

Onderhandelingsresultaat 30 juni 2026 Cao voor het Hoveniersbedrijf in Nederland

Na vier onderhandelingsrondes hebben de sociale partners in de hovenierssector een onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe cao. Deze cao heeft een looptijd van 1 juli 2026 tot en met 30 juni 2027.

De overleggen zijn in goede sfeer verlopen waarbij veel aandacht was voor duurzame inzetbaarheid, verlofsparen en inkomen.

Dit heeft geleid tot de volgende afspraken voor de nieuwe cao.

Looptijd

Een looptijd van één jaar. Dit betekent dat de cao loopt van 1 juli 2026 tot en met 30 juni 2027.

Loon

Gedurende de looptijd van 12 maanden is er een structurele loonsverhoging van in totaal 3,5% afgesproken. Deze is als volgt verdeeld:

- Per 1 september 2026: 1,6%
- Per 1 maart 2027: 1,9%

Vakvolwassen loon

Jeugdige werknemers met een mbo-niveau 2 diploma worden toegevoegd aan de groep die vanaf 20 jaar als vakvolwassen werknemer worden beloond.

Minimum stagevergoeding BOL-leerlingen

De stagevergoeding voor een mbo BOL-leerling wordt verhoogd naar minimaal € 25,- per dag.

Reiskosten

De vergoeding per gereden kilometer wordt per 1 september 2026 verhoogd naar € 0,25, zolang de verhoging van de maximaal onbelaste reiskostenvergoeding naar € 0,25 aanhoudt. Gedurende diezelfde periode wordt de maximale dagvergoeding verhoogd van € 7,50 naar € 8,15.

Verlofsparen

Op advies van de paritaire werkgroep wordt een Persoonlijke Urenbank Hoveniers (PUB) ingevoerd met als doel om werknemers de mogelijkheid te bieden om verlof te sparen voor toekomstig gebruik. De werknemer kan verlofsparen vanuit in het reglement opgenomen bronnen tot maximaal 13 keer de gemiddelde contractuele arbeidsduur per week. De werknemer kan één keer per jaar tussen 31 maart en 30 april het besluit nemen om verlof te sparen in het kader van de PUB. De PUB gaat in per 1 april 2027 (het afrekenmoment van de JUM) wat inhoudt dat het eerste moment voor werknemers om dit besluit te nemen vóór 30 april 2027 is. In de loop van dit jaar – voor ingang van de regeling – worden werkgevers en werknemers uitgebreid geïnformeerd over de regeling.

Premieverdeling RVU en seniorenregeling

De Hoveniersbranche wil goed voor haar oudere medewerkers zorgen. Daarom heeft zij een uitgebreide seniorenregeling en wil zij weer een RVU-regeling. De financiering daarvan kost veel geld. De huidige premie voor de RVU en de seniorenregeling bedraagt 1,23% en er lijkt in de toekomst nog wat meer nodig oplopend tot 1,48% in totaal in 2029. In de huidige verdeling komt 75% van die premie voor rekening van werkgever en 25% voor rekening van werknemer. Partijen zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor deze regelingen en zijn overeengekomen de verdeling van de kosten in evenwicht te willen brengen. Per 1 september 2026 – en als dat niet mogelijk is, zo spoedig mogelijk na deze datum – wordt de verdeling aangepast en komt 65% voor rekening van werkgever en 35% voor rekening van werknemer. Vanaf 30 juni 2027 wordt de verdeling wederom aangepast en komt 50% voor rekening van werkgever en 50% voor rekening van werknemer. Voor werknemers betekent dit concreet dat zij nu 0,31% van hun loon hiervoor betalen en dat dit uitgaande van de huidige situatie in de periode tot 2029 geleidelijk gaat stijgen naar 0,74% (verhoging 0,43%). Voor werkgevers geldt het omgekeerde.

(S)PAWW (aanvulling 3^e WW jaar)

Op 1 oktober 2027 lopen onze afspraken rond (S)PAWW af. Sociale partners hebben afgesproken de afspraken te verlengen voor vijf jaar.

Thuiswerkvergoeding

De thuiswerkvergoeding wordt uitbetaald volgens de Nibud norm. Per 1 januari 2026 is dat € 2,45.

Protocolafspraken

Gelijke arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten

Gedurende de looptijd van de cao gaan sociale partners gezamenlijk voorlichting geven in de sector en informatie verstrekken aan werkgevers en uitzendkrachten. Hiervoor wordt een paritaire werkgroep opgericht.

Paritaire werkgroep RVU en seniorenregeling

De paritaire werkgroep wordt voortgezet. De paritaire werkgroep gaat zich bezighouden met de afbakening zware beroepen RVU volgens de eisen van TNO, de mogelijke verhoging van de RVU-uitkering voor schrijnende gevallen met € 300,- en de financiering van RVU en seniorenregeling in de toekomst en adviseert cao-partijen en de Sectorcommissie Hoveniers van Colland Arbeidsmarkt hierover. Partijen streven ernaar per 1 januari 2027 weer een structurele RVU-regeling te hebben.

