun bij de behandeling van het geschil ter kennis zijn gekomen.

artikel 21

1. Een lid van de Geschillencommissie kan door één of door beide partijen in het geschil worden gewraakt op grond van feiten of omstandigheden die het vormen van een onpartijdig oordeel over het geschil zouden bemoeilijken. Wraking kan worden gedaan tot uiterlijk binnen een week na de zitting waarop het geschil is behandeld.
2. De overige leden van de Geschillencommissie beslissen of de wraking terecht is gedaan. Bij staking van stemmen wordt dit geacht het geval te zijn.
3. Op grond van feiten en omstandigheden als bedoeld in het eerste lid kan een lid van de Geschillencommissie zich ter zake van de behandeling van een geschil verschonen. Hij is verplicht dit te doen, indien de vier overige leden van de Geschillencommissie, die aan de behandeling van het geschil zullen deelnemen, van oordeel zijn dat de bedoelde feiten of omstandigheden zich te zijnen aanzien voordoen.
4. In geval van terechte wraking of verschoning wordt het betrokken lid vervangen door een ander lid van de Geschillencommissie.
5. De beslissing als bedoeld in het tweede lid wordt aan partijen medegedeeld.

Slotbepalingen

artikel 22

1. Vernietiging van het aan partijen uitgebrachte bindende advies van de Geschillencommissie kan uitsluitend geschieden door het ter toetsing voor te leggen aan de gewone rechter, binnen twee maanden na de verzenddatum van de uitspraak aan partijen. De rechter kan een bindend advies vernietigen.
2. Door niet binnen voornoemde termijn de uitspraak aan de gewone rechter ter toetsing voor te leggen, wordt de uitspraak onaantastbaar.
3. Indien het bindende advies van de Geschillencommissie niet binnen twee maanden na de in lid 1 bedoelde datum door de in het ongelijk gestelde partij is nagekomen en indien het advies niet door een der partijen aan de gewone rechter is voorgelegd, kan de in het gelijk gestelde partij bij de gewone rechter alsnog nakoming van het bindende advies vorderen.

artikel 23

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de Geschillencommissie met inachtneming van eisen van redelijkheid en billijkheid.

artikel 24

Dit reglement vervangt het Reglement Geschillencommissie voor cao-zaken d.d.25 januari 2012.

Naam van het reglement

artikel 25

Dit besluit kan worden aangehaald als Reglement Geschillencommissie voor cao-zaken behorend bij artikel 1.6 van de cao.

Reglement vastgesteld op 1 juli 2018.

Raam-CAO bos en natuur

Ondernemingsdeel Bosbouw

1. BEPALINGEN ALGEMEEN DEEL RAAM-CAO

1.1 Algemene bepalingen

1.1.1 De bepalingen in het Algemeen deel van de raam-cao zijn onverkort van toepassing, behoudens in geval van strijdigheid met een bepaling in het Ondernemingsdeel Bosbouw. In dat geval geldt de bepaling uit het Ondernemingsdeel Bosbouw.

1.1.2 Indien cao-partijen dit nodig achten, zal deze cao tussentijds worden aangepast aan de actuele (en nieuwe) wettelijke bepalingen.

1.1.3 Werknemer wordt zo spoedig mogelijk geïnformeerd over het tijdstip en de aard van de wijzigingen in de cao.

1.2 Werkingssfeer

1.2.1 Dit Ondernemingsdeel Bosbouw maakt deel uit van de raam-cao bos en natuur. De bepalingen in het Algemeen deel van de raam-cao bos en natuur zijn daarom ook van toepassing en wegen mee in het geval sprake is van afwijkingen ten opzichte van dit ondernemingsdeel.

1.2.2 Naast de cao en de arbeidsovereenkomsten tussen werkgever en werknemers zijn voorts van toepassing de bepalingen van boek 7 titel 10 van het Burgerlijk Wetboek, de Arbeidstijdenwet, de Arbowet en eventuele andere wettelijke regelingen. Het blijft werkgever geoorloofd in gunstige zin voor werknemer af te wijken van de bepalingen van deze arbeidsvoorwaardenregeling.

1.3 Dispensatie

1.3.1 <u>Dispensatie gehele cao</u>
Een werkgever kan voor deze cao ontheffing aanvragen bij cao-partijen. Cao-partijen zullen de ontheffing verlenen. Er moet sprake zijn van een minimaal gelijkwaardige regeling die in overleg met het medezeggenschapsorgaan tot stand is gekomen. Of als sprake is van bijzondere omstandigheden waardoor naar het oordeel van partijen van de cao mag worden afgeweken.

1.3.2 <u>Dispensatie onderdelen cao</u>
Een werkgever kan voor één of meer artikelen ontheffing aanvragen bij cao-partijen. Cao-partijen zullen de ontheffing verlenen, als sprake is van een minimaal gelijkwaardige regeling. Die moet in overleg met het medezeggenschapsorgaan tot stand zijn gekomen. Of als sprake is van bijzondere omstandigheden waardoor naar het oordeel van partijen, van de cao mag worden afgeweken.

1.4 Verplichtingen werkgever

1.4.1 Werkgever stelt de cao digitaal beschikbaar en informeert werknemer(s) over de wijzigingen.

1.4.2 Werkgever mag in de schriftelijke arbeidsovereenkomst van de cao afwijken in voor de werknemer gunstige zin.

1.4.3 Werkgever gedraagt zich als goed werkgever. Werkgever heeft als doel een goed en evenwichtig personeelsbeleid te voeren. Hij houdt daarbij rekening met de gerechtvaardigde belangen en interesses van werknemers en met de doelstellingen van de organisatie.

1.5 Verplichtingen werknemer

1.5.1 Werknemer is verplicht de belangen van de organisatie als goed werknemer te behartigen, ook als daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.

1.5.2 Werknemer is verplicht alle werkzaamheden die hem door of namens de werkgever zijn opgedragen, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en wettelijke voorschriften op te volgen.

1.5.3 Werknemer houdt zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijden, aan het dienstrooster dat voor hem geldt.

1.5.4 Werknemer gedraagt zich naar de regels die gelden binnen de organisatie, zolang deze niet in strijd zijn met de wet of met de cao.

1.5.5 Zonder dat vooraf door de werkgever schriftelijk toestemming is gegeven, is het werknemer – tijdens de duur van het dienstverband – niet toegestaan:
- zaken te doen met een (potentiële) relatie van werkgever waar hijzelf of derden voordeel van kan hebben;
- een (in)direct belang te hebben bij aanbestedingen of leveranties aan werkgever;
- een financieel of enig ander belang te hebben bij een onderneming en/of instelling, die niet hoort tot de organisatie van werkgever, anders dan aandeelhouder of obligatiehouder van een beursgenoteerde vennootschap, als werknemer redelijkerwijze had kunnen begrijpen dat dit niet verenigbaar is met de belangen van de werkgever;
- eigendom en/of personeel van werkgever te eigen bate of ten bate van derden te gebruiken.

1.6 Nevenwerkzaamheden en andere belangen

1.6.1 Werknemer mag nevenwerkzaamheden uitvoeren mits:
- dit oorspronkelijke werkgever niet schaadt, o.a. gelet op de arbeidstijdenwet;
- geen sprake is van belangenverstrengeling.

De werkgever kan nevenwerkzaamheden verbieden indien hij daarvoor een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft (art.7: 653a BW).

2. ARBEIDSOVEREENKOMST/DIENSTVERBAND

2.1 Aangaan van een arbeidsovereenkomst

2.1.1 Bij aanstelling ontvangt de werknemer van de werkgever een schriftelijke arbeidsovereenkomst.

2.1.2 De schriftelijke arbeidsovereenkomst wordt in tweevoud opgemaakt. Werkgever en werknemer houden ieder een door allebei ondertekend exemplaar.

2.1.3 Bij een duurzame en duidelijk aanwijsbare wijziging van de functie ontvangt de werknemer een schriftelijke bevestiging daarvan. Daarin wordt de datum van wijziging vermeld. Voor het overige blijft de arbeidsovereenkomst van kracht.

2.1.4 Met een student die praktijkervaring wil opdoen via de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) of een vergelijkbare opleiding op andere niveaus, moet een leer- en arbeidsovereenkomst worden gesloten. In de arbeidsovereenkomst moet tot uitdrukking worden gebracht dat de cao van toepassing is. Alleen bij stagiaires en leerlingen die met schriftelijke goedkeuring van de uitkerende instantie werken met behoud van een uitkering is, met toestemming van partijen bij de cao, een leerovereenkomst voldoende. Deze toestemming van partijen bij de cao is niet nodig als de hierboven genoemde schriftelijke goedkeuring is gegeven door het UWV.

2.1.5 Wanneer met een werknemer zowel een arbeidsovereenkomst als een leerovereenkomst wordt afgesloten, moeten beide overeenkomsten in de tijd aan elkaar zijn gekoppeld. Naast iedere praktijkovereenkomst moet een aparte arbeidsovereenkomst voor de duur van de praktijkovereenkomst worden afgesloten.

2.1.6 Met de in artikel 2.1.4 en 2.1.5 bedoelde werknemer kan een onbeperkt aantal arbeidsovereenkomsten worden afgesloten zolang de opleiding voortduurt zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

2.1.7 Wanneer een werkgever aan een BBL-er een arbeidsovereenkomst aanbiedt, zal dit direct een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn, mits:

- Het een arbeidsovereenkomst is voor dezelfde laatst uitgevoerde functie
- De opleiding met positief resultaat is afgerond
- De volledige opleiding bij één werkgever is gevolgd
- Er sprake is van minimaal een voldoende beoordeling

De werkgever behoudt de keuze of de BBL-er wél of niet een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden.

2.1.8 Ketenbepaling

2.1.8.1 Indien er sprake is van seizoensarbeid (zoals bedoeld in art. 7.668a lid1 BW onderdeel a en b) mag er worden afgeweken van de minimale periode tussen 2 arbeidscontracten. Deze mag dan worden verkort van 6 maanden naar 3 maanden zonder dat er een vast dienstverband ontstaat. Dit geldt voor functies die een seizoenmatig karakter hebben die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende maximaal negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.

2.1.8.2 De werkgever legt bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst met de werknemer vast dat de arbeidsovereenkomst is overeengekomen als seizoensovereenkomst zoals bedoeld in 2.1.8.1.

2.1.8.3 De ketenbepaling uit 2.1.8.1 is van toepassing op de functies genoemd in Bijlage III.

2.2 Proeftijd

2.2.1 Werkgever heeft het recht bij aanstelling van werknemer een proeftijd met werknemer af te spreken. Gedurende deze periode kan zowel werkgever als werknemer het dienstverband zonder opzegtermijn en zonder ontslagvergunning opzeggen. Een proeftijd kan niet worden opgenomen als de overeenkomst zes maanden of korter duurt. Voor de duur van de proeftijd gelden de wettelijke regels (art. 7:652 BW).

