

### 13. Verstrekkingenreglement regeling minder werken voor oudere werknemers in Groen, Grond en Infrastructuur

---

#### Artikel 1 Toepassing

Dit reglement is van toepassing op de Groen, Grond en Infrastructuur zoals bedoeld in artikel 1 sub C. lid 4 cao Colland en geldt uitsluitend voor aanmeldingen en wijzigingen die conform artikel 8 van dit reglement op en na 1 januari 2022 zijn ontvangen en voor werkgevers en werknemers op wie de overgangsbepalingen van artikel 7 van toepassing zijn.

---

#### Artikel 2 Begripsbepalingen

- Lid 1 In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de begripsbepalingen omschreven in artikel 1 sub D. cao Colland.
- Lid 2 Voorts wordt in dit reglement verstaan onder:
- a. regeling  
De mogelijkheid tot minder werken voor oudere werknemers zoals bedoeld in artikel 2 lid 6 sub b Statuten Stichting Colland Arbeidsmarkt.
  - b. werkgever
    1. De werkgever zoals bedoeld in artikel 1 sub B van cao Colland, die een onderneming uitoefent waarin de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit activiteiten zoals vermeld in artikel 1 sub C lid 4 cao Colland;
    2. De vrijwillig aangesloten werkgever zoals bedoeld in artikel 7 cao Colland die ten behoeve van de seniorenregeling premie afdraagt aan het fonds en die is ingedeeld in de sector Groen, Grond en Infrastructuur. De peildatum van de referentie start in dit geval vanaf het moment dat de vrijwillige aansluiting van de werkgever door het bestuur is geaccepteerd en premie is afgedragen ten behoeve van de seniorenregeling.
  - c. werknemer  
Degene die op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW in dienst is bij een werkgever als bedoeld onder sub b.;
  - d. deelnemer  
De werkgever wiens verzoek om voor een werknemer aan de regeling te mogen deelnemen is ingewilligd;
  - e. volledige arbeidsongeschiktheid  
Van volledige arbeidsongeschiktheid is sprake wanneer:
    - i. de werknemer tenminste 104 weken onafgebroken arbeidsongeschikt wegens ziekte e.d. is geweest en;
    - ii. de werkgever niet langer verplicht is tot loondoorbetaling en;
    - iii. aan de werknemer een uitkering op grond van de WIA is toegekend op basis van een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80%-100%.óf wanneer:
    - i. aan de werknemer een verkorte wachttijd c.q. vervroegde IVA-uitkering conform de WIA is toegekend.
  - f. WAO  
Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering;

- g. WIA  
Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- h. IVA  
Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten;
- i. administrateur  
De instantie aan wie op grond van artikel 13 van de statuten de uitvoering van de administratie van het fonds is opgedragen;
- j. sectorcommissie  
De door het bestuur ingestelde commissie van werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers zoals omschreven in artikel 11 van de statuten;
- k. paritaire commissie Groen, Grond en Infrastructuur  
De paritaire commissie zoals bedoeld in artikel 88 cao Groen, Grond en Infrastructuur (Stcrt. 29 februari 2022, nummer 6048).
- l. SV-dag:  
loondag d.w.z. iedere werkdag in de week (maandag tot en met vrijdag).
- m. CAS:  
het Colland Administratie Systeem. Dit is het digitaal loket van het fonds voor aanvragen en declaraties. Het loket is te vinden op [www.collandarbeidsmarkt.nl](http://www.collandarbeidsmarkt.nl);
- n. fonds:  
Stichting Colland Arbeidsmarkt;
- n. bestuur  
Bestuur van het fonds.

---

### **Artikel 3      Uitvoering**

De regeling wordt namens het bestuur uitgevoerd door de administrateur.

