

Onderhandelingsresultaat september 2026

Plantum als werkgeversorganisaties heeft met de vakorganisaties CNV, De Unie en FNV het volgende onderhandelingsresultaat bereikt voor een Cao-Tuinzaadbedrijven met een looptijd van twee jaar vanaf 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027:

1. Loonsverhogingen:

- Per 1 oktober 2026 worden de salarissen verhoogd met 3,25 %
- Over de periode van 1 januari 2026 tot en met 30 september 2026 ontvangen werknemers in dienst op 1 oktober 2026 uiterlijk in november 2026 een eenmalige betaling ter hoogte van 3,25% over de uitbetaalde maandsalarissen, hierover wordt vakantiegeld opgebouwd of uitbetaald. Deze eenmalige betaling is pensioengevend.
- Per 1 januari 2027 worden de salarissen opnieuw verhoogd met 3,25 %.

Als een werkgever vooruitlopend op een nieuwe cao al algemene loonsverhogingen heeft toegekend, kunnen deze worden verrekend met de hiervoor genoemde eenmalige betaling en verhogingen.

2. Reiskostenvergoeding

Per 1 oktober 2026 wordt de reiskostenvergoeding volgens Artikel 37 lid 2 verhoogd van 0,23 cent naar 0,25 cent per kilometer.

3. Mantelzorg:

Werkgever en ondernemingsraad stellen uiterlijk per 1 april 2027 in onderling overleg een regeling vast voor mantelzorg en/of rouwverlof.

Voor de financiering van deze regeling is vanaf 1 januari 2027 jaarlijks een budget beschikbaar van maximaal 0,5% van de totale loonsom van de onderneming.

Als na 1 januari 2027 de wettelijke aanspraken op mantelzorgverlof of de wettelijke verplichtingen tot de doorbetaling van loon tijdens mantelzorgverlof worden uitgebreid, worden de daaruit voortvloeiende extra kosten in mindering gebracht op dit budget van 0,5%.

Voor zover de extra kosten het beschikbare budget overschrijden, treden werkgever en ondernemingsraad in overleg over de gevolgen voor de regeling.

De werkgever stuurt de vastgestelde regeling aan de sociale partners.

4. Cao PAWW: partijen spreken af de Cao PAWW vanaf 1 oktober 2027 voor een nieuwe periode van 5 jaar voort te zetten. Indien sprake is van een

wijziging in de socialezekerheidswetgeving wordt de regeling m.b.t. de PAWW opnieuw bekeken.

5. Artikel 29, meerwerktoeslag en Artikel 30 lid 2, overwerkvergoeding van een deeltijder worden per 1 oktober 2026 geschrapt. De deeltijder wordt aan de overwerkregeling toegevoegd.
6. Aanpassing van het huidige artikel 35 over arbeidsongeschiktheid volgens de bijlage 1. Werknemers die op 31/12/2026 een aanvulling ontvangen op basis van de Cao-Tuinzaadbedrijven die geldig is tot 31/12/2025 behouden het recht op deze aanvulling volgens de regels van de cao die geldig is tot 31/12/2025.
7. Samenvoeging van artikel 21 & 23 in één artikel per 1 oktober 2026 volgens bijlage 2.
8. Enkele andere tekstwijzigingen per 1 oktober 2026, bijlage 3.
9. De protocolafspraken nummer 7 Internationale solidariteit, 8 lidmaatschap uitzendbureaus en 11 Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid minder dan 35%, zijn uitgevoerd en/of besproken en worden geschrapt.

September 2026,

Plantum
Jaap den Dekker

CNV
Sophie Koppejan

De Unie
Gerard van der Lit

FNV
Jeroen
Brandenburg

Gehele artikel met de voorgestelde wijzigingen:

Dit artikel treedt in werking op 1 oktober 2026

ARTIKEL 35. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Lid 1. Wanneer een werknemer vanwege ziekte of een ongeval niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen in artikel 7:629 BW en ook de bepalingen in de Wet Verbetering Poortwachter.