2.2.2 Een proeftijd kan alleen schriftelijk worden overeengekomen.

2.3 Functie

2.3.1 Werknemer wordt in een door de werkgever vastgestelde functie aangesteld. Dit zoals in de functiewaarderingssystematiek in dit ondernemingsdeel is vastgelegd (zie bijlage I).

2.3.2 Werknemer is verplicht de tot de functie behorende werkzaamheden te verrichten.

2.3.3 Werknemer is verplicht ook andere dan tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten, voor zover deze werkzaamheden behoren tot de uitvoeringstaken van de organisatie.

2.4 Standplaats

2.4.1 De werkzaamheden worden verricht vanuit (de) in de arbeidsovereenkomst vastgelegde standplaats(en).

2.4.2 Werkgever heeft het recht de standplaats in overleg met werknemer te wijzigen als de bedrijfsomstandigheden daartoe aanleiding geven. Deze bedrijfsomstandigheden kunnen voortvloeien o.a. uit een reorganisatie of uit een herverdeling van taken.

2.4.3 Als het voor de uitoefening van de functie noodzakelijk is dat werknemer in de standplaats of in de directe omgeving daarvan woont, kan werkgever in bijzondere gevallen een verhuisplicht opleggen. De werkgever kan daarom de woonplaats van werknemer bepalen. Deze verhuisplicht wordt schriftelijk bevestigd aan werknemer.

2.5 Beëindiging arbeidsovereenkomst

1. De opzegging gebeurt schriftelijk, rekening houdend met de opzegtermijn tegen het einde van de kalendermaand.
2. De opzegtermijn is gelijk aan de wettelijke regeling (art. 7:672 BW), tenzij hier in de arbeidsovereenkomst van is afgeweken.
3. Indien de werkgever het dienstverband wil laten eindigen, heeft hij daar een ontslagvergunning van het UWV voor nodig, dan wel de goedkeuring van de kantonrechter.
4. Indien het UWV toestemming verleent, wordt de termijn van opzegging verkort met één maand.
5. Los van de opzegging door een der partijen kunnen werkgever en werknemer in onderling overleg tot een vaststellingsovereenkomst komen waarin het einde van de dienstbetrekking geregeld wordt.
6. Het dienstverband eindigt van rechtswege indien de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt of in geval van zijn overlijden.
7. Bij beëindiging van het dienstverband wordt een eindafrekening gemaakt en desgewenst een getuigschrift verstrekt.

2.6 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

2.6.1 De arbeidsovereenkomst welke voor bepaalde tijd is aangegaan, wordt aangegaan voor de daarin aangeduide tijdsduur, dan wel voor de duur van een daarin genoemd project of bepaalde werkzaamheden.

2.6.2 De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege aan het einde van de bepaalde tijd of bij beëindiging van het betrokken project of de bepaalde werkzaamheden, hierbij geldt een aanzegtermijn van één maand voor werkgever.

2.6.3 Tussentijdse opzegging van de overeenkomst is mogelijk door elk van de partijen. Bij tussentijdse opzegging dient een opzegtermijn van een maand in acht te worden genomen. De voor opzegging geldende bepalingen dienen daarbij in acht te worden genomen.

3. ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN

3.1 Arbeidsduur per week

3.1.1 De gemiddelde werkweek bij volledig dienstverband bedraagt 37 uur (arbeidsduur).

3.1.2 Onder arbeidstijd wordt verstaan: de tijd die de werknemer beschikbaar is voor het verrichten van arbeid.

3.2 Werken in deeltijd

3.2.1 Als met werknemer een deeltijddienstverband is overeengekomen, wordt dit in de arbeidsovereenkomst of schriftelijke aanvulling daarop vastgelegd.

3.2.2 Bij een deeltijddienstverband worden de arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid toegepast.

3.3 Arbeidsduur

3.3.1 De gebruikelijke dagelijkse arbeidsduur bedraagt 8 uur per dag. In afwijking daarvan is een werkdag van maximaal 9 uur mogelijk, indien hiervoor goede redenen – gerelateerd aan de functie of persoonlijke omstandigheden – worden aangedragen door leidinggevende en werknemer samen.

3.3.2 Werknemer is gerechtigd de werktijden naar eigen inzicht flexibel in te delen, rekening houdend met het voorgaande lid en een goed en doelmatig functioneren van de organisatie en de werkzaamheden.

3.3.3 Werkgever is – in afwijking van de artikelen 3.3.1 t/m 3.3.2 – gerechtigd in het belang van een goed en doelmatig functioneren van de organisatie en de werkzaamheden, de werktijden van een individuele werknemer of bepaalde groepen van werknemers vast te stellen en/of in een rooster in te delen.

3.3.4 Voor aanvang en einde van de werkzaamheden reist werknemer in eigen tijd vanaf zijn huis/verblijfplaats naar zijn standplaats c.q. feitelijke werkplek respectievelijk van zijn arbeidsplaats/werkplek naar zijn huis/verblijfplaats.

3.4 Roostervrije dagen

3.4.1 In de bedrijven waarin een roostervrije dagenregeling wordt toegepast geldt, in afwijking van het bepaalde in artikel 3.1 dat de wekelijkse arbeidsduur bij een volledig dienstverband gemiddeld 40 uur bedraagt, gelijkelijk verdeeld over 5 werkdagen.

3.4.2 Een werknemer met een volledig dienstverband bouwt aldus 3 roostervrije uren per week op; op jaarbasis is dat 144 roostervrije uren, hetgeen overeenkomt met 18 roostervrije dagen. Voor deeltijdwerkers geldt dat zij naar rato roostervrije uren / dagen opbouwen.

3.4.3 Roostervrije uren / dagen dienen in het jaar waarin zij zijn opgebouwd te worden opgenomen; niet opgenomen roostervrije uren / dagen vervallen per 31 december van dat jaar.

3.4.4 In bedrijven waarin een roostervrije dagenregeling wordt toegepast geldt verder het volgende:
- de roostervrije dagen worden schriftelijk in een rooster vastgelegd
- op roostervrije dagen wordt geen arbeid verricht
- werknemers hebben tijdens roostervrije dagen aanspraak op doorbetaling van het voor hen geldende loon

3.4.5 Op de nationale feestdag 5 mei is in de jaren dat deze dag op een werkdag valt, sprake van een extra roostervrije dag, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet. Moet op deze dag inderdaad worden gewerkt, dan wordt dat op een ander moment gecompenseerd met een roostervrije dag.

3.4.6 Van de op grond van de artikelen 3.4.3 en 3.4.4 vastgestelde data voor roostervrije dagen kan worden afgeweken in overleg met de ondernemingsraad dan wel in onderling overleg tussen werkgever en werknemer mits de uitkomst van dit overleg tijdig schriftelijk is vastgelegd.

3.4.7 Wanneer de arbeidsovereenkomst, met inachtneming van het in de artikel 2.5 bepaalde, wordt beëindigd en de werknemer het aantal roostervrije dagen, waarop hij naar rato recht had, niet heeft opgenomen, is de werkgever verplicht de nog niet opgenomen dagen uit te betalen.

3.5 Mogelijkheid vaststellen afwijkende werkweek

3.5.1 Werkgevers krijgen de mogelijkheid om tijdelijk afwijkende werkweken vast te stellen. Tot een totaal maximum van veertig uur en maximaal vijf uur per week voor maximaal twaalf weken hoeft de werkgever geen overwerkvergoeding te betalen aan de werknemer over de op deze wijze opgebouwde plusuren. De werkweek zal dus in deze situatie maximaal 45 uren bedragen bij een 40-urige werkweek en maximaal 42 uren bij een 37-urige werkweek.

3.5.2 De werkgever kondigt het voornemen om volgens deze regeling te werken tijdig aan, vermeldt daarbij tevens de startdatum en stelt roosters op. De aldus opgebouwde plus- of minuren worden gecompenseerd door tevens werkweken met méér- of minderuren vast te stellen.

3.5.3 De regeling voor het vaststellen van een afwijkende werkweek kan alleen gelden van maandag tot en met vrijdag en staat los van de gebruikelijke overwerktoeslag voor werken op zaterdagen, zon- en feestdagen.

3.6 Arbeidstijden

3.6.1 Pauzes of rusttijden van een kwartier of langer worden niet tot de arbeidstijd gerekend.

3.6.2 De gebruikelijke werktijd is van 07.00 uur tot 19.00 uur, tenzij dit anders wordt overeengekomen.

3.6.3 De lunchpauze moet worden gehouden, tussen 12.00 en 14.00 uur.

3.6.4 Werkdagen en zaterdag, zondag, feestdagen

3.6.4.1 Werkzaamheden worden in de regel verricht van maandag tot en met vrijdag.

3.6.4.2 Op zaterdag, zondag en op feestdagen worden geen werkzaamheden verricht, tenzij de aard van de werkzaamheden of de bedrijfsomstandigheden dan wel het bedrijfsbelang het verrichten van werkzaamheden op die dagen vereisen.

3.6.4.3 Als feestdagen worden hier beschouwd: nieuwjaarsdag, Koningsdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag.

3.6.4.4 Werknemers die zijn aangesteld in een functie die het regelmatig verrichten van werkzaamheden op zaterdag, zondag en feestdagen vereist, zullen werken volgens een rooster met inachtneming van de overeengekomen arbeidsduur.

3.6.4.5 Werkgever zal het rooster voor zover mogelijk 28 dagen, doch uiterlijk 7 dagen, van tevoren aan werknemers bekend maken.

3.6.4.6 Werknemers die werken volgens rooster hebben recht op minimaal vier vrije weekenden per periode van dertien weken.

3.6.4.7 Verschoven uren zijn uren die buiten het dagvenster en/of in het weekend worden gewerkt. Bij meerdere functies is het inherent aan de werkzaamheden dat wordt gewerkt tijdens verschoven uren en dagen. Voor werkgevers in de sector begint de verplichting tot het betalen van toeslagen hun tol te eisen.

Partijen komen overeen dat per 1 maart 2019:

- voor het werken in het weekend en buiten het dagvenster geen toeslagen meer worden toegekend als dit werken in het weekend en/of buiten het dagvenster gebeurt op verzoek van de werknemer;
- bij het aangaan van nieuwe arbeidsovereenkomsten afspraken gemaakt worden over het arbeidsrooster. Wanneer in het arbeidsrooster het werken in het weekend en/of buiten het dagvenster is opgenomen, dan worden daarvoor geen toeslagen meer toegekend;
- bij wijzigingen van het overeengekomen arbeidsrooster op verzoek van de werkgever worden voor het werken in het weekend en/of buiten het dagvenster de gebruikelijke toeslagen wèl toegekend;
- ongeacht het voorgaande worden de reeds op 28-2-2019 bestaande structurele afspraken over het arbeidsrooster en toeslagen gerespecteerd.

