

---

**Inzet bijlage: Concrete artikelsgewijze (wijzigings-) voorstellen CAO Afval & Milieu**

---

**Artikel 2.11****Demotie**

De werknemer van 55 jaar en ouder die in het kader van het demotiebeleid bij zijn werkgever een lager betaalde functie gaat uitoefenen bij een gelijk aantal uren per week, kan zijn werkgever verzoeken zijn pensioenopbouw voort te zetten over het pensioengevend salaris dat onmiddellijk aan de demotie voorafging. De werkgever komt aan een dergelijk verzoek tegemoet.

**Voorstel:**

- **Pensioen altijd op basis van het oude salaris opbouwen voor zowel WG als WN deel tenzij de WN dit niet wenst. De meer-kosten hiervan komen volledig voor rekening van de werkgever.**

**Artikel 3.1 B (proces)****Arbeidstijd volcontinuïdient**

1. Voor werknemers ingedeeld in volcontinuïdient bedraagt de arbeidstijd bij een volledige dienstbetrekking op jaarbasis gemiddeld 33,6 uur per week exclusief 4 opkomstdagen per jaar. Deze opkomstdagen worden benut voor werkoverleg en scholing.
2. De 4 in lid 1 bedoelde opkomstdagen **dienen per opkomstdag minimaal 2 aaneengesloten uren ingeroosterd te worden** in blokken van minimaal twee uren worden ingeroosterd.
3. Bij volcontinuïdient kunnen per jaar maximaal acht 10-uursdiensten en **maximaal acht 12-uursdiensten** worden opgedragen.
4. Bij volcontinuïdient is de pauze onderdeel van de arbeidstijd en mag bij 8-uursdiensten worden opgesplitst in 2 x 15 minuten.
5. Op bedrijfsniveau kan in overleg met de ondernemingsraad per rooster een hoger aantal opkomstdagen worden vastgesteld. Per jaar kunnen maximaal 4 extra opkomstdagen worden vastgesteld, zodat voor de volcontinuïdient in totaal maximaal 8 opkomstdagen per jaar kunnen worden ingeroosterd.
6. Voor elke opkomstdag boven het standaard aantal van 4 per jaar wordt hetzij de vergoeding volcontinuïdient verhoogd met 0,4% dan wel een compensatiedag toegekend. Hierover en over de invulling van opkomstdagen kunnen per bedrijf in overleg met de ondernemingsraad nadere afspraken worden gemaakt.

**Voorstel:**

- **Lid 2:** Verduidelijken dat per opkomstdag minimaal twee uur ingeroosterd wordt.
- **Lid 3: Maximaal acht 12-uursdiensten: Schrappen op grond van de standaardbepalingen in de Arbeidstijdenwet**  
Diensten van 10 uur veroorzaken een grotere onregelmatigheid in een onregelmatig rooster; Diensten van 12 uur schrappen omdat overdracht van de werkzaamheden bij aanvang en einde een overschrijding geeft van de maximale dagelijkse arbeidstijd.
- **Lid 5: Schrappen!** (er bestaat geen feitelijke meerwaarde. Helaas toont de uitvoering van de in het 1<sup>e</sup> lid genoemde 4 dagen al grote mate van discriminatie tussen de werknemers onderling.
- **Lid 6: Schrappen; dan wel dienovereenkomstig aanpassen aan lid 5.**

---

Inzet bijlage: Concrete artikelsgewijze (wijzigings-) voorstellen CAO Afval & Milieu

---

### Artikel 3.2

#### Onregelmatig werken en ploegendiensten

1. Voor een regeling van arbeidstijden behoren de uren van maandag tot en met vrijdag van ~~07.00—20.00~~ **07.00 - 18.00** uur tot het normale patroon.
2. Onregelmatig werken is een regeling van arbeidstijden waarin het werken op uren gelegen buiten de genoemde tijden tot het normale patroon behoort.

#### Voorstel:

- **Lid 1 tijd aanpassen naar 07.00-18.00 uur (geldt zowel voor Services als Proces)**

#### Toelichting:

- Met name de tijd tussen 18.00 en 20.00 zijn in gezinsverband de meest gewenste contact momenten. Het werken tijdens deze periode wordt primair als ongewenst beschouwd. Indien het bedrijfsbelang dit noodzakelijk maakt dient er overeenkomstig een passende vergoeding worden betaald
- Het streven moet zijn dat elk rooster een maximale regelmaat bevat.

### Artikel 3.3

#### Overuren

##### Voetnoot2 van de CAO:

Voor werknemers in dienst voor 1 april 2003 die de ADV niet hebben afgekocht geldt dat zij bij een voltijds dienstverband per 4 weken 5,85 ADV-uren opbouwen (waarmee in totaal 76 uren op jaarbasis worden bereikt), welke uren door de werkgever **na instemming van de Ondernemingsraad** kunnen worden ingeroosterd.

#### Voorstel:

- **Toevoeging bij voetnoot: na instemming van de Ondernemingsraad**

#### Toelichting:

Voorkomen moet worden dat discriminatie ontstaat tussen de verschillende personeelsgeledingen. De Ondernemingsraad kan dat het beste beoordelen.

### Artikel 4.2

#### Noot:

**Het bestaande functieraster blijft ver achter bij vergelijkbare functies in de samenleving. Herziening van functie vs schaalbedrag is noodzakelijk om de schaalbedragen concurrerend te maken. (was vanuit de WN een voorwaarde op met de huidige CAO akkoord te gaan; zie protocol 2007-2009 blz 67 proces en 63 services)**

**Individuele werkgevers hebben inmiddels – al dan niet in overleg met de Ondernemingsraad- deze omissie via een tijdelijke maatregel gecorrigeerd. Hetzij met –al dan niet tijdelijke- toeslagen of door toepassing van een ander functie waarderingssysteem met afwijkende schaalbedragen.**

---

**Inzet bijlage: Concrete artikelsgewijze (wijzigings-) voorstellen CAO Afval & Milieu**

---

**Artikel 4.5  
Bijzondere maatregelen salaristabel**

Indien noodzakelijk naar het oordeel van de betrokken directie, kunnen, in overleg met de vakorganisaties en op grond van bijzondere lokale omstandigheden of bedrijfsspecifieke problemen, (tijdelijke) maatregelen worden getroffen over de salaristabel, bijvoorbeeld in de vorm van arbeidsmarkttoeslagen. Deze maatregelen zullen jaarlijks door de directie en de vakorganisaties worden geëvalueerd. Daartoe informeert de betreffende werkgever voor 1 april van elk jaar de vakorganisaties over o.a. de status van de maatregel, de functies die onder deze maatregel vallen en het aantal werknemers dat onder deze maatregel valt.