Loondoorbetaling gedurende de eerste 2 jaren van arbeidsongeschiktheid

Lid 2. Gedurende de eerste twee jaren van arbeidsongeschiktheid wordt het maandinkomen (maandsalaris plus eventuele ploegentoeslag als bedoeld in artikel 31) aan de werknemer (gedeeltelijk) doorbetaald volgens onderstaand schema. Deze loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever zal echter nooit lager zijn dan het minimum(jeugd)loon.

Periode	Percentage
1 ^e tot en met de 6 ^e maand	100% doorbetaald
7 ^e tot en met de 12 ^e maand	90% doorbetaald
13 ^e tot en met de 18 ^e maand	85% doorbetaald
19 ^e tot en met de 24 ^e maand	80% doorbetaald

Lid 3. Voor gewerkte uren tijdens re-integratie in de eigen of andere passende werkzaamheden ontvangt de werknemer 100% van het maandinkomen. Dit geldt ook voor gewerkte uren op therapeutische basis of bij externe re-integratie.

Aanvullingsregeling na WIA beoordeling

Lid 4. Wanneer na afloop van de wettelijke re-integratieperiode nog sprake is van arbeidsongeschiktheid of voordien is vastgesteld dat er geen of geringe kans is op herstel wordt door het UWV beoordeeld of de werknemer in aanmerking komt voor een uitkering volgens de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA-uitkering). Er zijn 2 soorten WIA-uitkeringen: de IVA-uitkering en de WGA-uitkering. Welke WIA-uitkering eventueel van toepassing is hangt af van de werkzaamheden die de werknemer nog kan uitvoeren. Hierbij zijn vanuit de werkgever de volgende aanvullingsregelingen van toepassing.

IVA	WGA	Geen WIA uitkering
Volledig arbeidsongeschikt.	80% tot 100% niet duurzaam arbeidsongeschikt of een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen de 35% en 80%.	Minder dan 35% arbeidsongeschikt.
De werkgever vult met terugwerkende kracht het salaris over het eerste en tweede ziektejaar aan tot 100% van het maandinkomen inclusief vakantiegeld.	De werkgever vult het inkomen van de werknemer (WGA uitkering, maandsalaris gebaseerd op de inzetbaarheid en eventuele inkomensverzekering) aan tot 80% van het maandsalaris (schaalsalaris plus eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 22) dat de werknemer ontving in de maand voorafgaand aan de eerste ziekte dag. Het door de werknemer te ontvangen maandsalaris inclusief de aanvulling zal echter niet hoger zijn dan het voor de werknemer geldende maximale premieloon als bedoeld in artikel 17 lid 1 Wet financiering sociale verzekeringen. Deze aanvulling wordt met 1% per jaar in 5 jaar afgebouwd tot 76%. Vanaf het 6 ^e WGA jaar vervalt de aanvulling (zie rekenvoorbeeld 1). Het maandsalaris dat werd ontvangen voorafgaand aan de eerste ziekte dag wordt voor de berekeningen van de aanvulling geïndexeerd volgens de cao verhogingen. Over de aanvulling zal vakantiegeld worden voldaan.	De werkgever voldoet een aanvulling die wordt berekend over het verschil tussen het maandsalaris (schaalsalaris plus eventuele persoonlijke toeslagen als bedoeld in artikel 22) dat de werknemer ontving in de laatste maand van de loondoorbetaling en het maandsalaris dat de werknemer ontvangt voor de passende werkzaamheden. Het maandsalaris voor de passende werkzaamheden zal worden aangevuld met 90% van dit verschil Het door de werknemer te ontvangen maandsalaris inclusief de aanvulling zal echter niet hoger zijn dan het voor de werknemer geldende maximale premieloon als bedoeld in artikel 17 lid 1 Wet financiering sociale verzekeringen. De aanvulling op het maandsalaris wordt afgebouwd met 2% per jaar in 5 jaar tot 82%. Vanaf het 6 ^e jaar vervalt de aanvulling. (zie rekenvoorbeeld 2). Het maandsalaris dat werd ontvangen in de laatste maand van de loondoorbetalingsverplichting wordt voor de berekening van de aanvulling geïndexeerd volgens de cao verhogingen. Over de aanvulling zal vakantiegeld worden voldaan.
Door de werkgever mag bij het UWV worden gevraagd om een second opinion voor het definitief vaststellen van de volledige duurzame arbeidsongeschiktheid.	De aanvulling op het inkomen is alleen van toepassing als de restverdien capaciteit van de werknemer met interne of externe inzetbaarheid geheel of gedeeltelijk wordt benut.	De aanvulling is alleen van toepassing als de werknemer voor zijn volledige restverdien capaciteit bij de werkgever wordt ingezet.