Bestaande bedrijfsregelingen die in positieve zin afwijken van de cao, blijven bestaan.

3.7 Overwerk

3.7.1 Als overwerk wordt aangemerkt de uren die de werknemer in opdracht van de werkgever boven de gemiddelde werkweek van 37 uur per week (40 uur bij ATV- opbouw) werkt, berekend over een periode van 4 weken. Genoemd aantal uren geldt ook voor parttimers. Parttimers die op verzoek van werkgever meer dan de contracturen werken, maar minder dan 37(40) uur hebben recht op compensatie in tijd voor tijd.

3.7.2 Als overwerk wordt mede beschouwd werk dat op initiatief van werknemer wordt verricht ter voorkoming of bestrijding van rampen als (bos)brand, overstroming of andere calamiteiten of de gevolgen daarvan voor mens, dier, materieel, materiaal, gebouwen of flora.

3.7.3 Indien de werknemer de overeengekomen arbeidsduur met minder dan een half uur overschrijdt, is er geen sprake van overwerk.

3.7.4 De werknemer zal overwerk verrichten wanneer het bedrijfsbelang het verlangt. Er is sprake van een bedrijfsbelang indien zich een onvoorziene wijziging van omstandigheden voordoet en dit een grote invloed heeft op de organisatie.

3.7.5 Bij overwerk dient rekening gehouden te worden met de Arbeidstijdenwet.
3.7.6 Werknemer zal, zo mogelijk, van tevoren van het verrichten van overwerk in kennis worden gesteld. Bij het opdragen van overwerk behoort rekening te worden gehouden met zwaarwegende belangen van de werknemer.
3.7.7 Overwerk zal niet op feestdagen worden opgedragen, tenzij de aard van de werkzaamheden de verrichting daarvan op feestdagen met zich meebrengt.
3.7.8 Werknemers die de leeftijd van 55 jaar of ouder hebben bereikt, kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.

3.8 Compensatie van overwerk

3.8.1 Overwerk verricht op verzoek van de werkgever zal één op één worden gecompenseerd in vrije tijd.
3.8.2 Compensatie voor overwerkuren dient binnen hetzelfde kalenderjaar te worden opgenomen. Daarna komt de compensatie te vervallen. Indien er overwerk wordt verricht in het laatste kwartaal van het kalenderjaar, mag de compensatietijd tot en met 31 maart van het volgende kalenderjaar worden opgenomen.
3.8.3 Compensatie van overwerk wordt bij het opnemen van vakantie-uren als eerste opgenomen.
3.8.4 Overuren worden op hele kwartieren afgerond. De compensatie kan per uur worden opgenomen.
3.8.5 Voor overuren worden de volgende lonen betaald:
a. op werkdagen een loon, dat 30% hoger is dan het voor de betrokken werknemer rechtens geldende uurloon;
b. op zaterdag een loon, dat 50% hoger is dan het voor de betrokken werknemer rechtens geldende uurloon;
c. op zondag en op de in artikel 3.6.4.3 genoemde feestdagen een loon, dat 100% hoger is dan het voor de betrokken werknemers rechtens geldende uurloon.

4. FUNCTIEWAARDERING EN FUNCTIEBELONING

4.1 Functie-indeling

Functies binnen het ondernemingsdeel Bosbouw zijn gewaardeerd en vervolgens vastgelegd in een functieniveaumatrix, die is weergegeven in Bijlage I van het Ondernemingsdeel Bosbouw.

4.2 Functiebeloning

Aan de functiewaardering is een systeem van functiebeloning gekoppeld, dat is weergegeven in Bijlage II van het Ondernemingsdeel Bosbouw.

4.3 Salariëring

De bij de diverse functies en functiejaren behorende salarissen zijn af te lezen aan het in Bijlage II van het Ondernemingsdeel Bosbouw opgenomen functiebeloningsoverzicht.
Werknemers in loondienst vallend onder de participatiewetgeving hebben recht op een salaris van 120% van het wettelijk minimumloon.
De loonschaal voor BBL-leerlingen bedraagt het wettelijk minimum (jeugd)loon plus 20%, waarbij het salaris niet hoger wordt dan voor Functiegroep II, FJ 0.
Reeds voor 1 maart 2019 bestaande afspraken blijven gehandhaafd.

4.4 Algemene bepalingen omtrent het loon

4.4.1 Voor valide werknemers met een volledige werkweek gelden de tijdlonen voor gewone werkzaamheden, vermeld in Bijlage II van het Ondernemingsdeel Bosbouw.
4.4.2 Voor leerlingen en mindervalide werknemers gelden ten aanzien van het loon de bepalingen onder artikel 4.6.

4.4.3 Voor met name te noemen werkzaamheden die bijzondere vakkennis en inspanning vereisen, kunnen bij de bijzondere bepalingen van de cao afzonderlijke tijdlonen worden vastgesteld.

4.5 Inschaling in nieuwe functie

4.5.1 De werknemer die in een nieuwe functie wordt geplaatst, zal in de salarisstructuur één niveau lager worden ingeschaald dan normaliter voor deze functie geschiedt. Bij voldoende functioneren van de werknemer zal deze na ten hoogste één jaar worden ingedeeld op het bij de functie behorende salarisniveau. Tekortkomingen in het functioneren van de werknemer die aan dat laatste in de weg staan, zullen vóór het verstrijken van dat jaar schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer worden meegedeeld.

4.6 Vakantiewerkers

De vakantiewerker ontvangt gedurende de eerste 3 maanden het minimumloon, en vervolgens 120% van het minimumloon.

5. FUNCTIEJARENBELONING

5.1 Algemene bepalingen

5.1.1 De functies van werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in Bijlage I van het Ondernemingsdeel Bosbouw.

5.1.2 De werkgever is verplicht de werknemer schriftelijk mee te delen in welke functiegroep hij is ingedeeld. Het voorgaande is eveneens van toepassing in geval van functiewijziging.

5.1.3 Het tijdloon, dat de werknemer toekomt naar gelang de functiegroep waarin hij is ingedeeld en naar gelang zijn leeftijd, is vermeld in Bijlage II van het Ondernemingsdeel Bosbouw.

5.1.4 Aan de werknemer die op uitdrukkelijke aanwijzing van de werkgever of diens vertegenwoordiger gedurende een periode van minimaal twee maanden aaneengesloten een functie geheel of gedeeltelijk waarneemt, welke functie is ingedeeld in een hogere salarisschaal dan waarin de werknemer zelf is ingedeeld, wordt over de gehele periode van waarneming een tijdelijke waarnemingstoeslag toegekend.
De hoogte van de toeslag wordt bepaald door het verschil tussen het huidige salaris en het aanvangssalaris (van de functieschaal) van de functie die wordt waargenomen, met een minimum van twee periodieken.

5.1.5 Wanneer de in het vorige lid bedoelde functievervanging langer dan twee maanden heeft geduurd, dient door de werkgever of diens vertegenwoordiger een definitieve beslissing te worden genomen omtrent een hogere functie-indeling van de plaatsvervanger.

5.1.6 Werknemers die definitief worden geplaatst in een hogere functie, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie is geschied. Bij de indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer wordt het nieuwe voor hem geldende beloningsniveau verkregen door het voor bevordering bereikte beloningsniveau in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal gevolgd door 1 periodieke verhoging.

5.1.7 Indien een werknemer al dan niet op eigen verzoek in een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, gaat een eventuele wijziging van het schaalsalaris in met ingang van de betalingsperiode volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgehad.

5.1.8 Indien een werknemer op eigen verzoek in een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0-functiejaren van de twee betrokken salarisschalen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

5.1.9 Indien een werknemer als gevolg van omstandigheden waarop hij geen invloed kan uitoefenen, in een lager ingedeelde functiegroep wordt geplaatst, wordt hem een tijdloon toegekend dat ten minste gelijk is aan het tijdloon dat hij genoot voordat plaatsing in de lagere functiegroep plaatshad.

5.2 Functiejarenverhoging

5.2.1 Verhoging van het schaaltijdloon op grond van functiejaren geschiedt in voorkomende gevallen per 1 januari van enig kalenderjaar, tenzij de betrokken werknemer op 1 januari van het daaraan voorafgaande kalenderjaar nog niet in dienst was.

5.2.2 Verhoging van het loon op grond van functiejaren is geen automatisme, maar geschiedt bij voldoende functioneren. Aan eventuele niet-toekenning van verhoging van het loon dient een op schrift gesteld verslag van een functionerings- / beoordelingsgesprek ten grondslag te liggen.

5.2.3 In geval van niet-toekenning van de functiejarenverhoging dient deze na uiterlijk één jaar alsnog te worden toegekend.

5.2.4 De werkgever kan de werknemer op verzoek bij zijn ontslag een schriftelijke verklaring verstrekken inzake de duur van het dienstverband bij die werkgever.

6. VAKANTIE EN VERLOF

6.1 Vakantietoeslag

6.1.1 Werknemers ontvangen een vakantietoeslag van 8% van het bruto jaarsalaris.

6.1.2 Het jaar waarover de vakantietoeslag wordt berekend loopt van 1 juni in enig jaar tot en met 31 mei in het jaar daaropvolgend.
Bij ondernemingen die het salaris per vier weken uitbetalen loopt het jaar waarover de vakantietoeslag wordt berekend van periode 6 in enig jaar tot en met periode 5 in het jaar daaropvolgend.

6.1.3 De vakantietoeslag wordt achteraf uitbetaald met de salarisbetaling over de maand mei.
Bij ondernemingen die het salaris per vier weken uitbetalen wordt de vakantietoeslag achteraf uitbetaald met de salarisbetaling over periode 5.

6.1.4 Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt uitbetaling van de nog verschuldigde vakantietoeslag plaats.

6.1.5 Indien de arbeidsovereenkomst geen volledig jaar heeft geduurd, wordt de vakantietoeslag naar evenredigheid uitbetaald.

6.2 Loon tijdens vakantie werknemers

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

6.2.2 Per 1 januari 2022 worden de wettelijke termijnen gevolgd voor vervallen/verjaren van verlof:
- Wettelijke verlof vervalt een half jaar na het kalenderjaar waarin het is opgebouwd.
- Bovenwettelijk verlof verjaart vijf jaar na het kalenderjaar waarin het is opgebouwd.
- ATV-uren vervallen aan het einde van het jaar waarin ze zijn opgebouwd.
- Deze verval- en verjaringstermijn geldt voor nieuwe verlofuren die vanaf 1 januari 2022 worden opgebouwd.

6.3 Vakantiedagen

6.3.1 Werknemers met een volledige werkweek hebben per jaar recht op het aantal vakantie-uren zoals in onderstaand schema is aangegeven.

leeftijd → werkweek ↓	17 jaar	18-54 jr	55-56 jr	57-59 jr	60 jaar en ouder
40 uur	240 u.	200 u.	216 u.	224 u.	232 u.
39 uur	234 u.	195 u.	210,6 u.	218,4 u.	226,2 u.
38 uur	228 u.	190 u.	205,2 u.	212,8 u.	220,4 u.
37 uur	222 u.	185 u.	199,8 u.	207,2 u.	214,6 u.