---

### **Artikel 4      Regeling**

- Lid 1      De werknemer die gedurende minimaal vijf aaneensluitende jaren direct voorafgaand aan de ingangsdatum van de in dit artikel beschreven overeenkomst tot minder werken, in elk jaar gedurende ten minste 26 weken, als werknemer in dienst is geweest bij een werkgever als bedoeld in artikel 2 lid 2 sub b, kan onder de hierna genoemde voorwaarden gebruik maken van de mogelijkheid om zijn arbeidstijd te verkorten.
- Lid 2      Uiterlijk drie maanden voorafgaand aan de datum waarop de werknemer van de regeling gebruik wil maken, dient hij schriftelijk een verzoek in bij de werkgever. De werkgever stemt in met het verzoek van de werknemer, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten. In dat geval deelt de werkgever zijn gemotiveerde afwijzing schriftelijk aan de werknemer mee.
- Lid 3      Er wordt een schriftelijke aanvulling op de arbeidsovereenkomst opgemaakt en getekend door de betreffende werkgever en werknemer.
- Lid 4      Aan de overeenkomst tot minder werken zijn de volgende rechten en verplichtingen voor werkgever en werknemer verbonden:
  - a.      De werknemer werkt gedurende vier dagen per week in de basisregeling of drie

- dagen per week in de uitgebreide regeling.
- b. In de basisregeling ontvangt de werknemer 90% van het bruto weekloon zoals dat zou zijn wanneer geen overeenkomst tot minder werken, zoals omschreven in dit artikel, zou zijn gesloten. In de uitgebreide regeling ontvangt de werknemer 85% van het bruto weekloon zoals dat zou zijn wanneer geen overeenkomst tot minder werken, zoals omschreven in dit artikel, zou zijn gesloten. Elke uitbreiding van de omvang van het dienstverband welke minder dan één jaar voor aanvang van het gebruik van de regeling is ingegaan, blijft hierbij buiten aanmerking.
  - c. In de basisregeling wordt een-negende deel van het bruto weekloon waarop de werknemer recht heeft op grond van de in dit artikel beschreven overeenkomst tot minder werken geacht betrekking te hebben op de vijfde (niet gewerkte) arbeidsdag.
  - d. In de uitgebreide regeling wordt vijf-zeventiende deel van het bruto weekloon waarop de werknemer recht heeft op grond van de in dit artikel beschreven overeenkomst tot minder werken geacht betrekking te hebben op de vierde én vijfde (niet gewerkte) arbeidsdagen.
  - e. Het uurloon wijzigt niet door deelname aan de regeling. Het aantal SV-dagen wordt 4 in de basisregeling en 3 in de uitgebreide regeling.
  - f. De werknemer ontvangt vakantiegeld op basis van het door hem feitelijk verdiende brutoloon.
  - g. De werknemer heeft recht op 80% (in de basisregeling) cq. 60% (in de uitgebreide regeling) van het aantal vakantiedagen (wettelijk en bovenwettelijk) en roostervrije dagen waarop recht zou bestaan, als geen overeenkomst tot minder werken, zoals omschreven in dit artikel, zou zijn gesloten. Het recht op opbouw van extra bovenwettelijke vakantiedagen vanwege leeftijd (conform artikel 59, lid 2 cao Groen, Grond en Infrastructuur) vervalt vanaf deelname aan de basisregeling. Bij deelname aan de uitgebreide regeling vervalt tevens het recht op opbouw van extra bovenwettelijke vakantiedagen vanwege de duur van het dienstverband (conform artikel 59 lid 3 cao Groen, Grond en Infrastructuur).
  - h. De werknemer ontvangt een reiskostenvergoeding op basis van vier (in de basisregeling) of drie (in de uitgebreide regeling) werkdagen per week.
  - i. Overige vergoedingen worden vastgesteld op 80% (in de basisregeling) of 60% (in de uitgebreide regeling) van de vergoeding waarop recht zou bestaan, als geen overeenkomst tot minder werken, zoals omschreven in dit artikel, zou zijn gesloten.
  - j. Werknemer en werkgever leggen in hun overeenkomst tot minder werken een met name genoemde dag (in de basisregeling) of twee met name genoemde dagen (in de uitgebreide regeling) vast, waarop de werknemer niet werkt. Van de aldus vastgelegde vrije dag / dagen kan, in onderling overleg, worden afgeweken.
  - k. Het is de werknemer niet toegestaan om op de vrije dag / vrije dagen die ontstaat / ontstaan door het sluiten van de in dit artikel beschreven overeenkomst, werkzaamheden te verrichten, hetzij op basis van een arbeidsovereenkomst, hetzij in de zelfstandige uitoefening van zijn beroep of bedrijf.
  - l. De werknemer kan vanaf zijn 60<sup>e</sup> jaar tot zijn individuele AOW leeftijd gedurende maximaal acht jaar van de basisregeling gebruik maken.
  - m. De werknemer kan vanaf drie jaar voorafgaand aan zijn individuele AOW leeftijd tot zijn individuele AOW leeftijd gebruik maken van de uitgebreide regeling.
  - n. De werknemer kan vanuit dezelfde functie bij dezelfde werkgever eenmalig uit de regeling stappen. Bij herintreding in de regeling wordt de tijd gedurende welke de werknemer al heeft deelgenomen aan de regeling in mindering gebracht op de termijn van maximaal acht jaar.