Rekenvoorbeeld 1

WGA (80% tot 100% niet duurzaam arbeidsongeschikt of een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen de 35% en 80%)		
Bruto maandsalaris vóór arbeidsongeschiktheid (jaarlijks te indexeren met de cao -verhogingen)	€ 4.000	€ 8.000
Inkomen uit bruto maandsalaris nieuwe passende arbeid, WGA-uitkering en evt. aanvullende inkomensverzekering	€ 2.500	€ 5.500 € 5.835,69*

Bruto aanvulling eerste jaar in nieuwe functie (80%)	$(80\% \text{ van } € 4.000) - € 2.500 = € 700$	$(80\% \text{ van } € 8.000) - € 5.500 = € 900,=$. Let op: daadwerkelijke aanvulling wordt lager vastgesteld want is totaal incl. vakantiegeld niet meer dan jaarlijks vastgestelde premieloon. Aanvulling is € 335,69
Bruto aanvulling tweede jaar in nieuwe functie (79%)	$(79\% \text{ van } € 4.000) - € 2.500 = € 660$	Let op: De aanvulling is afhankelijk van het vastgestelde maximum premieloon in het tweede jaar
Bruto aanvulling derde jaar in nieuwe functie (78%)	$(78\% \text{ van } € 4.000) - € 2.500 = € 620$	De aanvulling is afhankelijk van het vastgestelde maximum premieloon in het tweede jaar
Bruto aanvulling vierde jaar in nieuwe functie (77%)	$(77\% \text{ van } € 4.000) - € 2.500 = € 580$	De aanvulling is afhankelijk van het vastgestelde maximum premieloon in het tweede jaar
Bruto aanvulling vijfde jaar in nieuwe functie (76%)	$(76\% \text{ van } € 4.000) - € 2.500 = € 540$	De aanvulling is afhankelijk van het vastgestelde maximum premieloon in het tweede jaar
Zesde jaar in nieuwe functie	einde aanvullingsregeling	

Aanvulling te vermeerderen met vakantiegeld.

* Voor het jaarlijks vastgestelde maximum premieloon, zie actueel [maximum premieloon](#)