Voor opname van vakantie-uren geldt het volgende:

werkweek → opname ↓	40 uur	39 uur	38 uur	37 uur
Uur	1,0 u.	1,0 u.	1,0 u.	1,0 u.
halve dag	4,0 u.	3,9 u.	3,8 u.	3,7 u.
hele dag	8,0 u.	7,8 u.	7,6 u.	7,4 u.

6.3.1a De in 6.3.1 genoemde schema's gelden ook bij toepassing van artikel 3.5 (Mogelijkheid vaststellen afwijkende werkweek).
[Toelichting: Ook in weken waarin plusuren worden gewerkt of in weken waarin die plusuren worden gecompenseerd, blijft de oorspronkelijke werkweek uitgangspunt voor bepaling van de omvang van een dag verlof in zo'n week. Bij 40 uur is dat 8,0 uur, bij 39 uur is dat 7,8 uur, etc.]

6.3.2 Van de vakantie-uren vermeld in artikel 6.3.1 moeten ten minste 2 weken aaneengesloten en mogen maximaal 4 weken aaneengesloten worden genoten.

6.3.3 De vakantiedagen worden in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld. Van de in artikel 6.3.1 bedoelde vakantie-uren kunnen 4 dagen worden aangewezen op een door de werkgever te bepalen tijdstip. De werkgever dient 3 maanden voor de dag waarop de door hem aangewezen dag dient te worden opgenomen omtrent die aanwijzing aan de werknemer mededeling te doen.

6.3.4 In afwijking van het bepaalde in de artikelen 6.3.2 en 6.3.3 heeft de werknemer het recht om eenmaal per 2 jaar 35 werkdagen aaneengesloten vakantie op te nemen, mits:
a. ten minste 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 vóór het ingaan van deze verlofperiode. Als dit verlof is vastgesteld kan de werkgever zich niet meer op het bedrijfsbelang beroepen om de verlofperiode te wijzigen.

6.3.5 Werknemers met een dienstverband gedurende een deel van het vakantie-jaar en/of met een gedeeltelijke werkweek, waaronder degenen die hun partiële leerplicht vervullen, hebben aanspraak op een evenredig deel van de normale vakantierechten.

6.3.6 Het is de werknemer verboden op vakantiedagen in loondienst werkzaam te zijn.

6.3.7 Vakantie / verlof kan ook in uren worden opgenomen.

6.4 Vakantierechten werknemers bij einde dienstverband

6.4.1 Indien bij beëindiging van de dienstbetrekking door een werknemer meer dan wel minder vakantierechten zijn genoten dan deze werknemer overeenkomstig de bepalingen van deze cao toekomen, wordt het eventueel teveel of te weinig genoten deel tussen werkgever en werknemer verrekend.

6.5 Bijzonder verlof met behoud van loon

Werknemer heeft in bepaalde situaties recht op bijzonder verlof met behoud van loon.

6.5.1 Onder bijzonder verlof wordt in dit verband verstaan: verlof met behoud van salaris voor een bepaalde gebeurtenis of omstandigheid.

6.5.2 Werknemer heeft in onderstaande gevallen recht op bijzonder verlof, mits de gebeurtenis of omstandigheid daadwerkelijk wordt bijgewoond en het op een werkdag plaatsvindt.

gebeurtenis / omstandigheid werknemer	verlof
ondertrouw werknemer	1 dag
huwelijk* werknemer	2 dagen
overlijden partner werknemer	t/m dag uitvaart
overlijden kinderen werknemer	t/m dag uitvaart
overlijden (schoon-, groot-) ouders / broers, zwagers, (schoon-)zussen werknemer	- 1 dag - bij regelen uitvaart: t/m dag uitvaart
huwelijk* kinderen werknemer	1 dag
huwelijk* broers, zwagers, (schoon-) zussen	1 dag
25-, 40-, 50-jarig huwelijk* werknemer	1 dag
25-, 40-, 50-, en 60-jarig huwelijk* (schoon-)ouders	1 dag
25-, 40-, 50-jarig ambtsjubileum werknemer	1 dag
bevalling partner werknemer	Eenmaal de arbeidsduur per week; op te nemen binnen vier weken
noodzakelijk bezoek (tand-) arts, specialist, etc.	de benodigde tijd; zie ook art. 6.5.4
verhuizing werknemer	2 dagen; max. eens per vijf jaar
sollicitatie als dienstverband door werkgever is opgezegd	de benodigde tijd

* Onder huwelijk kan voor zover van toepassing worden verstaan: kerkelijk of burgerlijk huwelijk.
Waar hier over 'huwelijk' en 'trouwen' wordt gesproken bedoelen we ook 'geregistreerd partnerschap' en 'partnerschap registreren'.

6.5.3 De werknemer heeft per overlijden recht op rouwverlof bij het overlijden van zijn levenspartner, kind of (schoon)ouders. Het verlof bedraagt maximaal tweemaal de gemiddelde arbeidsduur per week met behoud van salaris. Rouwverlof is aanvullend op het bijzonder verlof rondom het overlijden en kan verspreid over één jaar na het overlijden worden opgenomen. Als de werknemer gebruik wenst te maken van deze regeling, volgt een gesprek met leidinggevende en – indien van toepassing – afdeling HR. Samen worden de mogelijkheden bekeken en een maatwerkoplossing opgesteld.

6.5.4 Werkgever is verplicht werknemer voor noodzakelijke medische verzorging vrij te geven met behoud van loon. Dit voor de werkelijke tijd die daarvoor nodig is en voor zover deze verzorging niet buiten de arbeidstijd kan gebeuren.

6.6 Verlof zonder behoud van loon ten behoeve van vakbondsactiviteiten

6.6.1 Werkgever verleent werknemer op zijn verzoek onbetaald verlof voor statutaire vergaderingen van de vakbonden die partij zijn bij deze cao. Een en ander mag de normale voortgang van de organisatie niet belemmeren.

6.6.2 Per kalenderjaar heeft een werknemer recht op 5 dagen onbetaald verlof, of zoveel meer als redelijk is.

6.7 Vakantierechten tijdens ziekte en zwangerschap

6.7.1 Een werknemer die langer dan een maand volledig arbeidsongeschiktheid is bouwt zowel wettelijke en bovenwettelijke vakantierechten op. ATV wordt bij volledig arbeidsongeschiktheid niet opgebouwd.

6.7.2 Een werknemer bouwt bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zowel wettelijke en bovenwettelijke vakantierechten volledig op. ATV wordt naar rato van het herstel opgebouwd.

6.7.3 Tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof loopt de opbouw van vakantierechten door. ATV wordt niet opgebouwd.

6.8 Diverse vormen van verlof in het kader van arbeid en zorg

6.8.1 Het kan zijn dat een werknemer iemand zorg moet verlenen of zorg nodig heeft. Op grond van de Wet arbeid en Zorg kan werknemer dan verlof krijgen. De werknemer heeft recht op geheel, gedeeltelijk of niet-doorbetaald verlof zoals geregeld in de cao, in boek 7 titel 10 BW, de Wet arbeid en Zorg en het personeelsreglement.

6.8.2 In afwijking van artikel 6.8.1 krijgt een werknemer die kortdurend zorgverlof opneemt, over maximaal 5 dagen 100% van het loon doorbetaald en vervolgens over nog eens maximaal 5 dagen 70% van het loon doorbetaald, maar ten minste het wettelijk minimumloon. Voor parttimers geldt dit aantal dagen naar rato.

6.8.3 Werkgever houdt rekening met mantelzorgtaken van haar werknemers. Er zijn verschillende wettelijke verlofregelingen waar mantelzorgers gebruik van kunnen maken. Twee belangrijke wettelijke verlofregelingen voor mantelzorg zijn kortdurend zorgverlof en langdurend zorgverlof. Werkgever vindt het belangrijk dat de regeling passend is bij de mantelzorgtaken van de werknemer. Als de werknemer gebruik wenst te maken van deze regeling, volgt een gesprek met leidinggevende en – indien van toepassing – afdeling HR. Samen worden de mogelijkheden bekeken en een maatwerkoplossing opgesteld.

7. ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

7.1 Regeling loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

7.1.1 Er is een regeling voor betalingsverplichtingen werkgever bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.

7.1.2 Cao-partijen hebben zich aangesloten bij de Stichting PAWW ten behoeve van de private aanvulling WW/WGA. De premie wordt via het salaris betaald door de werknemer. Cao-partijen gaan uit van verlenging per 1 oktober 2027, mits op landelijk niveau wordt besloten om de regeling onveranderd voort te zetten.

7.2 Beëindiging dienstverband tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid

7.2.1 Voor mogelijke beëindiging van het dienstverband tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid volgt deze cao de wettelijke regels. Boek 7, titel 10 van het Burgerlijk Wetboek is van toepassing. Indien een ontslagaanvraag wordt ingediend bij UWV zijn ook de UWV Uitvoeringsregels van toepassing.

7.2.2 Als na twee jaren van arbeidsongeschiktheid van een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, door de arbeidsdeskundige wordt vastgesteld dat er geen passende re-integratiemogelijkheden zijn binnen het bedrijf van de werkgever, kan het dienstverband met die werknemer worden beëindigd. Voorwaarde is dat naar het oordeel van het UWV voldoende re-integratie-activiteiten zijn verricht.

7.2.3 De ontslagaanvraag voor de werknemer als bedoeld in artikel 7.2.2 kan via het UWV of middels een vaststellingsovereenkomst worden geregeld en de werkgever betaalt een transitievergoeding aan werknemer.

7.3 Verplichtingen werknemer

7.3.1 Werknemer is verplicht om in geval van ziekte, of wanneer hij om andere redenen niet in staat is de werkzaamheden te verrichten, werkgever hiervan tijdig op de hoogte te stellen.

7.3.2 Werknemer zal in geval van arbeidsongeschiktheid de door of namens werkgever opgestelde algemene of specifieke (controle)voorschriften en richtlijnen naleven.

7.3.3 Indien de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door schuld van een derde, zal werknemer werkgever hiervan op de hoogte stellen en alle medewerking verlenen teneinde werkgever in staat te stellen de schade ter zake van de doorbetaling van loon door werkgever op deze derde te verhalen.

7.3.4 Werknemer zal werkgever tijdig op de hoogte stellen van arbeidsongeschiktheid in verband met zwangerschap (in de periode voordat het zwangerschapsverlof ingaat) onder overlegging van een zwangerschapsverklaring, zodat werkgever de uitvoeringsinstantie UWV daarvan op de hoogte kan stellen en aanspraak kan maken op het vangnet van de Ziektewet.