Lid 5 Voor parttime werknemers en werknemers die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn in de zin

van de WAO of WIA gelden de in lid 4 genoemde rechten naar rato.

---

## **Artikel 5 Intreedleeftijd**

- Lid 1 De werknemer kan vanaf de leeftijd van 60 jaar van de basisregeling gebruik maken.  
Lid 2 De werknemer kan vanaf drie jaar voorafgaand aan zijn individuele AOW leeftijd van de uitgebreide regeling gebruik maken.

---

## **Artikel 6 Voorwaarden deelneming**

Werkgevers kunnen voor één of meer van hun werknemers deelnemen aan de regeling wanneer de betreffende werknemers voldoen aan de in artikel 4 gestelde voorwaarden.

---

## **Artikel 7 Overgangsbepalingen**

- Lid 1 Voor de werknemer die gedurende de periode van 31 december 2020 tot 1 juli 2021 reeds gebruik maakt van een regeling tot minder werken op grond van het oude reglement, wordt de duur dat hij gebruik kan maken van de regeling verlengd tot maximaal acht jaar maar uiterlijk tot de voor de werknemer geldende AOW-leeftijd. De periode dat de werknemer reeds gebruik gemaakt heeft van de regeling wordt in mindering gebracht op de maximale duur van acht jaar.  
Lid 2 Voor de werkgever die ten behoeve van een werknemer als bedoeld in lid 1 deelneemt aan de regeling wordt de periode van deelname verlengd overeenkomstig lid 1.  
Lid 3 Artikel 8 is van overeenkomstige toepassing op de werkgever en werknemer als bedoeld in lid 1 en lid 2. Deelname blijft derhalve gebaseerd op een oorspronkelijke werkweek voorafgaand aan deelname van maximaal 38 uur.  
Lid 4 Artikel 6 is van overeenkomstige toepassing.