**Voorstel:**

***Dit artikel zodanig aanpassen om een breed pakket van maatwerk regelingen per bedrijf mogelijk te maken.***

**Artikel 4.6  
Bonusregelingen**

1. Aan werknemers, of groepen van werknemers, die zijn ingedeeld in één van de salarisschalen A tot en met I kan bij uitstekend functioneren een bonus van maximaal ~~6%~~ **10%** van het bruto schaalsalaris op jaarbasis worden toegekend.
2. De werkgever kan aan een werknemer die is ingedeeld in één van de salarisschalen J, K of L en die wordt beoordeeld op basis van bereikte doelstellingen, bij uitstekend functioneren én het behalen van de doelstellingen, een bonus van maximaal 10% van het bruto schaalsalaris op jaarbasis toekennen.
3. Bonusuitkeringen gedaan op basis van dit artikel behoren niet tot de pensioengrondslag.

**Voorstel:**

- **Percentage in lid 1 gelijktrekken naar maximaal 10%.**

**Artikel 4.7  
Beoordelingssysteem**

1. Toepassing van de artikelen 4.4 en 4.6, met uitzondering van de verhogingen bij normaal goed functioneren, kan alleen plaatsvinden op basis van een beoordeling. Over het beoordelingssysteem worden afspraken gemaakt met de Ondernemingsraad.
2. ***In het beoordelingssysteem dienen tenminste drie beoordelingsgesprekken met tussenpozen van maximaal 3 maanden opgenomen te zijn.***

**Toelichting op 4.6 en 4.7:****Goede werknemers moet je koesteren!**

Het behalen van een bonus/gratificatie zal in de salarisgroepen A t/m I zal zich normaliter beperken tot incidentele gevallen, terwijl de beloning aan de hand van –jaarlijks- geformuleerde doelstellingen een veel meer structureel karakter heeft, waarbij tevens moet worden geconstateerd dat er tussen Directie en OR nauwelijks afspraken gemaakt zijn.

**Inzet bijlage: Concrete artikelsgewijze (wijzigings-) voorstellen CAO Afval & Milieu**
**Artikel 5.1**
**Vergoeding onregelmatig werken/ploegendienst**

1. De werknemer, ingedeeld in één van de salarisschalen A tot en met I en niet werkzaam in tweeploegendienst, die arbeid moet verrichten op uren genoemd in lid 2, ontvangt voor die uren een vergoeding die bestaat uit een percentage van het uurloon.
2. Het percentage als bedoeld in lid 1 bedraagt:

**Tabel vergoedingspercentage onregelmatig werken**

Uren	00.00-06.00	06.00-07.00	20.00-23.00	23.00-06.00	00.00-24.00
Maandag	60%				
Ma t/m vrij		20%	20%	40%	
Zaterdag					40%
Zondag					100%

3. Toekenning van de vergoeding genoemd in dit artikel vindt alleen plaats voor zover over deze uren niet reeds de vergoeding als bedoeld in artikel 5.4 is betaald.

- **Voorstel**

Uren	00.00-06.00	06.00-07.00	18.00-23.00	23.00-06.00	00.00-24.00
Maandag	100%				
Ma t/m vrij		40%	40%	50%	
Zaterdag					50%
Zondag					100%

**Artikel 5.2 Proces**
**Vergoeding tweeploegendiensten en volcontinuïdient**

1. Werknemers vast ingedeeld in tweeploegendienst krijgen in afwijking van artikel 5.1 een vergoeding ploegendienst ter grootte van 7,5% van het schaaalaris in geval van twee ploegendienst met wisselende ochtendiensten en middag-avonddiensten.
2. Werknemers ....etc.
3. De in lid 1 en 2 genoemde vergoeding geldt ...etc
4. Ingeval van tijdelijke overplaatsing .....etc
5. Ingeval van tijdelijke overplaatsing ...etc

**Voorstel:**

- **Toeslagen verhogen en introductie van 3 ploegendienst toeslag gebaseerd op bovenstaand vergoedingsrooster bij onregelmatig werken.**
- **De ploegendienst vergoedingen herbereken.**

---

**Inzet bijlage: Concrete artikelsgewijze (wijzigings-) voorstellen CAO Afval & Milieu**

---

**Artikel 5.2 Services en Proces  
Vergoeding tweeploegendiensten**

1. Werknemers vast ingedeeld in tweeploegendienst krijgen in afwijking van artikel 5.1 een vergoeding ploegendienst ter grootte van 7,5% van het schaalsalaris in geval van twee ploegendienst met wisselende ochtenddiensten en middag- avonddiensten.
2. De in lid 1 genoemde vergoeding geldt als volledige compensatie voor alle aan de ploegendienst verbonden aspecten, waaronder ook dienstoverdracht **voor zover deze niet meer dan 7 minuten bij aanvang respectievelijk bij einde dienst bedraagt.**

**Toevoeging:**

- **Voor zover deze niet meer dan 7 minuten bij aanvang respectievelijk bij einde dienst bedraagt.**

**Artikel 5.4  
Vergoeding overuren**

1. Werknemers ingedeeld in één van de salarisschalen A tot en met I komen in aanmerking voor vergoeding van overuren.
2. De werknemer ontvangt voor overwerk:
  - een vergoeding in geld gelijk aan de duur van het overwerk op basis van het uurloon. De werkgever **zal** kan besluiten, als de werknemer dit verzoekt, om de gewerkte uren in tijd te vergoeden.
  - een toeslag in geld als opgenomen in lid 3 van dit artikel.
3. De toeslag voor overuren bedraagt:
  - 50% voor de uren op maandag tot en met zaterdag;
  - voor personeel in dienst voor 1 oktober 1998 en op wie per 1 oktober 1998 deze CAO van toepassing is geworden, geldt dat voor overuren op zaterdag een toeslag voor 100% wordt vergoed;
  - 100% voor uren op zon-en feestdagen.
4. Ingeval van deeltijdarbeid wordt het uurloon verhoogd:
  - a) van maandag tot en met vrijdag binnen het normale patroon als bedoeld in artikel 3.2 eerste lid (dagvenster): met een toeslag van 20% voor zover de gewerkte uren de vastgestelde uren van de deeltijdwerknemer overtreffen en voor zover de totale arbeidstijd niet uitstijgt boven 40 uren 1 per week. Bij overschrijding van 40 uren per week gelden de vergoedingen genoemd in lid 3 van dit artikel.
  - b) op zaterdag en zondag: met een toeslag als bedoeld in lid 3 van dit artikel.
5. In de toeslag als bedoeld in het vierde lid wordt de derving aan vakantie-uitkering, verlof en eventuele andere beloningscomponenten geacht te zijn begrepen.