7.3.5 Werknemer dient medewerking te verlenen aan de re-integratieverplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP). Als werknemer zonder gegronde redenen geen of onvoldoende medewerking verleent aan deze re-integratieverplichtingen kan werkgever, onder wettelijke voorwaarden, de loondoorbetaling staken en het dienstverband beëindigen via de daartoe aangewezen weg. Indien na 2 jaren van arbeidsongeschiktheid (ongeacht het arbeidsongeschiktheidspercentage) door de arbeidsdeskundige wordt vastgesteld dat er geen passende re-integratiemogelijkheden zijn binnen het bedrijf van de werkgever dan kan het dienstverband worden beëindigd op voorwaarde dat volgens het UWV voldoende re-integratieactiviteiten door werkgever zijn verricht en er dus geen sprake is van een loonsanctie voor de werkgever.

7.3.6 Voor de “regeling ziekmelden en controlevoorschriften” wordt verwezen naar bijlage IV.

8. ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID; SOCIALE VERZEKERINGEN

8.1 Algemene bepalingen

8.1.1 Het bepaalde in het volgende artikel is uitsluitend van toepassing op werknemers die arbeidsongeschikt zijn, inclusief de arbeidsongeschikte werknemers die verplicht verzekerd zijn krachtens de Ziektewet, en op werknemers die verplicht verzekerd zijn krachtens de WAO/WIA.

8.1.2 Kortingen op of inhoudingen van wettelijke uitkeringen inzake arbeidsongeschiktheid, veroorzaakt door schuld of toedoen van de werknemer dan wel het gevolg van enig wettelijke bepaling, blijven ten laste van de werknemer.

8.1.3 Onder loon wordt in artikel 8.3 verstaan het voor de betrokken werknemer geldende tijdloon, met inbegrip van eventuele regelmatig genoten, naar tijdsduur bepaalde toeslagen.

8.1.4 De werknemer die op grond van gemoedsbezwaren is vrijgesteld van de hem bij de Ziektewet en de WAO/WIA opgelegde verplichtingen, kan tegenover de werkgever aanspraak maken op hetgeen hem volgens het bepaalde in artikel 8.3 van de zijde van de werkgever zou toekomen, indien hij van de bedoelde verplichtingen niet was vrijgesteld.

8.1.5 De vraag of werknemer in enig geval al dan niet arbeidsongeschikt is, wordt uitsluitend beantwoord door de bedrijfsarts van de door werkgever ingeschakelde arbodienst.

8.1.6 Indien werkgever of werknemer het niet eens is met het oordeel van de bedrijfsarts, is zowel werkgever als werknemer gerechtigd tot het aanvragen van een second opinion omtrent de verhindering van werknemer om de bedongen of andere passende werkzaamheden te verrichten, door een deskundige benoemd door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

8.1.7 De kosten van de second opinion zijn voor rekening van de partij die deze second opinion aanvraagt.

8.2 Indienstneming en beëindiging van het dienstverband

8.2.1 Voor de bepalingen in de hiernavolgende leden a en b geldt dat werknemer zich dient te houden aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden en dat hij voldoende medewerking dient te verlenen aan de reïntegratieverplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP). Indien werknemer zonder gegronde redenen geen of onvoldoende medewerking verleent aan deze reïntegratieverplichtingen heeft werkgever de mogelijkheid om de loondoorbetaling te staken en kan werkgever, onverminderd hetgeen is bepaald in de leden a en b, het dienstverband beëindigen via de daartoe aangewezen weg. Indien na 2 jaren van arbeidsongeschiktheid (ongeacht het arbeidsongeschiktheidspercentage) door de arbeidsdeskundige wordt vastgesteld dat er geen passende reïntegratiemogelijkheden zijn binnen het bedrijf van de werkgever, zijn er twee mogelijkheden:

a. Het dienstverband kan worden beëindigd op voorwaarde dat volgens het UWV voldoende reïntegratie-activiteiten zijn verricht.
b. Indien volgens het UWV onvoldoende reïntegratie-activiteiten door de werkgever zijn verricht, is ontslag wegens ziekte na 2,5 jaar van arbeidsongeschiktheid mogelijk.

8.3 Betalingsverplichtingen werkgever bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Voor de uitkeringspercentages genoemd in artikel 8.4 geldt dat de werknemer zich dient te houden aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden en voldoende medewerking dient te verlenen aan de re-integratieverplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP). Beoordeling hiervan vindt plaats door een onafhankelijke deskundige zoals een bedrijfsarts of een arbeidsdeskundige.

8.3.1 Voor de vaststelling van het naar tijdruimte vastgestelde loon genoemd in artikel 8.4 wordt uitgegaan van de systematiek toegepast door het UWV en waarbij rekening wordt gehouden met de Wet financiering sociale verzekeringen.

8.3.2 Werknemers van wie het dienstverband tijdens ziekte eindigt hebben geen recht op de aanvullingen op de loondoorbetalingverplichting zoals deze in artikel 8.4 zijn opgenomen.

8.3.3 Volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemers die binnen de eerste twee jaar van ziekte de IVA (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten) instromen, hebben recht op de aanvullingen op de loondoorbetalingverplichting zoals deze in artikel 8.4 zijn opgenomen.

8.4 Loondoorbetalingverplichtingen

8.4.1 Loondoorbetalingverplichtingen eerste periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)

a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 26 weken van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijd ruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
b. 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 ter hoogte van 30% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.

8.4.2 Loondoorbetalingverplichtingen tweede periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)

a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.

b. Tijdens de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loon doorbetaling, een aanvulling ter hoogte van 20% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.

8.4.3 Loondoorbetalingverplichtingen tweede jaar van arbeidsongeschiktheid

a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende 52 weken van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
b. Tijdens 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling ter hoogte van 5% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Indien de werknemer voldoende medewerking verleent aan de reïntegratieverplichtingen volgens de Wet verbetering poortwachter wordt de 5% aanvulling verhoogd tot 15%.
c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.

9. DUURZAME INZETBAARHEID

9.1 Regeling inzake ontwikkeling, vorming en scholing werknemers

Definitie: met scholing wordt hier bedoeld alle vormen van onderwijs, trainingen, cursussen en workshops die gericht zijn op het aanleren van kennis en/of vaardigheden.

9.2 Bevordering ontwikkeling, vorming en scholing

9.2.1 Werkgever stimuleert en maakt steeds ontwikkeling, scholing van werknemers mogelijk in het belang van de uitoefening van hun functie en hun inzetbaarheid. Hij gaat daarbij uit van het belang van de werknemers, van hun functie en van de organisatie. Werkgever formuleert daartoe meetbare doelen/uitgangspunten.
Zowel een leidinggevende als een werknemer kan aangeven het volgen van een opleiding noodzakelijk of gewenst te vinden. Werknemer wordt in kennis gesteld van toewijzing dan wel afwijzing en van de argumenten op basis waarvan daartoe besloten is. De leidinggevende geeft hierop aan welk percentage studiekostenvergoeding hij van toepassing acht (conform onderstaande vergoedingsregels).

9.2.2 Werkgevers kunnen voor de financiering van de scholing gebruik maken van het scholingsfonds van het Fonds Colland Arbeidsmarktbeleid.

9.2.3 Werknemer zal actief scholing volgen in het belang van de uitoefening van zijn functie en zijn inzetbaarheid.

9.3 Vergoeding kosten scholing

9.3.1 Kosten van scholing in het belang van werknemers en organisatie worden door de werkgever betaald.

9.3.2 Kosten van scholing alleen in het belang van of gewenst door werknemer, moeten door de werknemer zelf geheel worden betaald. Behalve als de werkgever anders beslist.

9.3.3 Met kosten genoemd in de leden 9.3.1 t/m 9.3.2 worden bedoeld: opleidings- of cursuskosten (inclusief inschrijvingskosten), noodzakelijke reis- en verblijfkosten, examenkosten, kosten voor aanschaf van voorgeschreven studiemateriaal.

9.3.4 <u>Vergoedingsregels</u>

Optie 1: 100% vergoeding geldt voor de navolgende opleidingen:

- de opleiding, waaronder EHBO, BHV en VCA, is noodzakelijk of belangrijk voor de functievervulling en wordt gevolgd in opdracht van de werkgever,
- bij een herplaatsing op grond van arbeidsongeschiktheid of reorganisatie, waardoor her-, om- of bijscholing noodzakelijk is,
- de opleiding is gericht op het vervullen van een mogelijk toekomstige functie binnen de onderneming.

Optie 2: 50% vergoeding:
- de opleiding is vooral in het belang van de ontplooiing van de werknemer.

In de toekenning van de opleidingsgelden van een organisatieonderdeel, worden de opleidingen die onder optie 1. vallen als eerste toegekend.

9.4 Terugbetaling vergoeding door werknemer

9.4.1 De werknemer moet ontvangen vergoedingen terugbetalen als de desbetreffende studie verwijtbaar wordt onderbroken, beëindigd, de studie na aanmelding niet wordt gevolgd, of als de werknemer geen vorderingen maakt.

9.4.2 Voor terugbetaling van vergoedingen geldt een terugbetalingstermijn van 12 maanden. Voor iedere maand dat het dienstverband na voltooiing van de scholing korter duurt dan 12 maanden, betaalt de werknemer 1/12e deel terug.

9.4.3 Dit artikel (9.4) is niet van toepassing als de scholing verplicht is in de zin van art. 7:611a lid 2 BW.

9.5 Verlof

9.5.1 Een opleiding vallend onder optie 1 (zie 9.3.4) wordt in principe binnen werktijd gevolgd. Wanneer de lessen buiten werktijd gegeven worden, wordt de opleiding in eigen tijd gevolgd. Een opleiding vallend onder optie 2. wordt in eigen tijd gevolgd.

9.5.2 Verlof met behoud van salaris zal worden verleend voor de tijd dat een examen tijdens werktijd moet worden afgelegd, met een maximum van twee dagen. Verlof met behoud van salaris ter voorbereiding van een examen, kan, ter beoordeling door de werkgever, worden toegekend voor maximaal twee dagen.

9.6 Arbo

Bepalingen over arbeidsomstandigheden/veiligheid/gezondheid/welzijn.

9.6.1 <u>Verplichtingen werkgever</u>

9.6.1.1 Werkgever voert – waar van toepassing: na overleg met het medezeggenschapsorgaan – een arbeidsomstandighedenbeleid, dat is gericht op het voorkómen van gevaren en risico's voor de veiligheid en de gezondheid van werknemers en op het bevorderen van het welzijn van werknemers binnen de organisatie van werkgever. Werkgever volgt de bepalingen uit de Arbowet en de brancheafspraken in de Arbocatalogus.

9.6.1.2 Indien een sociaal jaarverslag wordt opgesteld, zullen de onderwerpen over veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers hier onderdeel van uit maken. Iedere werknemer moet hier inzage in kunnen krijgen.