---

## **Artikel 8 Aanmelding en wijziging deelname**

- Lid 1 De werkgever die voor zijn werknemer wil deelnemen aan de regeling, of de deelname wil wijzigen kan dit vanaf drie maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum door middel van een digitale aanmelding via CAS bij de administrateur melden.  
Lid 2 Als de werkgever geen mogelijkheden heeft om de aanmelding digitaal via CAS te laten lopen, kan de aanvraag of wijziging schriftelijk ingediend worden.  
Lid 3 De aanmelding of wijziging dient volledig ingevuld te worden. De door werkgever en werknemer ondertekende schriftelijke aanvulling op de arbeidsovereenkomst (overeenkomst tot minder werken) moet meegestuurd worden. Het oorspronkelijke loon en het oorspronkelijke aantal uren per week dat geldt vóórafgaand aan (eerste) deelname aan de regeling dient te worden vermeld in de schriftelijke aanvulling op de arbeidsovereenkomst. Bij voortzetting van de regeling bij een andere werkgever in de sector conform artikel 17 moet de door werknemer en de nieuwe werkgever ondergetekende schriftelijke arbeidsovereenkomst worden meegestuurd.  
Lid 4 Als de aanmelding of wijziging niet volledig is, ontvangt de werkgever binnen twee weken na binnenkomst van de aanmelding bericht, om de ontbrekende gegevens of documenten alsnog bij de administratie in te dienen.  
Lid 5 Vindt aanmelding of wijziging plaats na het tijdstip waarop werknemer en werkgever de regeling of wijziging wensen in te laten gaan, dan kan de regeling of wijziging niet eerder ingaan dan op de datum waarop de volledige aanmelding is ontvangen.  
Lid 6 In afwijking van Lid 5 geldt dat aanmeldingen of wijzigingen die betrekking hebben op deelname aan de uitgebreide regeling met terugwerkende kracht verwerkt worden, wanneer de ingangsdatum van deelname of wijziging valt tussen 1 januari 2022 en 30 juli

- 2022 en de aanmelding of wijziging uiterlijk op 31 juli 2022 via CAS wordt gemeld.
- Lid 7 Uiterlijk twee weken na ontvangst van de volledige aanmelding of wijziging ontvangt de werkgever een besluit over (gewijzigde) deelname aan de regeling. Het besluit vermeldt de deelnemer aan de regeling, de werknemer die het betreft en de datum waarop de regeling aanvangt of wordt gewijzigd.
- Lid 8 Wijziging van de arbeidstijd na aanmelding. Als de arbeidstijd van de werknemer na ingang van de regeling met instemming van werkgever en werknemer verder wordt verminderd, is de deelnemer verplicht dit (digitaal) te melden via CAS aan de administrateur. Deze melding dient vergezeld te gaan van een door werkgever en werknemer ondertekend document (overeenkomst tot minder werken) waaruit deze nieuwe arbeidstijd blijkt. De vergoeding aan de werkgever als bedoeld in artikel 9 wordt naar rato van de aanpassing van de arbeidstijd verminderd. Dit geldt ook omgekeerd als een werknemer zijn arbeidstijd vermeerderd. Het bepaalde in lid 5 is van overeenkomstige toepassing.

---

## **Artikel 9 Vergoeding**

- Lid 1 De werkgever ontvangt van het fonds een vergoeding voor de gedeerde arbeidsprestatie van de werknemer die deelneemt aan de regeling.
- Lid 2 De door het fonds te verstrekken vergoeding wordt na instemming van de sectorcommissie jaarlijks door het bestuur vastgesteld op een bedrag per gedeclareerde dag, ongeacht de werkelijke kosten. Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast in dezelfde mate als de daadwerkelijke loonkostenstijging volgens de collectieve arbeidsovereenkomst Groen, Grond en Infrastructuur. Het bedrag wordt berekend door het verschil in loonkosten te nemen tussen 80% werken met 80% loon en 80% werken met 90% loon waarbij uitgegaan wordt van een werknemer in schaal E met 6 functie jaren op basis van 40-urige werkweek als bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst Groen, Grond en Infrastructuur.
- Lid 3 De hoogte van de in lid 2 genoemde vergoeding wordt gepubliceerd op [www.collandarbeidsmarkt.nl](http://www.collandarbeidsmarkt.nl).
- Lid 4 Voor werknemers (zowel met een 38-urige als 40-urige werkweek) met een loon boven E6 op basis van een 40-urige werkweek kan een hogere vergoeding dan bedoeld in lid 2 worden toegekend. Om voor deze hogere vergoeding in aanmerking te komen, dient de werkgever hierom gelijktijdig met de aanmelding te verzoeken door het beantwoorden van de vraag over het loon van de werknemer in CAS. Uitgaande van het verschil tussen het E6-loon op basis van een 40-urige werkweek en het werkelijke loon wordt een percentage berekend waarmee de vergoeding als bedoeld in lid 2 wordt verhoogd. Dit percentage wordt per werknemer eenmalig, bij de aanmelding, vastgesteld en geldt voor de gehele duur van de deelname.
- Lid 5 Voor parttimers en gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers wordt genoemde vergoeding naar rato vastgesteld.