**Toevoeging:**

- **Lid 2: Elke werknemer mag en kan zelf bepalen of hij/zij kiest voor volledige uitbetaling of voor het uitbetalen van de toeslag en compensatie van de extra gewerkte uren. Compensatie uren, conform het bovenwettelijk verlof, maximaal 5 jaar opneembaar, daarna vindt uitbetaling plaats.**

---

**Inzet bijlage: Concrete artikelsgewijze (wijzigings-) voorstellen CAO Afval & Milieu**

---

**Toelichting:**

- De uren zijn in het bedrijfsbelang gemaakt waardoor een meer flexibeler houding voor wat het tijdstip van compenseren noodzakelijk is.
- Kort om: Meer zeggenschap voor werknemers hoe deze uren gecompenseerd kunnen worden.

**Artikel 5.5****Consignatie (S)**

- ~~1. De werknemer die zich in opdracht van de werkgever buiten de voor hem geldende roostertijd beschikbaar houdt voor te verrichten werkzaamheden ontvangt een vergoeding van € 1,85 bruto per uur met een maximum van € 14,81 bruto per etmaal.~~
1. De werknemer die zich in opdracht van de werkgever buiten de voor hem geldende roostertijd beschikbaar houdt voor storingsdiensten / consignatie, ontvangt daarvoor een vergoeding.
2. Een consignatiedienst vangt aan bij het einde van een dagdienst en duurt tot de aanvang van de eerst volgende dagdienst.
3. De vergoeding voor een consignatiedienst bedraagt per etmaal een percentage van het schaaalaris per maand:
  - voor een dienst op maandag tot en met vrijdag (maandag 08.30 uur tot zaterdag 08.30 uur), 0,7 procent,
  - voor een dienst op zaterdag (van zaterdag 08.30 uur tot zondag 08.30 uur), 1,5 procent,
  - voor een dienst op zondag (van zondag 08.30 uur tot maandag 08.30 uur), 2,0 procent.- De vergoeding voor een volle week consignatiedienst bedraagt derhalve 7,0 procent.  
Op verzoek van de werknemer kan bovenstaande vergoeding omgezet worden in een vergoeding in tijd.
4. Voor consignatiediensten op feestdagen wordt de vergoeding voor een zondag toegepast.
5. De werknemer zal niet meer tot het verrichten van consignatiediensten worden verplicht:
  - a. vanaf de dag waarop hij 57 jaar wordt, tenzij er sprake is van overmacht;
  - b. in geval van medische noodzaak.
6. Voor de werknemer ingedeeld in een consignatierooster die, buiten zijn eigen toedoen, wegens bedrijfsbelang (waaronder reorganisatie) of wegens medische noodzaak, definitief uit de consignatiedienst wordt geplaatst, geldt de volgende afbouwregeling van de consignatievergoeding:  
zie standaard tabel Proces

**Voorstel voor services:**

- Harmoniseren van de vergoeding systematiek tussen Proces en Services.
- Voorstel:
  - **Vergoedingssystematiek van Proces in Services overnemen.**

---

**Inzet bijlage: Concrete artikelsgewijze (wijzigings-) voorstellen CAO Afval & Milieu**

---

**Artikel 6.2**

Resultaatafhankelijke uitkering

1. Ingaande 1 januari 2008 komen werknemers in aanmerking voor een resultaatafhankelijke uitkering die gekoppeld is aan de mate van realisatie van ondernemingsdoelstellingen.
2. De uitkering bedraagt maximaal 3,0% van de over het betreffende jaar feitelijk verdiende maandsalarissen, zoals bedoeld in artikel 4.1 minus de in 4.1 sub genoemde vakantie-uitkering. De uitkering wordt betaalbaar gesteld uiterlijk in de maand april van het jaar volgend op het jaar waarvoor de ondernemingsdoelstellingen gelden; derhalve voor het eerst in april 2009 over het jaar 2008.
6. Van de uitkering is 2% als minimum gegarandeerd. Indien de arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar wordt beëindigd vindt op dat moment uitbetaling van een naar rato deel van dit gegarandeerde minimum plaats.

**Toevoegen:**

- 7. De gegarandeerde uitkering zoals in lid 6 genoemd, wordt betaalbaar gesteld uiterlijk in de maand december van het jaar waarop de uitkering betrekking heeft.**

**Voorstel;**

- **Art. 6.2 gefaseerd ombuigen naar een 13<sup>e</sup> maand die betaalbaar wordt gesteld in de maand december van elk kalender jaar. Vervolgens de gehele CAO tekst laten vervallen.**

Toelichting:

De in 2008 beoogde Resultaat Afhankelijke Uitkering blijkt in de praktijk een compleet doorgeschoten regeling te zijn. Vrijwel geen enkel bedrijf heeft vóór 1 april met de OR de benodigde afstemming kunnen realiseren. Elk bedrijf heeft de grootste moeite om voor het flexibel deel tot een evenwichtige regeling te komen.  
Kortom: Gefaseerd ombuigen naar een 13<sup>e</sup> maand.

**Artikel 6.6****Reis- en verblijfkosten**

De werknemer heeft recht op vergoeding van reis- en verblijfkosten voor reizen gemaakt in het belang van het bedrijf conform de ondernemingsgewijs vastgestelde regelingen, **waarbij de fiscale ruimte woon-werk verkeer door de werkgever maximaal wordt benut.**

**Toelichting**

**De "fiscale ruimte" woon-werkverkeer optimaal (aantal centen per km dat minder dan de fiscaal toegestaan wordt betaald) verrekenen in de werkkosten regeling.**

---

Inzet bijlage: Concrete artikelsgewijze (wijzigings-) voorstellen CAO Afval & Milieu

---

## Artikel 7.2 Vakantie-uren

Het toekennen van vakantie-uren vindt plaats volgens onderstaande tabellen. De vakantie-uren worden toegekend op grond van leeftijd (tabel 1) of diensttijd (tabel 2), waarbij het hoogste aantal uren geldt. Het totaal van de vakantie-uren wordt onderverdeeld in wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren.