9.6.2 <u>Verplichtingen werknemer</u>

9.6.2.1 De werknemer is verplicht de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen en naar vermogen te zorgen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en die van andere personen. Werknemer werkt volgens de bepalingen uit de Arbowet en de brancheafspraken in de Arbocatalogus. De werknemer is met name verplicht om:

a. arbeidsmiddelen en gevaarlijke stoffen op de juiste wijze te gebruiken;
b. de aan hem ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen op de juiste wijze te gebruiken en na gebruik op de daarvoor bestemde plaats op te ruimen;
c. de op arbeidsmiddelen of elders aangebrachte beveiligingen niet te veranderen of zonder noodzaak weg te halen, en deze op de juiste wijze te gebruiken;
d. mee te werken aan eventueel georganiseerd onderricht in verband met de arbeidsomstandigheden;
e. de door werknemer opgemerkte gevaren voor de veiligheid of de gezondheid direct aan werkgever of leidinggevende te melden. Daarnaast helpen bij de uitvoering van hun verplichtingen en taken die voortkomen uit de Arbowet.

9.7 Ongewenst gedrag zoals (seksuele) intimidatie, discriminatie, pesten, treiteren

9.7.1 Werkgever is verplicht een zodanig beleid te voeren, dat werknemer(s) in de werkorganisatie zoveel mogelijk wordt (worden) gevrijwaard van ongewenst gedrag zoals (seksuele) intimidatie, discriminatie, pesten, treiteren, etc.

9.7.2 In voorkomend geval kan contact worden opgenomen met de maatschappelijk werker van de arbodienst waarbij werkgever is aangesloten.

9.7.3 Werkgever moet ervoor zorgen dat klachten over ongewenst gedrag adequaat worden behandeld, zowel richting klager(s) als richting beschuldigde(n).

9.8 Seniorenregeling

9.8.1 Werknemers kunnen, met ingang van de eerste dag van de maand na het bereiken van de voor hen geldende entreeleeftijd, één vaste dag per week korter gaan werken. Met de werkgever moet, in de zin van de cao, een aaneengesloten dienstverband van ten minste tien jaar hebben bestaan.

9.8.2 De entreeleeftijd voor deelname aan de seniorenregeling is de op het moment van aanvraag geldende AOW-gerechtigde leeftijd minus zeven jaren. Onder 'het moment van aanvraag' wordt verstaan: maximaal drie maanden vóór de voorgenomen aanvangsdatum van deelname aan de seniorenregeling.
Vanaf zeven jaar voor de op dat moment voor de werknemer geldende AOW datum mag men gebruik maken van de seniorenregeling. De datum van aanvraag is bepalend. De uiteindelijk voor de werknemer geldende AOW gerechtigde leeftijd is echter pas vijf jaar voorafgaand aan de ingangsdatum van de AOW definitief. Als de overheid in de periode van twee jaar tussen het moment van aanvraag tot deelname aan de seniorenregeling (vanaf 7 jaar voor de AOW datum) en het definitief worden van de voor de werknemer geldende AOW gerechtigde leeftijd (5 jaar voorafgaand aan de ingang van de AOW) de AOW gerechtigde leeftijd wijzigt, dan behoudt de deelnemer de rechten die hij/zij had op het moment van aanvraag. De werknemer kan deelname aan de seniorenregeling dan op ongewijzigde voorwaarden voortzetten.

9.8.3 Werknemer meldt het voornemen om van de seniorenregeling gebruik te gaan maken aan de werkgever. Dit minstens drie maanden vóór het voorgenomen tijdstip van ingang van de vierdaagse werkweek.

9.8.4 Het loon voor werknemers die gebruik maken van deze regeling wordt teruggebracht tot 90% van het geldende feitelijke loon in de oorspronkelijke situatie.

9.8.5 Deelnemers aan de regeling betalen een maandelijkse pensioenpremie op basis van 90% van het salaris dat zij vóór gebruikmaking van de seniorenregeling verdienden. De pensioenrechten worden op dit niveau gewaarborgd.

9.8.6 Voor deelnemers aan de regeling wordt de vakantietoeslag gebaseerd op 90% van het salaris, waarop zij in het oorspronkelijke dienstverband recht zouden hebben gehad. De vakantiedagen worden gebaseerd op 80% van het aantal dagen waarop men in het oorspronkelijke dienstverband recht zou hebben gehad.

9.8.7 Als een werknemer die deelneemt aan de regeling in de WAO/WIA terecht komt, is de WAO/WIA-uitkering gebaseerd op 90% van het feitelijk geldende loon in de oorspronkelijke situatie.

9.8.8 Als de AOW-gerechtigde leeftijd wijzigt, behoudt de werknemer gedurende de gehele periode van deelname aan de seniorenregeling tot aan de AOW gerechtigde leeftijd de rechten zoals die golden op het moment van aanvraag tot deelname aan die regeling. Werknemers die aan de eisen voldeden om gebruik te kunnen maken van de seniorenregeling, maar die geen aanvraag tot deelname aan de seniorenreling hebben ingediend, kunnen bij wijzigingen in de AOW-gerechtigde leeftijd aan dit artikel geen rechten ontlenen.

9.8.9 Ter bekostiging van de regeling worden op jaarbasis 12 atv-dagen / 96 roostervrije uren ingeleverd.

9.8.10 Vergoedingen

9.8.10.1 Een eventuele dienstwoningvergoeding blijft gebaseerd op het oorspronkelijke salaris.

9.8.10.2 De vergoeding woon-werkverkeer wordt gebaseerd op het eventuele nieuwe reispatroon.

9.8.10.3 Alle overige vergoedingen en/of uitkeringen worden gebaseerd op 90% van het oorspronkelijke salaris.

9.8.10.4 Het gewijzigde salaris kan effect hebben op inkomensafhankelijke regelingen of uitkeringen (huursubsidie, rechtsbijstand, zorgtoeslag etc.).

9.8.11 Nevenwerkzaamheden

Werknemers die gebruik maken van de seniorenregeling mogen naast hun werkzaamheden voor werkgever geen andere betaalde arbeid verrichten. Nevenwerkzaamheden of verdiensten die een half jaar vóór aanvang van de seniorenregeling reeds bestonden zijn hiervan uitgezonderd. Voorwaarde is wel dat werkgever hiervoor een schriftelijke goedkeuring heeft afgegeven en werknemer deze goedkeuring kan overleggen.

10. PENSIOEN

10.1 Pensioenverzekering

10.1.1 Het in het Algemeen deel van de raam-cao bos en natuur opgenomen overeenkomstige artikel 4.1 betreffende “Pensioenregeling” is van toepassing.

11 OVERIGE REGELINGEN

11.1 Algemene bepalingen

11.1.1 Gedurende de periode, dat werknemer wegens ziekte, non-activiteit of wegens enige andere reden, gedurende een maand of langer aaneengesloten geen arbeid verricht, kan werknemer geen aanspraak maken op enige vaste (on)kostenvergoedingen voortvloeiend uit deze cao.

11.2 Bedrijfskleding

11.2.1 Werkgever kan het dragen van bedrijfskleding voor bepaalde functies verplichten. Werknemers binnen deze functies zullen de ter beschikking gestelde kleding dragen.

11.2.2. Werknemer onderhoudt de bedrijfskleding goed en reinigt deze regelmatig volgens de bijbehorende reinigingsvoorschriften.

11.2.3. De aan werknemer ter beschikking gestelde kleding blijft eigendom van werkgever en wordt ingeleverd bij uitdiensttreding.

11.3 Regeling Woon-werkverkeer

11.3.1 Met ingang van 01-07-2026 heeft een werknemer bij gebruik van eigen vervoer voor woon-werkverkeer, recht op een onbelaste kilometervergoeding van € 0,23 per kilometer, met een maximum van 40 kilometer per enkele reis.

11.3.2 Indien een werknemer vrijwillig verhuist naar een adres dat verder van de werkplek is gelegen, kan geen aanspraak worden gemaakt op een afstands-vergoeding gebaseerd op de nieuwe afstand, doch blijft de oorspronkelijke woonwerk afstand bepalend voor de toe te kennen vergoeding.

11.3.3 Wanneer een werknemer in opdracht van de werkgever gebruik moet maken van een openbaar vervoermiddel, dan wel wanneer de werkgever het vervoer van de werknemer verzorgt, komen hieruit voortvloeiende reiskosten volledig voor rekening van de werkgever. Bovendien zal aan de werknemer over de reistijd een vergoeding worden toegekend ten bedrage van 100% van het voor hem geldende uurloon met dien verstande, dat de eerste 60 minuten per dag, voor de heen- en terugreis tezamen, voor rekening van de werknemer komt.

11.3.4 Onder uurloon bedoeld in het vorige lid wordt verstaan het feitelijke uurloon van de desbetreffende werknemer.

11.4 Thuiswerkvergoeding

Medewerkers die op een werkdag volledig thuiswerken ontvangen hiervoor een vergoeding van € 2,45 netto per dag. Declaratie hiervan gebeurt op een door de werkgever voorgeschreven manier. De thuiswerkvergoeding kan niet op dezelfde dag gecombineerd met een woon/werkvergoeding.

11.5 Vrijstelling werkzaamheden ondernemingsraad

Leden van de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) worden in principe gedurende werktijd vrijgesteld van hun reguliere werkzaamheden, teneinde hun werkzaamheden ten behoeve van voornoemde organen te kunnen verrichten. Uitoefening van taken voor OR of PVT mag niet ten koste gaan van de functie-uitoefening. Daartoe stelt de OR of PVT een jaarplanning op vast te stellen in gezamenlijk overleg tussen werkgever en werknemer.

11.6 Fiscale aftrek contributie vakorganisatie

Werknemers die lid zijn van een vakorganisatie kunnen de werkgever vragen het bedrag van de contributie – mét een betalingsbewijs – af te trekken van het loon vóór inhouding sociale premies en loonbelasting.

11.7 Rechtsbescherming vakbondskaderleden

Werknemers die zijn aangesteld als vakbondskaderlid binnen hun organisatie, genieten dezelfde rechtsbescherming als leden van de Ondernemingsraad. Deze rechtsbescherming geldt alleen nadat de vakbonden, na toestemming van de betreffende vakbondskaderleden, deze leden bekend hebben gemaakt bij de werkgever.

11.8 Regeling onwerkbaar weer

11.8.1 *Onwerkbaar weer*

a. Er is sprake van onwerkbaar weer indien de werknemer in verband met buitengewone natuurlijke omstandigheden zijn (gebruikelijke) werkzaamheden niet kan verrichten en er geen vervangende werkzaamheden zijn. De leidinggevende beoordeelt in overleg met de betrokken werknemer(s) of sprake is van onwerkbaar weer en wanneer en hoe lang als gevolg hiervan niet gewerkt kan worden.
b. Ingeval van onwerkbaar weer is werkgever gehouden aan de werknemer het vast overeengekomen loon of salaris door te betalen.
c. Deze weersomstandigheden kunnen geen reden zijn voor het geven van ontslag.