---

## **Artikel 10 Uitbetaling vergoeding**

- Lid 1 De vergoeding wordt tweemaal per jaar achteraf uitbetaald in juli en januari.
- Lid 2 De vergoeding wordt automatisch verstrekt via CAS na controle door de fondsadministratie.

---

**Artikel 11 40-urige werkweek**

Met ingang van 1 januari 2021 bestaat de mogelijkheid in de sector Groen, Grond en Infrastructuur dat werkgever en werknemer in overleg een normale arbeidstijd van 40 uur per week overeenkomen. Het is niet mogelijk om gedurende de deelname de oorspronkelijke, voorafgaand aan de deelname voor de betrokken werknemer geldende werkweek van 38 uur te wijzigen in 40 uur.

**Artikel 12 Terugvorderingen**

Het bestuur vordert hetgeen op grond van de regeling ten onrechte betaald is terug.

---

**Artikel 13 Besluiten**

- Lid 1 Besluiten inzake de toekenning, wijziging, weigering, herziening of terugvordering van een vergoeding worden door het bestuur van het fonds genomen.
- Lid 2 Besluiten inzake toekenning, wijziging, weigering, herziening of terugvordering van een vergoeding zijn met redenen omkleed en worden schriftelijk ter kennis van de werkgever gebracht.

---

**Artikel 14 Mandatering van bevoegdheden**

- Lid 1 Het bestuur is bevoegd bepaaldelijk te omschrijven bevoegdheden geheel of gedeeltelijk te mandateren aan:
- a. een door het bestuur aangewezen commissie welke moet zijn samengesteld naar het aan artikel 4 van de statuten ten grondslag liggende beginsel van pariteit;
  - b. de directie van de administrateur.
- Lid 2 De directie van de administrateur is onder goedkeuring van het bestuur bevoegd één of meer personeelsleden van de administrateur te machtigen tot het voor en namens haar uitoefenen van de haar op grond van het bepaalde in het eerste lid toegekende bevoegdheden.

---

**Artikel 15 Kennelijke onredelijkheid**

Als de toepassing van het in de voorgaande artikelen bepaalde kennelijk onredelijke uitkomsten tot gevolg heeft, beslist het bestuur.

---

**Artikel 16 Einde van de deelname**

Voor de deelnemer eindigt de deelname aan de regeling :

- a. bij volledige vroegpensioenering of bij het bereiken van de individuele AOW leeftijd van de werknemer;
- b. bij overlijden van de werknemer;
- c. wanneer de deelnemer te kennen geeft dat hij de deelname wenst te beëindigen;
- d. wanneer de deelnemer handelt in strijd met dit reglement of met door het bestuur gegeven nadere aanwijzingen;
- e. wanneer de deelnemer voor de werknemer 8 jaar gebruik heeft gemaakt van de regeling;
- f. bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de werknemer.



---

**Artikel 17 Voortzetten deelname aan de regeling in dienst van andere werkgever in dezelfde sector**

Als de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de deelnemer wordt beëindigd en de werknemer treedt in dienst van een andere werkgever in de sector Groen, Grond en Infrastructuur dan kan de werknemer het gebruik van de seniorenregeling voortzetten bij de nieuwe werkgever. Hierbij geldt dat:

- a. voldaan wordt aan de voorwaarden genoemd in artikel 4
- b. de nieuwe werkgever het verzoek tot deelname uiterlijk op de datum van indiensttreding meldt bij CAS conform artikel 8.
- c. de duur dat de werknemer tijdens het dienstverband met de oude werkgever gebruik gemaakt heeft van de regeling in mindering wordt gebracht op de maximale deelnameperiode.