Tabel 1D en 2D voor werknemers in dienst voor 1 april 2003 en ook al in volcontinuïdient werkzaam voor 1 april 2003

Tabel 1D leeftijd vakantie-uren wettelijk bovenwettelijk

### Voorstel

- **Tabel aan te passen aan de mogelijk nieuwe pensioenleeftijd**

## Artikel 7.5 Opnemen vakantie

1. De werknemer en de werkgever maken afspraken over de op te nemen vakantie-uren conform de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
2. De werknemer dient in een kalenderjaar minimaal de wettelijke vakantie-uren op te nemen; primair uit het wettelijk verlof.  
De wettelijke vakantie-uren kunnen niet worden opgenomen in het keuzemodel en kunnen niet worden uitbetaald (anders dan bij einde dienstverband).
3. De aan het einde van het kalenderjaar niet opgenomen bovenwettelijke vakantie-uren kunnen naar keuze van de werknemer worden opgenomen in het keuzemodel arbeidsvoorwaarden, direct worden uitbetaald of worden gespaard met inachtneming van de ~~wettelijke~~ **een** verjaringstermijn **van 5 jaar**.
4. Niet opgenomen vakantie-uren vervallen na 5 jaar (~~wettelijke verjaringstermijn~~).

### Toelichting:

Voorstel om bij lid 3 en 4 de verjaringstermijn van de bovenwettelijke vakantie-uren een vaste verjaringstermijn van 5 jaar te hanteren. .

---

**Inzet bijlage: Concrete artikelsgewijze (wijzigings-) voorstellen CAO Afval & Milieu**

---

**Artikel 7.7****Calamiteitenverlof en kort verzuimverlof**

1. Ingeval een calamiteit als bedoeld in artikel 4.1 van de Wet Arbeid en Zorg (zie voor de tekst hiervan bijlage 4) heeft de werknemer, indien hij zijn werkzaamheden niet kan verrichten, aanspraak op het doorbetalen van zijn salaris waarbij de niet gewerkte uren **NIET** in mindering worden gebracht op de bovenwettelijke vakantie-uren **voor zover het verlof minder dan 9 uur bedraagt.**

**Toelichting:**

- Onderstaande SZW tekst opnemen in de CAO of in één van de bijlages ten einde een eenduidig beeld voor WG en WN te creëren: .
  - Als uw thuiswonend kind, partner of ouder plotseling ziek wordt en u dus onverwachts vrij moet nemen, **kunt u de eerste zorgdag calamiteitenverlof opnemen.** De tweede dag moet u een andere vorm van verlof opnemen, het kortdurend zorgverlof. Deze vorm van verlof neemt u op als u de enige bent die op dat moment de zieke kunt verzorgen
  - Als u door een noodgeval niet op uw werk kunt komen, moet u zo snel mogelijk contact opnemen met uw werkgever. U vertelt uw werkgever hoeveel tijd u nodig denkt te hebben. Bij hoge uitzondering kunt u uw werkgever achteraf informeren
  - Uw werkgever betaalt uw salaris door tijdens uw calamiteitenverlof.
  - Uw werkgever kan u vragen het calamiteitenverlof te compenseren met uw vakantiedagen. U moet daar dan uitdrukkelijk toestemming voor geven.
2. Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet heeft de werknemer in onderstaande situaties aanspraak op het doorbetalen van zijn salaris en worden de niet gewerkte uren niet in mindering gebracht op zijn vakantie-uren. Dit verlof dient te worden opgenomen op het moment van de bedoelde situatie en kan niet op een later tijdstip worden genoten.
    - a. bij verhuizing: 2 dagen;
    - b. bij zijn ondertrouw: 1 dag;
    - c. bij zijn huwelijk: 2 dagen;
    - d. voor het bijwonen van een huwelijk van een (adoptief/stief/pleeg)kind, broer, zuster, zwager, schoonzuster of een der ouders of schoonouders: 1 dag;
    - e. bij overlijden van de echtgeno(o)t, **geregistreerde partner, een (adoptief/stief/pleeg-) kind**: vanaf de dag van overlijden **tot en met dag van begrafenis of crematie**
    - f. bij overlijden van ouders, schoonouders of pleegouders: 2 dagen;
    - g. bij overlijden van broers, zusters, zwagers, schoonzusters, kleinkinderen en grootouders van hem of zijn echtgenoot: 1 dag.

**Toevoegen:**

- h. **Indien werknemer in de onder f en g genoemde gevallen belast is met de regeling van de uitvaart of nalatenschap: ten hoogste 4 dagen.**

Inzet bijlage: Concrete artikelsgewijze (wijzigings-) voorstellen CAO Afval & Milieu

---

- i. Bij het 25-, 35-, 40-, 50 jarig dienstjubileum van de werknemer en het 25-, 40-, 50-, en 60 jarig huwlijksjubileum van de werknemer diens ouders, stief- of schoonouders: 1 dag.**

**Toevoegen/wijzigen:**

**Alle in rood aangegeven teksten.**

**Toelichting:**

- Aanpassingen conform de huidige maatschappelijke verhoudingen waardoor de CAO een humanere inhoud krijgt.**

**Artikel 7.9**

**Kortdurend en ander zorgverlof**

Ingeval er sprake is van kortdurend zorgverlof als bedoeld in artikel 5.1 van de Wet Arbeid en Zorg (zie bijlage 4) zullen werkgever en werknemer daarover in overleg treden. Daarbij heeft de werknemer aanspraak op het doorbetalen van zijn salaris waarbij de niet gewerkte uren voor de helft in mindering worden gebracht op de bovenwettelijke vakantie-uren. Als sprake is van ander zorgverlof treden werkgever en werknemer hierover eveneens in overleg teneinde passende afspraken te maken.