11.8.2 *Vorst/ijzel/sneeuwval: wachtdagen en tijdvak*

Bij vorst, ijzel, sneeuwval zijn er 2 wachtdagen per winterseizoen. Een winterseizoen loopt van 1 november tot en met 31 maart. De werknemer kan alleen door onwerkbaar weer niet werken. Er zijn dus geen andere redenen waarom de werknemer niet kan werken.

11.8.3 *Regenval/andere buitengewone natuurlijke omstandigheden: wachtdagen en tijdvak*

Bij overvloedige regenval zijn er 19 wachtdagen per kalenderjaar. Bij andere weersomstandigheden, zoals omschreven in artikel 4 en 6, zijn er 2 wachtdagen van toepassing per kalenderjaar. De werknemer kan alleen door onwerkbaar weer niet werken. Er zijn dus geen andere redenen waarom de werknemer niet kan werken.

11.8.4 *Vorst/dooi/ijzel/sneeuwval*

a. Er is sprake van een [vorst/sneeuw]dag als de gemeten temperatuur is tussen 00.00 uur en 07.00 uur lager geweest dan -3° Celsius volgens de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin het werkobject, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn.
b. Er is sprake van een niet-werkbare dag als in het postcodegebied waarin het werkobject is, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, de grond nog bevroren na een vorstperiode, waardoor de grond niet toegankelijk is om werkzaamheden uit te voeren

c. Er is sprake van een sneeuwdag als het postcodegebied waarin het werkobject is, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, als de sneeuw, ongeacht de hoeveelheid, minimaal 24 uur blijft liggen.
d. Er is sprake van een ijzeldag volgens de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin het werkobject, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, zich bevindt.
e. Het risico van vorst/dooi/ijzel/sneeuwval moet per werknemer gedurende de eerste 2 dagen in een winterseizoen voor rekening van de werkgever komen.
f. Voor de [vorst/ijzel/sneeuw]dagen in een winterseizoen boven het aantal van 2 geldt dat de werkgever – in afwijking van artikel 7:628 BW en lid 1 van dit artikel – het loon of salaris niet doorbetaalt. Maar de verplichting tot doorbetaling van loon vervalt alleen als de betrokken werknemer over de uren waarop niet kan worden gewerkt, aanspraak maakt op een uitkering op grond van artikel 18 van de Werkloosheidswet en voldaan is aan de overige vereisten van artikel 2 Regeling onwerkbaar weer. Indien de werkgever voor betrokken werknemer geen WW-uitkering aanvraagt of als de aanvraag door het UWV wordt afgewezen, is lid 1b van toepassing en is de werkgever gehouden om het vast overeengekomen loon of salaris door te betalen.
g. Voor de [vorst/ijzel/sneeuw]dagen in een winterseizoen boven het aantal van 2 kan de werkgever namens de werknemer bij het UWV een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen.

11.8.5 *Regenval*

a. Van overvloedige regenval is sprake als het op een werkdag tussen 07:00 uur en 19:00 uur tenminste 300 minuten regent, volgens de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin het werkobject, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn.
b. Het risico van regen moet per werknemer gedurende de eerste 19 dagen in een kalenderjaar voor rekening van de werkgever komen.
c. Voor de regendagen in een kalenderjaar boven het aantal van 19 geldt dat de werkgever – in afwijking van artikel 7:628 BW en lid 1 van dit artikel – het loon of salaris niet doorbetaalt. Maar de verplichting tot doorbetaling van loon vervalt alleen als de betrokken werknemer over de uren waarop niet kan worden gewerkt, aanspraak maakt op een uitkering op grond van artikel 18 van de Werkloosheidswet en voldaan is aan de overige vereisten van artikel 2 Regeling onwerkbaar weer. Indien de werkgever voor betrokken werknemer geen WW-uitkering aanvraagt of als de aanvraag door het UWV wordt afgewezen, is lid 1b van toepassing en is de werkgever gehouden om het vast overeengekomen loon of salaris door te betalen.
d. Voor de regendagen in een kalenderjaar boven het aantal van 19 kan de werkgever namens de werknemer bij het UWV een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen.

11.8.6 *Andere buitengewone natuurlijke omstandigheden: Storm/hitte/onweer/wateroverlast*

a. Er is sprake van een stormdag als de gemeten windkracht 7 en hoger schaal Beaufort of hoger, of bij windstoten van 75 km/uur of meer, gedurende een periode van 2 dagen, volgens de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin het werkobject, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn.
b. Er is sprake van een hittedag,
   - als de gemeten temperatuur tussen 07.00 uur en 17.00 uur hoger is geweest dan 35° Celsius, of
   - de gemeten dagtemperatuur 4 dagen aaneengesloten 27° of hoger is, of
   - 3 etmalen aaneengesloten een nachttemperatuur van >18° en dagtemperatuur >30° wordt gemeten,

   volgens de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin het werkobject, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn.

c. Er is sprake van een onweersdag, als gedurende een periode van 2 dagen, bij aanhoudende onweersbuien ook één of meer van de volgende verschijnselen optreden
   - windstoten van meer dan 60 km per uur,
   - neerslag (regen of hagel) van meer dan 30mm in 1 uur tijd
d. Er is sprake van wateroverlast als gevolg van overstroming van rivieren, sloten e.d., maar ook regelmatige regenval en/of stortbuien waardoor het werkobject niet toegankelijk is of wanneer het werkobject wel toegankelijk is, maar uit kwaliteitsoogpunt de opdrachtgever geen toestemming geeft het werkobject te betreden;
e. Het risico van storm/hitte/onweer/wateroverlast moet per werknemer gedurende de eerste 2 dagen in een kalenderjaar voor rekening van de werkgever komen.
f. Voor de [storm/hitte/onweer/wateroverlast]dagen in een kalenderjaar boven het aantal van 2 geldt dat de werkgever – in afwijking van artikel 7:628 BW en lid 1 van dit artikel – het loon of salaris niet doorbetaalt. Maar de verplichting tot doorbetaling van loon vervalt alleen als de betrokken werknemer over de uren waarop niet kan worden gewerkt, aanspraak maakt op een uitkering op grond van artikel 18 van de Werkloosheidswet en voldaan is aan de overige vereisten van artikel 2 Regeling onwerkbaar weer. Indien de werkgever voor betrokken werknemer geen WW-uitkering aanvraagt of als de aanvraag door het UWV wordt afgewezen, is lid 1b van toepassing en is de werkgever gehouden om het vast overeengekomen loon of salaris door te betalen.
g. Voor de [storm/hitte/onweer/wateroverlast]dagen in een kalenderjaar boven het aantal van 2 kan de werkgever namens de werknemer bij het UWV een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen.

11.8.7 *Algemeen*
Van iedere dag waarop door een werknemer vanwege onwerkbaar weer de arbeid niet kan worden verricht, doet de werkgever -conform de uitvoeringsvoorschriften- melding bij het UWV.

11.8.8 Van iedere dag die bij het UWV wordt gemeld, geldt dat een werknemer op die gehele dag geen (vervangende) werkzaamheden mag verrichten. Bovendien dient de werknemer indien de melding betrekking heeft op onwerkbaar weer vóór 10:00 uur in de ochtend door zijn werkgever te zijn bericht die dag niet op het werk te hoeven verschijnen dan wel door zijn werkgever daadwerkelijk naar huis te zijn gestuurd.

11.8.9 De werkgever is gehouden te voldoen aan alle (uitvoerings)voorschriften die in het kader van onderhavige regeling gelden. Zo dient de werkgever te zorgen dat de melding, indien deze betrekking heeft op onwerkbaar weer, vóór 10:00 uur in de ochtend via het daartoe door het UWV beschikbaar gestelde formulier door het UWV is ontvangen. De volledige voorschriften voor de melding zijn te vinden op de website van het UWV.

11.8.10 Als er geen sprake is van KNMI cijfers die het onwerkbare weer onderbouwen de werkgever zelf documentatie/foto’s bewaart om eventueel op een later moment te kunnen aantonen waarom het werk geen doorgang kon vinden.

Bijlage I FUNCTIEMATRIX

functiegr.	productie	administratie	ondersteuning	techniek	pr	staf
1	Bosarbeider (ongeoefend)					
2	Bosarbeider (geoefend), Terreinmedewerker		Typiste Telefoniste			
3	Vakarbeider bosbouw, Terreinmedewerker II, Hoevenier I		Secretariaats-medewerker			
4	Specialist bosbouw Hovenier II, Jachtopziener, Bosbouwmachinist, Voorman I	Administratief medewerker	Afdelings-secretaresse	Monteur Werkplaats Ambachtsman	Medewerker Bezoekers-centrum	
5	Meewerkend voorman, Voorman II, Bosbaas	Boekhoudkundig medewerker	Directie-secretaresse			
6	Bosbaas/Bedrijfsleider					Conservator
7	Opzichter/Bedrijfsleider, Stafmedewerker	Administrateur		Bouwkundig opzichter	Voorlichting en communicatie	Stafmede-werker bosbouw

ONGEOEFENDE BOSARBEIDER (I)
De ongeoefende bosarbeider is de werknemer die werkzaamheden van een eenvoudige aard verricht waarvoor geen vakkennis en geen ervaring vereist is en die voor de eerste keer in de agrarische bedrijfstakken – waaronder de bosbouw- werkzaam is. Deze werknemer dient na één jaar te worden bevorderd naar functiegroep II (geoefende bosarbeider)

GEOEFENDE BOSARBEIDER (II)
De geoefende bosarbeider is de werknemer, die meestal op directe aanwijzing eenvoudige arbeid in de bossen en natuurterreinen verricht, waarvoor een beperkte kennis en ervaring vereist zijn. Hij werkt normaliter met handgereedschap en eenvoudige hulpmiddelen.

VAKARBEIDER BOSBOUW (III)
De vakarbeider bosbouw is de werknemer, die werkzaamheden in bossen en natuurterreinen verricht en die kennis bezit op het gebied van de bosbouw en het beheer van natuurterreinen, welke in relatie staan tot zijn taak. Hij werkt veelal zelfstandig en moet ten aanzien van zijn werk afgaan op eigen beoordeling van de situatie. Hij moet zelfstandig kunnen beoordelen hoe de arbeid het beste kan worden uitgevoerd.
Bij zijn werk maakt hij gebruik van kleine machines en andere hulpmiddelen, zoals bijvoorbeeld trekkers met aanbouwwerktuigen, motorzagen, bosmaaiers en rugspuiten. De specifieke werkzaamheden van de trekkerchauffeur, de voerman, de blesser en de uitmeter -uitmeten van rondhoutsortimenten- worden in ieder geval aangemerkt als werkzaamheden van de vakarbeider bosbouw.
De vakarbeider bosbouw die over een zeer grote ervaring, kundigheid en volledige vakkennis op het gebied van werkzaamheden in bossen en natuurterreinen beschikt en vrijwel zeker zelfstandig deze werkzaamheden uitoefent, kan door de werkgever worden aangemerkt als specialist en wordt als zodanig ingedeeld in functiegroep IV.