---

**Artikel 18 Overige arbeid**

Lid 1 Arbeid, die op het tijdstip van aanmelding reeds door de werknemer werd verricht naast de arbeid die op basis van de arbeidsovereenkomst met de deelnemer wordt verricht, mag in dezelfde omvang worden voortgezet zonder dat de inkomsten uit de overige arbeid in mindering op de vergoeding worden gebracht.

Lid 2 Behoudens naar het oordeel van het bestuur uitzonderlijke omstandigheden is het de werknemer verboden na het tijdstip van aanmelden voor de regeling:

- a. de omvang van de in het eerste lid bedoelde overige arbeid te vergroten, dan wel;
- b. werkzaamheden te verrichten, hetzij op basis van arbeidsovereenkomst, hetzij in de zelfstandige uitoefening van zijn beroep of bedrijf, op de vrije dag / dagen die ontstaat / ontstaan door het sluiten van de in artikel 4 lid 2 bedoelde schriftelijke aanvulling op de arbeidsovereenkomst tot minder werken.

Voor het in uitzonderlijke omstandigheden vergroten van de omvang van de arbeid ofwel het gaan verrichten van andere arbeid, zoals bovenbedoeld, dient vooraf toestemming aan het bestuur te worden gevraagd. De met het vergroten van de omvang van de arbeid ofwel het gaan verrichten van andere arbeid verkregen inkomsten worden alsdan volgens door het bestuur te stellen regelen in mindering op de vergoeding gebracht.

---

**Artikel 19 Verplichting deelnemer**

De deelnemer dient desgevraagd of uit eigen beweging aan de administrateur alle inlichtingen te verstrekken die voor de beoordeling van het recht op vergoeding en de hoogte daarvan van belang kan zijn.

---

**Artikel 20 Vergoeding bij volledige arbeidsongeschiktheid**

De deelnemer heeft geen recht op vergoeding van het fonds als de werknemer volledig arbeidsongeschikt is, zie voor de definitie artikel 2, lid 2, sub e.



---

**Artikel 21    Controle**

De administrateur is bevoegd controle uit te oefenen op de naleving van de verplichtingen van de deelnemer.

---

**Artikel 22    Bezwaar**

- Lid 1      Een bezwaar tegen een besluit van het bestuur betreffende de (ingangsdatum van) deelname, de hoogte, herziening of terugvordering van een toegekende vergoeding moet binnen vier weken na dagtekening van het desbetreffende besluit schriftelijk en gemotiveerd worden ingediend bij het bestuur.
- Lid 2      Het bestuur delegeert de behandeling van het bezwaar aan de sectorcommissie. De sectorcommissie neemt binnen drie maanden na ontvangst van het bezwaarschrift door het bestuur een besluit.
- Lid 3      Als de werkgever het verzoek van de werknemer om gebruik te maken van de seniorenregeling afwijst (zie artikel 4 lid 2), kan de werknemer een bezwaar indienen bij de paritaire commissie Groen, Grond en Infrastructuur. De paritaire commissie Grond, Grond en Infrastructuur neemt binnen drie maanden na ontvangst van het bezwaarschrift een besluit.
- Lid 4      Tegen een beslissing op het bezwaar als bedoeld in lid 2 of lid 3 is binnen het fonds geen beroep meer mogelijk.

---

**Artikel 23    Onvoorziene gevallen**

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist het bestuur.

---

**Artikel 24    Inwerkingtreding en looptijd**

Dit reglement treedt in werking per 1 juli 2015. Dit reglement is laatstelijk gewijzigd per 1 juli 2023.

De uitgebreide regeling heeft een beperkte looptijd. Instroom is mogelijk tot uiterlijk 31 december 2025. Cao partijen zullen de uitgebreide regeling in de toekomst evalueren, waarna mogelijk een besluit genomen wordt over verlenging.