**Toevoegen:**

**De verplicht af te dragen pensioenpremies die verschuldigd zijn over de periode van verlof zonder behoud van salaris als bedoeld in dit artikel, komen voor rekening van de werkgever.**

**Aanvullende tekst b.v. in bijlage.**

**Kortdurend zorgverlof**

U kunt kortdurend zorgverlof opnemen als u uw ouder, een thuiswonend ziek kind of uw partner moet verzorgen. U moet dan wel de enige zijn die de zieke op dat moment kan verzorgen. Een ouder hoeft niet op uw adres ingeschreven te staan. Dat geldt alleen voor uw partner en uw kind

U kunt ook kortdurend zorgverlof opnemen om uw pleegkind te verzorgen bij ziekte. Uw pleegkind moet bij u wonen. Ook moet er een pleegcontract zijn. Per 12 maanden kunt u opnemen: maximaal twee maal het aantal uren dat u in een week werkt. Als u bijvoorbeeld 36 uur per week werkt, kunt u per 12 maanden 72 uur kortdurend zorgverlof opnemen.

U vraagt het verlof aan bij uw werkgever. Dit kan mondeling of schriftelijk. Uw werkgever mag u achteraf vragen naar bijvoorbeeld een doktersrekening of een afspraakbevestiging voor een medisch onderzoek.

U hoeft het kortdurend zorgverlof niet in een keer op te nemen. In overleg met uw werkgever kunt u het verlof ook in gedeelten opnemen.

Tijdens uw kortdurend zorgverlof betaalt uw werkgever u in ieder geval zeventig procent van uw salaris door.

Er is een maximum. Dit is gebaseerd op het maximum dagloon. U ontvangt ten minste het minimumloon.

Tijdens het kortdurend zorgverlof bouwt u vakantiedagen op.

---

**Inzet bijlage: Concrete artikelsgewijze (wijzigings-) voorstellen CAO Afval & Milieu**

---

Uw werkgever mag de dagen dat u kortdurend zorgverlof opneemt niet aftrekken van uw vakantiedagen.

Als u ziek wordt kunt u, in overleg met uw werkgever, het kortdurend zorgverlof stoppen.

Uw werkgever kan het kortdurend zorgverlof alleen weigeren als door uw verlof het bedrijf of de organisatie in ernstige problemen zou komen.

Als uw zorgverlof eenmaal is begonnen, mag uw werkgever dit niet meer stoppen

**Langdurig zorgverlof**

Langdurend zorgverlof is verlof dat u kunt opnemen als u voor langere tijd voor een ernstig ziek kind, partner of ouder moet zorgen.

U hebt recht op langdurend zorgverlof als u werknemer bent en hulp biedt aan uw partner, kind of ouder die levensbedreigend ziek is. Levensbedreigend ziek betekent dat het leven van die persoon op korte termijn ernstig in gevaar is.

Per jaar mag u twaalf weken lang maximaal de helft van het aantal uren dat u werkt als zorgverlof opnemen. U blijft dus een aantal uren werken. In overleg met uw werkgever kunt u het zorgverlof anders spreiden.

Uw verlof eindigt als:

de duur van het verlof is verstreken

als de persoon voor wie u het verlof hebt opgenomen, overlijdt

als de persoon voor wie u het verlof hebt opgenomen niet langer levensbedreigend ziek is.

In overleg met uw werkgever kunt u het langdurend zorgverlof spreiden. U kunt bijvoorbeeld zes weken voltijds verlof opnemen. Ook kunt u het verlof in gedeelten opnemen. Maar u moet dit verlof binnen achttien weken opnemen. U vraagt langdurend zorgverlof schriftelijk aan bij uw werkgever. U doet dit minstens twee weken voor het verlof ingaat. Uw werkgever beslist binnen een week over uw verzoek. Als hij dat niet doet, gaat uw verlof gewoon in op de datum die u hebt voorgesteld.

Uw werkgever mag u vragen om aanvullende informatie, zoals een doktersverklaring.

U krijgt geen salaris voor de uren dat u langdurend zorgverlof hebt opgenomen. De uren dat u blijft werken, krijgt u wel doorbetaald. In uw cao of regeling tussen uw werkgever en ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kunnen andere afspraken staan. Er kan bijvoorbeeld zijn geregeld dat u voor de uren dat u langdurend zorgverlof hebt al dan niet gedeeltelijk wordt doorbetaald

Dagen waarop u langdurend zorgverlof opneemt, kunnen niet als vakantiedagen worden aangemerkt.

In uw cao of met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kan zijn geregeld dat uw vakantiedagen wel kunnen worden gebruikt om langdurend zorgverlof te compenseren. U krijgt over die vakantiedagen gewoon uw salaris doorbetaald. Er mogen alleen afspraken zijn gemaakt over uw extra

**Inzet bijlage: Concrete artikelsgewijze (wijzigings-) voorstellen CAO Afval & Milieu**

---

vakantiedagen. U hebt altijd recht op vier maal het aantal dagen dat u in een week werkt.

In de periode dat u verlof hebt, bouwt u vakantiedagen op.

Als u tijdens het langdurend zorgverlof ziek wordt, kunt u besluiten het verlof stop te zetten. U doet dit in overleg met uw werkgever.

Als u ziek wordt tijdens het langdurend zorgverlof, betaalt uw werkgever u alleen door over de uren dat u tijdens uw verlof zou werken. Uw werkgever betaalt u over deze ziekte-uren ten minste zeventig procent van uw salaris door. Als u voltijds zorgverlof hebt opgenomen, werkt u niet. U ontvangt dan geen salaris, ook niet als u in die periode ziek wordt.

Uw werkgever kan weigeren u langdurend zorgverlof te geven als uw verlof het bedrijf of de organisatie in ernstige problemen brengt. Uw werkgever moet hiervoor goede argumenten hebben. Uw werkgever mag niet oordelen over de vorm van hulp die u biedt of de noodzaak van uw hulp aan de zieke.

Als u eenmaal verlof hebt, mag uw werkgever het niet meer terugdraaien.