Functiewaarderingshandboek

De paritaire werkgroep die is opgezet voor het updaten van het functiewaarderingshandboek wordt gedurende de looptijd van de cao voortgezet.

Redactionele wijzigingen

In de redactiecommissie worden redactionele wijzigingen besproken op het gebied van:

- Calamiteitenverlof en kort verzuimverlof met behoud van loon
- Beloning op grond van leeftijd
- Reizen
- Inlenersbeloning

Partijen gaan verder in gesprek over de juridische uitleg van artikel 35 lid 1 in relatie tot parttimers.

De cao-redactiecommissie zal er de komende tijd voor zorgen dat de gemaakte afspraken uit het onderhandelingsresultaat nader worden uitgewerkt.

Sociale partners zijn Koninklijke VHG, FNV Agrarisch Groen en CNV.





REGLEMENT
PERSOONLIJKE
URENBANK HOVENIERS
(PUB)

Inhoud

1. Doel PUB.....	2
2. Bronnen PUB	2
3. Maximale opbouw PUB-saldo.....	2
4. Voorwaarden PUB.....	2
5. Opname van PUB-verlof	3
6. Ziekte tijdens opname van PUB-verlof.....	4
7. Samenloop met de seniorenregeling.....	4
8. PUB en uitdiensttreding.....	4
9. Overige bepalingen	4
10. Fiscale wet en regelgeving.....	4

1. Doel PUB

- 1.1. De PUB-regeling heeft als doel werknemers de mogelijkheid te bieden om verlof te sparen voor toekomstig gebruik.
- 1.2. De regeling biedt flexibiliteit binnen het arbeidsvoorwaardenbeleid en draagt bij aan duurzame inzetbaarheid.
- 1.3. De regeling komt niet in de plaats van eventuele bestaande, betere regelingen binnen het bedrijf.

2. Bronnen PUB

- 2.1 De volgende bronnen komen in aanmerking voor verlofsparen:
 - a. Bovenwettelijke vakantie-uren (zie artikel 46 cao);
 - b. Meeruren boven de vastgestelde individuele jaarurennorm (de eerste 88,8 uur op het afrekenmoment) (zie artikel 19 lid 2 sub b cao);
 - c. Dienstjarendagen (zie artikel 49 lid 2 cao);
 - d. Extra uren/dagen van kaderpersoneel, uitvoerders, administratief personeel en bedrijfsleiders die niet onder het jaarurenmodel vallen (zie artikel 1 lid 4 cao);
 - e. Eventuele extra vrije tijd toegekend op grond van individuele of collectieve afspraken binnen het bedrijf (bijvoorbeeld afgesproken met de ondernemingsraad).
- 2.2 Wettelijke vakantie-uren (vier keer de overeengekomen arbeidsduur per week) zijn uitgesloten van de PUB-regeling en kunnen niet worden gespaard.

3. Maximale opbouw PUB-saldo

- 3.1 De werknemer kan verlof sparen tot maximaal 13 keer de gemiddelde contractuele arbeidsduur per week.
- 3.2 Overschrijding van het maximaal toegestane PUB-saldo is niet toegestaan.

4. Voorwaarden PUB

- 4.1 De werknemer kan één keer per jaar vóór 30 april het besluit nemen om verlof te sparen.
- 4.2 De werknemer moet hiervoor een schriftelijk verzoek indienen bij de werkgever.
- 4.3 Gespaard verlof wordt inzichtelijk geregistreerd, zodat zowel werknemer als werkgever het PUB-saldo kunnen inzien.
- 4.4 De werknemer is verantwoordelijk voor het controleren van het PUB-saldo en moet eventuele onjuistheden tijdig melden bij werkgever.
- 4.5 De werkgever verstrekt jaarlijks tijdig voorafgaand aan het keuzemoment uit artikel 4.1 een overzicht van het opgebouwde en gebruikte verlof.
- 4.6 Het verlof dat in het kader van deze regeling wordt gespaard, verjaart niet en komt daarom niet te vervallen op grond van verjaringstermijnen zoals opgenomen in de cao.

- 4.7 De waarde van het PUB-saldo wordt automatisch geïndexeerd op basis van het actuele uurloon conform de cao.
- 4.8 Eenmaal gespaard verlof kan niet worden omgezet in geld, tenzij sprake is van beëindiging van het dienstverband.