SPECIALIST (IV)
De specialist bezit zeer grote ervaring en volledige vakkennis op het gebied van de werkzaamheden in bossen en natuurterreinen.
Hij werkt geheel zelfstandig, kan het werk goed organiseren en gaat ten aanzien van zijn werk geheel zonder aanwijzing af op eigen beoordeling van de situatie.

BOSBOUWMACHINIST (IV)
De bosbouwmachinist is de werknemer die klepelmaaiers, speciale plantmachines, grote zaag- en schilmachines, takhoutversnipperaars en langhouttransport-wagens bedient. Hiervoor beschikt hij over de noodzakelijke technische vaardigheid in het omgaan met deze specifieke bosbouwmachines. Hij is tevens belast met onderhoud en kleine reparaties aan dit materieel.
Hij verricht zijn werk veelal zelfstandig en kan dat goed organiseren. Zijn kennis van de bosbouw hangt direct samen met zijn specialistische arbeid.

VOORMAN I (IV)
De voorman I is de werknemer, die het werk verdeelt en leiding geeft aan ten minste 3 en ten hoogste 7 andere werknemers, belast met de uitvoering van werkzaamheden in bossen en natuurterreinen.

VOORMAN II (V)
De voorman II is de werknemer, die het werk verdeelt en leiding geeft aan ten minste 7 andere werknemers belast met de uitvoering van werkzaamheden in bossen en natuurterreinen. Hij verzorgt tevens eenvoudig administratief werk en is voorts belast met het beheer van en de controle op materialen.

BOSBAAS (V)
De bosbaas is de werknemer die bij afwezigheid van de ondernemer belast is met de dagelijkse leiding van het bosbedrijf.

Bijlage II LOONTABELLEN

TIJDLONEN INCLUSIEF DE LOONSVERHOGING PER 1 SEPTEMBER 2026 VAN 3,2 %.

FUNCTIEGROEP II		
	FJ	Maandloon
	0	€ 2.583,56
	1	€ 2.901,45
	2	€ 2.946,28
	3	€ 2.991,21
	4	€ 3.039,05
	5	€ 3.091,98
	6	€ 3.147,88
	7	€ 3.207,12

FUNCTIEGROEP III		
	FJ	Maandloon
	0	€ 3.019,29
	1	€ 3.072,11
	2	€ 3.124,78
	3	€ 3.181,22
	4	€ 3.241,45
	5	€ 3.304,98
	6	€ 3.364,22

FUNCTIEGROEP IV		
	FJ	Maandloon
	0	€ 3.156,06
	1	€ 3.212,43
	2	€ 3.268,49
	3	€ 3.333,15
	4	€ 3.400,43
	5	€ 3.469,28
	6	€ 3.527,82

FUNCTIEGROEP V		
	FJ	Maandloon
	0	€ 3.283,91
	1	€ 3.358,01
	2	€ 3.432,07
	3	€ 3.498,35
	4	€ 3.571,65
	5	€ 3.637,72
	6	€ 3.705,16

FUNCTIEGROEP VI		
	FJ	Maandloon
	0	€ 3.546,57
	1	€ 3.626,61
	2	€ 3.706,73
	3	€ 3.778,36
	4	€ 3.857,39
	5	€ 3.928,70
	6	€ 4.001,65

FUNCTIEGROEP VII		
	FJ	Maandloon
	0	€ 3.901,27
	1	€ 3.989,24
	2	€ 4.077,32
	3	€ 4.156,03
	4	€ 4.243,19
	5	€ 4.321,61
	6	€ 4.401,83

TIJDLONEN INCLUSIEF DE LOONSVERHOGING PER 1 JULI 2027 VAN 3,8 %.

FUNCTIEGROEP II		
	FJ	Maandloon
	0	€ 2.681,74
	1	€ 3.011,71
	2	€ 3.058,24
	3	€ 3.104,88
	4	€ 3.154,53
	5	€ 3.209,48
	6	€ 3.267,50
	7	€ 3.328,99

FUNCTIEGROEP III		
	FJ	Maandloon
	0	€ 3.134,02
	1	€ 3.188,85
	2	€ 3.243,52
	3	€ 3.302,11
	4	€ 3.364,63
	5	€ 3.430,57
	6	€ 3.492,06

FUNCTIEGROEP IV		
	FJ	Maandloon
	0	€ 3.275,99
	1	€ 3.334,50
	2	€ 3.392,69
	3	€ 3.459,81
	4	€ 3.529,65
	5	€ 3.601,11
	6	€ 3.661,88

FUNCTIEGROEP V		
	FJ	Maandloon
	0	€ 3.408,70
	1	€ 3.485,61
	2	€ 3.562,49
	3	€ 3.631,29
	4	€ 3.707,37
	5	€ 3.775,95
	6	€ 3.845,96

FUNCTIEGROEP VI		
	FJ	Maandloon
	0	€ 3.681,34
	1	€ 3.764,42
	2	€ 3.847,59
	3	€ 3.921,94
	4	€ 4.003,97
	5	€ 4.077,99
	6	€ 4.153,71

FUNCTIEGROEP VII		
	FJ	Maandloon
	0	€ 4.049,52
	1	€ 4.140,83
	2	€ 4.232,26
	3	€ 4.313,96
	4	€ 4.404,43
	5	€ 4.485,83
	6	€ 4.569,10

Bijlage III LIJST MET FUNCTIES (Zie artikel 2.1.8.3.)

Seizoensarbeid

Seizoenswerk met tussenpozen tussen de tijdelijke contracten 3 maanden (in plaats van 6 maanden)
Het moet dan wel gaan om vooraf benoemde functies en de desbetreffende werknemers mogen niet elders inzetbaar zijn.

	AVIH	wie heeft last van schoontijd 15-3 tot 15-7	algemene seizoensinvloeden
functienaam cao	afgeleide namen		
bosbouwkundig medewerker			[0]
bouwkundig opzichter			[0]
hovenier 1			0
hovenier 2			0
meewerkend voorman		x	
werkplaatsbeheerder			0
monteur werkplaats			0
terreinmedewerker 1		x	
terreinmedewerker 2		x	
ambachtsman	timmerman/schilder/		0
bosarbeider geoefend		x	
bosarbeider ongeoefend		x	
vakarbeider bosbouw	motorkettingzaag specialist	x	
	boomverzorger	x	
	veller	x	
	trekker chauffeur algemeen	x	
	European Treeworker	x	
specialist	blesser	x	
	boomveiligheidscontroleur	x	
bosbouwmachinist	harvesteroperator	x	
	forwarder operator	x	
	wegenschaaf operator	x	
	trekker chauffeur bosbouwmachines	x	
	Kraanoperator	x	
voorman 1	ploegbaas tot ten hoogste 7 medewerkers	x	
voorman 2	ploegbaas van tenminste 7 medewerkers	x	
Seizoensmedewerker - Campingbeheerder			

Bijlage IV REGELING ZIEKMELDING EN CONTROLEVOORSCHRIFTEN

1. Algemeen

1.1 Bij arbeidsongeschiktheid volgt de werknemer de door werkgever opgestelde algemene of specifieke (controle)voorschriften en richtlijnen op.

2. Melding ziekte / arbeidsongeschiktheid

2.1 Bij arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht de werkgever hiervan op de hoogte te stellen op de eerstvolgende werkdag vóór 09.00 uur.

3. Melding ziek als gevolg van zwangerschap

3.1 Werknemer zal werkgever steeds op tijd op de hoogte stellen van arbeidsongeschiktheid als gevolg van zwangerschap (in de periode voordat het zwangerschapsverlof ingaat), zodat werkgever aanspraak kan maken op een vergoeding van de loonkosten door het UWV.

4. Geneeskundige hulp inroepen

4.1 Werknemer moet binnen een redelijke termijn geneeskundige hulp inroepen. Hij moet zich tijdens het hele verloop van de ziekte onder behandeling van de behandelend geneeskundige stellen en zijn voorschriften opvolgen.

5. Controle mogelijk maken

5.1 Werknemer is verplicht controle door de door werkgever ingeschakelde arbodienst (respectievelijk een bedrijfsarts die zich met een machtiging kan legitimeren) mogelijk te maken. Daarvoor moet hij op zijn woon- of verblijfplaats bereikbaar zijn of ervoor zorgen dat de arbodienst weet waar hij bereikbaar is.

5.2 Als werknemer verhuist, of na een tijdelijk verblijf ergens anders weer thuis is, meldt hij dit van tevoren maar uiterlijk binnen 24 uur aan werkgever.

6. Verblijf in het buitenland

6.1 Werknemer heeft tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid, na advies van de geneeskundige, toestemming van werkgever nodig voor een verblijf van meer dagen in het buitenland.

6.2 Bij ziekmelding tijdens verblijf in het buitenland moet een verklaring van arbeidsongeschiktheid door de behandelend arts worden verstrekt. Deze moet op verzoek van de arbodienst naar de bedrijfsarts worden verstuurd. Dit wordt geregeld door of namens de in het buitenland verblijvende werknemer.

7 Verplichting om op het spreekuur te verschijnen

7.1 Werknemer die door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet aan het werk is, moet op het spreekuur van de door werkgever ingeschakelde bedrijfsarts verschijnen.

7.2 Als de werknemer (artikel 7.1) niet op het spreekuur van de bedrijfsarts kan komen, vraagt hij de werkgever hiervoor toestemming om een andere afspraak te maken.

8. Hervatten arbeid bij herstel

8.1 Werknemer hervat zijn werkzaamheden op het moment dat hij hersteld is. Hij geeft de melding voor aanvang van de werkzaamheden door aan werkgever.

8.2 Werknemer kan, in het kader van een re-integratieplan, in overleg met werkgever, weer beginnen met (aangepaste) arbeid.

9. Niet hervatten arbeid ondanks hersteld melding

9.1 Indien de werknemer zich niet in staat acht te kunnen werken, terwijl de bedrijfsarts hem arbeidsgeschikt vindt, deelt hij dit direct mee aan werkgever. Voor de werknemer wordt een nieuwe afspraak bij de bedrijfsarts gemaakt.

10. Second opinion

10.1 Werkgever zal meewerken aan een door werknemer aangevraagde second opinion; en omgekeerd.

11. Schuld derden

11.1 Als de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door schuld van een derde, zal werknemer werkgever hiervan op de hoogte stellen. Hij zal alle medewerking geven zodat de werkgever de schade van de doorbetaling van loon op deze derde kan verhalen.