---

Inzet bijlage: Concrete artikelsgewijze (wijzigings-) voorstellen CAO Afval & Milieu

---

**Artikel 7.10****Geboorteverlof en Ouderschapsverlof**

1. Aan de werknemer wordt op diens verzoek.....etc.
2. Aan de werknemer die tenminste 1 jaar in dienst is.....etc
3. a. Het totaal aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft, bedraagt 26 maal de overeengekomen arbeidsduur per week. Als voor een kind al vóór 1 januari 2009 (gedeeltelijk) verlof is opgenomen, gelden de 'oude regels' en bestaat er voor dat kind slechts recht op 13 weken ouderschapsverlof.
- b. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste 12 maanden. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
- c. In afwijking van sub b. kan de werknemer de werkgever verzoeken het verlof te spreiden over een langere duur dan 12 maanden dan wel verlof op te nemen over meer uren per week dan de helft van de arbeidsduur per week. De werkgever stemt in met het verzoek, tenzij gewichtige redenen er zich tegen verzetten.

**Toevoegen:**

- d. **Gedurende de gekozen verlofperiode wordt over het verlofdeel een bedrag ter grootte van 70% van het voor de werknemer toepasselijke wettelijk minimumloon doorbetaald, een en ander in verhouding tot de arbeidsduur van de werknemer.**
4. De werknemer meldt het voornemen om ouderschapsverlof op te nemen tenminste twee maanden voor het tijdstip van de ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van periode, het aantal uren verlof per week en de spreiding daarvan over de week.
5. Ingeval er sprake is van meerlingen of adoptie van meerdere kinderen tegelijk geldt de aanspraak op ouderschapsverlof voor elk van de kinderen.
6. ~~De verplicht af te dragen pensioenpremies die verschuldigd zijn over de periode van verlof zonder behoud van salaris als bedoeld in dit artikel, komen voor rekening van de werkgever.~~
6. **De verplicht in te houden (sociale) premies die verschuldigd zijn over het verschil tussen het oorspronkelijke salaris en 70% van het toepasselijke minimumloon, komen voor rekening van de werkgever. Onder(sociale) premies wordt in dit verband verstaan de premies voor ABP keuzepensioen- en nabestaandenpensioen, de premie ABP arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP) en de WW-premie.**

**Toevoegen:**

**Lid d: Gedurende de gekozen verlofperiode wordt over het verlofdeel een bedrag ter grootte van 70% van het voor de werknemer toepasselijke wettelijk minimumloon doorbetaald, een en ander in verhouding tot de arbeidsduur van de werknemer.**

**Toelichting:**

Is anno 2011 een veel toegepaste aanvulling.

---

**Inzet bijlage: Concrete artikelsgewijze (wijzigings-) voorstellen CAO Afval & Milieu**

---

**Artikel 9.1****Ziektekostenverzekering**

1. Werkgevers bieden werknemers de mogelijkheid van een collectief contract voor de basisverzekering en meerdere aanvullende pakketten.
2. Premiekortingen voor de basisverzekering en een aanvullende verzekering komen ten goede aan de deelnemers.
3. De collectieve verzekering staat open voor partners en kinderen van de werknemers en voor post-actieven, waaronder mede begrepen partners en wezen van overleden post-actieven. Voor toetreding gelden de reguliere voorwaarden.
4. De werkgever biedt een vergoeding van ~~€ 175,-~~ **€354,-** bruto per jaar aan de werknemer die binnen het collectieve **afgesloten** zorgcontract kiest voor een aanvullend pakket. ~~Er wordt geen vergoeding betaald aan de werknemer die niet kiest voor een aanvulling; ook wordt geen vergoeding betaald als men kiest voor een andere verzekeraar.~~ De vergoeding wordt maandelijks in gelijke bruto bedragen uitgekeerd, tenzij de werkgever de vergoeding eenmaal per jaar vooraf wenst te betalen. Genoemde vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd. Voor werknemers die in deeltijd werken wordt de vergoeding niet gecorrigeerd naar het deeltijdpercentage.
5. Voor werknemers die in de periode van 1 januari 2006 tot 1 januari 2016 met (vervroegd) pensioen gaan geldt dat zij bij de beëindiging van het dienstverband/de laatste reguliere salarisbetaling in aanmerking komen voor een eenmalige bijdrage voor de aanvullende verzekering van € 600,- bruto.

**Voorstel:**

- **De vergoeding van lid 4 € 175 eenmalig te verhogen naar € 354,- en ieder jaar laten indexeren en laten gelden voor iedere werknemer, ongeacht of deze mee doet met de collectiviteit.**

**Toelichting:**

- Binnen de huidige sociale verhoudingen zijn er voor een werknemer meerde mogelijkheden om aan te sluiten bij een collectieve zorgverzekering die mogelijk individueel passender is. De vergoeding voor een aanvullend zorgpakket dient de aanvullende vergoeding voor een aanvullend verzekering

**Artikel 11.1.1****Definities****Toevoegen na lid c:**

- d. **Arbeidsgerelateerde / Arbeidsverworven ziekte : Een ziekte of beperking die rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg is van de uitvoering van de in het heden of verleden opgedragen werkzaamheden.**
- e. **Oorspronkele tekst van lid d**

---

**Inzet bijlage: Concrete artikelsgewijze (wijzigings-) voorstellen CAO Afval & Milieu**

---

**Artikel 11.1.3  
Second opinion (deskundigenoordeel)**

Bij verschil van mening tussen de werkgever en de werknemer kan, na advisering door de eigen Arbodienst, door zowel de werkgever als de werknemer een niet bindend deskundigenoordeel worden gevraagd aan de UWV. Zulks onder meer ten aanzien van de vraag of:

- a1. de werknemer arbeidsongeschikt is,
- a2. een eventuele arbeidsongeschiktheid voort komt uit een bedrijfsongeval, arbeidsgerelateerde- of arbeidsverworven ziekte.**
- b. er binnen de onderneming passend werk voor handen is,
- c. de werkgever voldoende re-integratie-inspanningen verricht en de werknemer voldoende re-integratie-inspanningen verricht.

De kosten van het deskundigenoordeel komen voor rekening van de werkgever.

Toelichting:

Toevoeging noodzakelijk om een second opinion te vragen indien twijfel bestaat over de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid.