5. Opname van PUB-verlof

- 5.1 Opname van PUB-verlof kan uitsluitend plaatsvinden in de vorm van doorbetaalde vrije tijd.
- 5.2 PUB-verlof kan worden aangewend voor doelen die bijdragen aan duurzame inzetbaarheid van de werknemer. Mogelijke doelen zijn:
 - a. Eerder stoppen met werken;
 - b. Verminderen van arbeidsuren voorafgaand aan pensionering;
 - c. Tijdelijk minder werken;
 - d. Mantelzorg of andere structurele zorgverplichtingen voor zover dit niet valt onder de Wet arbeid en zorg;
 - e. Studie niet vallende onder artikel 31 van de cao;
 - f. Sabbatical of een langere verlofperiode.
- 5.3 De werknemer kan naar eigen inzicht PUB-verlof opnemen, met inachtneming van de volgende voorwaarden:
 - a. De aanvraag moet ten minste drie maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum schriftelijk worden ingediend bij de leidinggevende, onder vermelding van duur, omvang en de gewenste opnameperiode of -dagen.
 - b. Toestemming van de leidinggevende is vereist. Een verzoek wordt in beginsel gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of organisatiebelangen zich hiertegen verzetten. Bij afwijzing moet de leidinggevende dit binnen twee weken schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken aan de werknemer. Bij afwijzing kan de werknemer binnen zes weken na de afwijzing een klacht indienen bij de geschillencommissie van de cao (artikel 76 cao).
 - c. Bij opname van PUB-verlof voor mantelzorg die binnen drie maanden start, zal de leidinggevende waar mogelijk medewerking verlenen.
 - d. Het verlof wordt opgenomen voor een aaneengesloten periode van minimaal 3 weken en maximaal 13 weken. Binnen deze periode moet de opname een minimale omvang hebben van 4 uur per week en de opname moet herkenbaar zijn in dagdelen. Losse verlofdagen kunnen niet worden opgenomen vanuit het verlofpaarsaldo.
 - e. Per kalenderjaar kan maximaal één aaneengesloten opnameperiode van PUB-verlof worden toegekend voor het doel onder artikel 5.2f.
 - f. Behalve bij opname direct voorafgaand aan pensionering, houdt de werknemer het recht om terug te keren in de eigen functie.
 - g. Tijdens de opname van PUB-verlof blijven alle primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden gelden.
- 5.4 Indien het doel waarvoor de werknemer PUB-verlof heeft opgenomen tussentijds en onvoorzien komt te vervallen, treden werknemer en werkgever in overleg over de mogelijkheid de opname tussentijds te beëindigen.

6. Ziekte tijdens opname van PUB-verlof

- 6.1 Bij ziekte tijdens de verlofperiode wordt de verlofopname in beginsel opgeschort, mits de werknemer zich tijdig en correct ziekmeldt conform de cao.
- 6.2 De verlofuren waarvan kan worden vastgesteld dat de werknemer door ziekte niet in staat is geweest of zal zijn deze te benutten worden teruggestort op de verlofspaarrekening.

7. Samenloop met de seniorenregeling

- 7.1 Wanneer de werknemer deelneemt aan de seniorenregeling Hoveniers en gedurende deze deelname PUB-verlof wil opnemen, dan mag de arbeidsduur niet met meer dan 50% worden verminderd ten opzichte van de arbeidsduur in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan het begin van de periode die aanvangt tien jaar vóór de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum.

8. PUB en uitdiensttreding

- 8.1 Bij beëindiging van het dienstverband wordt het opgebouwde PUB-verlof in beginsel uitbetaald tegen het geldende uurloon. Wanneer de werkgever dit accepteert kan het opgebouwde PUB-verlof ook worden opgenomen voorafgaand aan de uitdiensttreding.
- 8.2 Bij pensionering kan het PUB-verlof worden opgenomen voorafgaand aan de pensioendatum conform artikel 5.
- 8.3 Overdracht van PUB-verlof naar een nieuwe werkgever is slechts mogelijk indien beide werkgevers dit accepteren en dit wettelijk is toegestaan.

9. Overige bepalingen

- 9.1 Cao-partijen zijn verantwoordelijk voor het beheer en de uitvoering van deze regeling.
- 9.2 In gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de geschillencommissie van de cao (artikel 76 cao).

10. Fiscale wet en regelgeving

- 10.1 De keuzes die de werknemer maakt bij het sparen van verlof kunnen een negatief effect hebben op onder andere pensioenopbouw, uitkeringen op grond van sociale verzekeringswetgeving, loonheffingen, inkomstenbelasting en eventuele inkomen gerelateerde toeslagen c.q. loonbeslag.
- 10.2 Voor het sparen van verlof gelden wettelijke en fiscale regels. Indien een bepaling in dit reglement in strijd is met een wettelijke of fiscale regel, dan gaat de wettelijke of fiscale regeling voor.
- 10.3 (Wijzigingen in) dwingende bepalingen in wet- en regelgeving kunnen direct gevolgen hebben voor het verlofsparen.