**Artikel 11.2.4  
Aanspraken in geval van bedrijfsongeval of Arbeidsgerelateerde en/of arbeidsverworven ziekte of beperking**

- 1.a. De werknemer ontvangt ook in het tweede ziektejaar 100% van zijn laatstverdiende salaris als de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een bedrijfsongeval **of Arbeidsgerelateerde en/of arbeidsverworven ziekte of beperking**.
2. De als gevolg van een bedrijfsongeval **of Arbeidsgerelateerde en/of arbeidsverworven ziekte of beperking** volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemer heeft aanspraak op een aanvulling van zijn IVA-uitkering en/of AAOP tot 90% van het laatstverdiende salaris.
3. De als gevolg van een bedrijfsongeval **of Arbeidsgerelateerde en/of arbeidsverworven ziekte of beperking** gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer kan na afloop van de loondoorbetalingsperiode aanspraak maken op de in leden 4 tot en met 7 genoemde aanvullingen.
4. De hoogte van de in lid 3 genoemde uitkering bedraagt tijdens de WGA loongerelateerde uitkering:
  - a. In het geval de restverdien capaciteit volledig wordt benut, een aanvulling van 90% van het verschil tussen het laatst verdiende en het nieuwe salaris;
  - b. In het geval de restverdien capaciteit niet volledig wordt benut, een aanvulling van 80% van het verschil tussen het laatstverdiende en het nieuwe salaris.
5. De hoogte van de in lid 3 genoemde aanvulling bedraagt tijdens de WGA loonaanvullingsuitkering een aanvulling van 90% van het verschil

---

**Inzet bijlage: Concrete artikelsgewijze (wijzigings-) voorstellen CAO Afval & Milieu**

---

- tussen het laatst verdiende en het nieuwe salaris dat de werknemer bij volledige benutting van zijn restverdiencapaciteit zou verdienen.
6. De hoogte van de in lid 3 genoemde aanvulling bedraagt tijdens de WGA vervolguutkering gedurende maximaal 10 jaar een aanvulling tot 75% van het laatstverdiende salaris vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage.
  7. De werknemer die als gevolg van een bedrijfsongeval **of Arbeidsgerelateerde en/of arbeidsverworven ziekte of beperking** minder dan 35% arbeidsongeschikt is geraakt, heeft aanspraak op een aanvulling van het nieuwe salaris tot 90% van het laatstverdiende salaris.
  8. De aanvulling genoemd in lid 7 eindigt op het moment dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Bij urenverlies wordt een eventuele werkloosheidsuitkering met de aanvulling verrekend.

**Toevoeging:**

- **Dit artikel tevens laten gelden voor arbeidsgerelateerd c.q. arbeidsverworven ziekte en/of beperkingen. Tekst dienovereenkomstig aanpassen.**

**Toelichting:**

- Arbeidsgerelateerde ziekten en/of beperkingen zijn ziekten/beperkingen die voor een deel te wijten zijn aan de blootstelling aan een schadelijke invloed, inherent aan uw beroepsactiviteit en/of verworven zijn tijdens de uitvoering van de opgedragen werkzaamheden
- Arbeidsgerelateerde c.q. arbeidsverworven ziekten en/of beperkingen ontstaan veelal door langdurige blootstelling aan een schadelijke invloed c.q. fysieke belasting.
- **Ter info:**
  - Arbeidsgerelateerde ziekten zijn ziekten die niet onder categorie beroepsziekten vallen en die, volgens algemeen aanvaarde medische inzichten, mede kunnen veroorzaakt worden door een blootstelling aan een schadelijke invloed die inherent is aan de beroepsuitoefening en die groter is dan de blootstelling van de bevolking in het algemeen, zonder dat deze blootstelling in groepen van blootgestelde personen de overwegende oorzaak van de ziekte vormt
- In 2007 richt de Europese communicatie- en inspectiecampagne zich op de transportsector en de zorgsector.  
De doelstellingen zijn:
  - een betere naleving van de Europese Richtlijn 90/269/EEG om fysieke overbelasting in de lidstaten van de Unie te beperken;
  - een beter besef onder werkgevers en werknemers van de risico's die verbonden zijn aan het manueel hanteren van lasten en van de preventieve maatregelen op dat gebied;
  - bevordering van een cultuurverandering in de benadering van risico's verbonden aan het manueel hanteren van lasten, door de problemen bij de bron aan te pakken in plaats **én vooral aandacht te schenken aan de manier waarop mensen –moeten- werken.**

---

**Inzet bijlage: Concrete artikelsgewijze (wijzigings-) voorstellen CAO Afval & Milieu**

---

**Artikel 12.3****Schorsing**

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 12.2 kan de werkgever de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schorsen:
  - a. indien tegen betrokken werknemer een strafrechterlijke vervolging wegens misdrijf wordt ingesteld, welke vervolging van invloed kan zijn op de uitoefening van de functie, dan wel een bevel tot voorlopige hechtenis ten uitvoer wordt gelegd;
  - b. indien het om een bijzondere reden ongewenst is een werknemer in zijn functie te handhaven nadat de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst definitief is vastgesteld;
  - c. indien dit uit overwegingen van bedrijfsbelang noodzakelijk wordt geoordeeld.
2. De schorsing geschiedt voor een tijdvak van ten hoogste één maand, welke periode zo nodig met tijdvakken van telkens ten hoogste één maand kan worden verlengd.

**Voorstel :**

- **toevoegen dat bij bezwaar van werknemer er een versnelde interne/externe (advies cie CAO) bezwaar procedure gevoerd kan worden.**

**Artikel 14.3****Samenstelling en benoeming Commissie van Advies**

De Commissie van Advies telt vier leden: twee leden van de partij ter ene zijde en twee leden van de partijen ter andere zijde zoals betrokken bij deze CAO.

CAO-partijen kunnen een onafhankelijk voorzitter benoemen voor de behandeling van gevallen zoals genoemd in artikel 14.2 sub c.

De leden worden benoemd voor een periode van 3 jaar, en zijn opnieuw benoembaar voor volgende periodes van 3 jaar.

**Vragen:**

- Welke leden zijn benoemd; wanneer eindigt de zittingsperiode?
- Wie vertegenwoordigen de WG
- Wie vertegenwoordigen de WN
- Wie is de onafhankelijk voorzitter.

**Toevoegen:****Artikel xx.y****Vergoedingsregeling Bedrijfshulpverlening.**

1. Op basis van art. 15 van de Arbeidsomstandigheden wet is elke werkgever verplicht de bedrijfshulpverlening op een adequate manier te organiseren. Elke medewerker die door de directie aangewezen is als bedrijfshulpverlener als bedoeld in artikel 15, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet ; dan wel een aangewezen gedeelte van de BHV taken opgedragen krijgt, heeft recht op een vergoeding.

---

**Inzet bijlage: Concrete artikelsgewijze (wijzigings-) voorstellen CAO Afval & Milieu**

---

**2. Basistoelage:**

- a. Aan iedere bedrijfshulpverlener die in het lopende jaar het diploma of certificaat, behorend bij de voor zijn bhv-functie voorgeschreven bhv-opleidingscursus heeft behaald, wordt een toelage toegekend van € 205,= bruto.
- b. Aan iedere bedrijfshulpverlener die in het lopend jaar in voldoende mate heeft deelgenomen aan de voor zijn bhv-functie voorgeschreven bhv-herhalingscursus of -training, wordt een toelage toegekend van € 205,= bruto.
- c. Voor het gestelde in het eerste en tweede lid wordt jaarlijks in totaal niet meer dan € 205,= bruto uitgekeerd.
- d. Aan een bedrijfshulpverlener die door de directie is aangesteld als BHV- Ploegleider en die in bezit is van het diploma Ploegleider BHV van het NIBHV én in het lopend jaar in voldoende mate heeft deelgenomen aan de voor zijn bhv-functie voorgeschreven Ploegleider-herhalingscursus of -training, wordt een toelage toegekend van € 275,= bruto.
- e. Aan een bedrijfshulpverlener die door de directie is aangesteld als Hoofd BHV en in het bezit is van het diploma Hoofd BHV van het NIBHV, wordt een toelage toegekend van € 325,= bruto.
- f. Aan iedere bedrijfshulpverlener die in het lopende jaar een certificaat, behorend bij de voor zijn gedeeltelijke bhv-functie voorgeschreven opleidingscursus heeft behaald, wordt een toelage toegekend van € 100,= bruto.
- g. Aan elke bedrijfshulpverlener die voor de uitvoering van zijn BHV-taken gebruik moet en kan maken van persluchtapparatuur en de daarvoor noodzakelijk opleiding heeft gevolgd, wordt een extra toelage toegekend van € 100,=
- h. Elke bedrijfshulpverlener die uitsluitend is opgeleid voor het bestrijden van een lokale brand in en om het –inzamel- voertuig alsmede het verbinden van verwondingen bij hem en zijn directe collega's (BHV-light) wordt een toelage verleend van € 50,= bruto
- i. Aan iedere bedrijfshulpverlener zoals bedoeld in lid h die in het lopend jaar in voldoende mate heeft deelgenomen aan de voor zijn bhv-functie voorgeschreven bhv-herhalingscursus of -training, wordt een toelage toegekend van € 50,= bruto.
- j. Aan elke bedrijfshulpverlener die in het bezit is van een geldig EHBO-diploma, wordt een extra toelage toegekend van € 50,=
- k. Alle in lid 3 genoemde bedragen worden jaarlijks geïndexeerd conform de CAO loonbedragen.

**3. Vergoeding voor BHV taken buiten bedrijfstijd**

- a. Aan de bedrijfshulpverlener die in opdracht van de directie buiten de bedrijfstijd bhv-taken verricht, wordt een vergoeding toegekend.
- b. De vergoeding wordt berekend als regulier overwerk en gebaseerd op het salaris per uur behorende bij het maximum van salarisschaal H.
- c. De vergoeding wordt vermeerderd met 50% voor bhv-taken verricht op zaterdag en met 100% voor bhv-taken verricht op zondag.

Inzet bijlage: Concrete artikelsgewijze (wijzigings-) voorstellen CAO Afval & Milieu

**4. Jubileumgratificaties BHV.**

- a. Aan iedere persoon die gedurende vijf achtereenvolgende jaren dienst heeft gedaan als bedrijfshulpverlener en gedurende deze periode heeft voldaan aan de bijbehorende verplichtingen, wordt een jubileumgratificatie toegekend van € 350,= bruto. Deze gratificatie wordt toegekend na iedere periode van vijf jaar, met dien verstande dat indien betrokkene langer dan vijftien jaar dienst heeft gedaan als bedrijfshulpverlener de jubileumgratificatie €500,= bruto zal zijn.

**5. Bijzondere prestaties.**

- a. Aan een bedrijfshulpverlener die naar het oordeel van de directie een buitengewone prestatie heeft geleverd, kan een gratificatie van ten minste €300,= bruto worden toegekend

**Protocol:**

- **Zie voorblad**
- **Overzicht richtlijnen Rij-Rust- en Arbeidstijden regelingen (Services).**

Werknemers	Europese regelgeving	Nederlandse wet- en regelgeving
Niet rijdend personeel	Richtlijn 2003/88/EG	Arbeidstijdenwet / Arbeidstijdenbesluit
Rijdend in vrachtauto's < 501 kg laadvermogen c.q. niet gekentekende voertuigen/werktuigen	Richtlijn 2003 /88/ EG	Arbeidstijdenwet / Arbeidstijdenbesluit
Rijdend in een vrachtauto waarvan laadvermogen > 500 kg	Richtlijn 2002/15/EG	Arbeidstijdenwet Hfd.2 Arbeidstijdenbesluit Vervoer
Rijdend in vrachtauto's boven 3500 kg TMM	EG verordening 561/2006 Richtlijn 2002/15/EG	Arbeidstijdenwet Hfd.2 Arbeidstijdenbesluit Vervoer
Rijdend in vrachtauto's boven 3500kg TMM en vrijgesteld van EG 561 (art. 13)	Richtlijn 2002/15/EG	Arbeidstijdenwet / Arbeidstijdenbesluit

**Toelichting:**

Bovenstaand schema is van groot belang bij de invulling van:

- Consignatie diensten b.v. wachtdienstchauffeur > werkzaamheden tijdens consignatie en de rusttijd die daar op volgt
- Consignatie diensten gladheidsbestrijding> werkzaamheden tijdens consignatie en de rusttijd die daar op volgt.
- **voorkeur : beter in CAO regelen!!!!**

**Inzet bijlage: Concrete artikelsgewijze (wijzigings-) voorstellen CAO Afval & Milieu**

---

Bijlage 4 (uit: Wet Arbeid & Zorg)

Calamiteiten-en ander kort verzuimverlof  
(Artikel 4.1 uit de Wet arbeid en zorg)