Rekenvoorbeeld 2

Geen WIA uitkering (minder dan 35% arbeidsongeschikt)		
	Salaris onder maximum premieloon	Salaris boven maximum premieloon
Bruto maandsalaris vóór eerste ziektedag	€ 4.000	€ 8.000
Bruto maandsalaris in de laatste maand van de loondoorbetalingsverplichting (jaarlijks te indexeren met de cao-verhogingen)	€ 3.200	€ 6.400
Bruto maandsalaris nieuwe, passende functie	€ 3.000	€ 5.450
Verschil maandsalaris in nieuwe functie en maandsalaris in de laatste maand van de loondoorbetalingsverplichting	€ 3.200 - € 3.000 = € 200	€ 6.400 - € 5.450 = € 950
Basis voor aanvullingsregeling	€ 200	€ 5.835,69* – € 5.450 = € 385,69
Bruto aanvulling eerste jaar in nieuwe functie (90%)	90% van € 200 = € 180	90% van € 950 = € 855,= Let op: daadwerkelijke aanvulling wordt lager vastgesteld want is totaal incl. vakantiegeld niet meer dan jaarlijks vastgestelde premieloon. Aanvulling is € 385,69
Bruto aanvulling tweede jaar in nieuwe functie (88%)	88% van € 200 = € 176	88% van € 950 = € 836,= De aanvulling is afhankelijk van het vastgestelde maximum premieloon in het tweede jaar
Bruto aanvulling derde jaar in nieuwe functie (86%)	86% van € 200 = € 172	86% van € 950 = € 817 De aanvulling is afhankelijk van het vastgestelde maximum premieloon in het tweede jaar
Bruto aanvulling vierde jaar in nieuwe functie (84%)	84% van € 200 = € 168	84% van € 950 = € 798 De aanvulling is afhankelijk van het vastgestelde maximum premieloon in het tweede jaar
Bruto aanvulling vanaf het vijfde jaar in nieuwe functie (82%)	82% van € 200 = € 164	82% van € 950 = € 779 De aanvulling is afhankelijk van het vastgestelde maximum premieloon in het tweede jaar
Zesde jaar in nieuwe functie	Einde aanvullingsregeling	Einde aanvullingsregeling

Aanvulling te vermeerderen met vakantiegeld.

- * Salaris in de laatste maand van de loondoorbetalingsverplichting bedraagt € 6.400,=. Dit is hoger dan het jaarlijks vastgestelde maximum premieloon, zie actueel [maximum premieloon](#): [link toevoegen]).

- Lid 5. De in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en aanvulling worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt. De in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en aanvulling voor de werknemer die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt worden beperkt tot de wettelijke loondoorbetaling en re-integratieverplichtingen.
- Lid 6. De geboden passende arbeid wordt de overeengekomen arbeid. Zolang de volledige restverdiencapaciteit in de onderneming benut kan worden zal de werknemer niet vanwege zijn arbeidsongeschiktheid ontslagen worden.
- Lid 8. De werkgever biedt aan de medewerker wiens salaris het maximale premieloon als bedoeld in artikel 17, lid 1, van de Wet financiering sociale verzekeringen overschrijdt, een verzekering aan, waarvan de kosten volledig voor rekening van de werknemer komen.
- Lid 9. Werknemers die op 31/12/2026 een aanvulling ontvangen op basis van artikel 35 van de Cao-Tuinzaadbedrijven die geldig is tot 31/12/2025 geldt:
[Hier de oude tekst van artikel 35 opnemen]

ARTIKEL 21. SALARISSCHALEN EN TOEKENNEN PERIODIEKEN

Lid 1. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in [Bijlage II](#) van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Lid 2. Toekenning Periodieken

- a. Jaarlijks wordt op een door de onderneming te bepalen vast tijdstip een periodiek toegekend zolang het maximum van de schaal niet is bereikt.
- b. Een periodiek kan slechts worden onthouden indien aan alle volgende voorwaarden is voldaan:
 - a. Het functioneren van de werknemer schriftelijk en gemotiveerd onvoldoende is beoordeeld;
 - b. Er een concreet verbeter- of ontwikkelplan is vastgesteld;
 - c. De werknemer gedurende minimaal drie maanden de gelegenheid heeft gehad tot verbetering;
 - d. De werkgever de werknemer schriftelijk informeert over het besluit én de onderbouwing daarvan.
- c. De werknemer kan volgens artikel 24 van de cao bezwaar maken tegen het besluit tot onthouding van een periodiek.
- d. Bij excellent functioneren van de werknemer kan de werkgever besluiten een extra periodiek toe te kennen.

Lid 3. Leeftijdsschalen

- a. Van het minimum van de salarisschaal zijn voor de salarisgroepen B-D leeftijdsschalen afgeleid voor de werknemer van 17 jaar (18 jaar is de vakvolwassenleeftijd).
- b. Indien voor een werknemer de leeftijdstabel geldt, wordt een verhoging van het schaalsalaris gegeven met ingang van de eerste dag van de maand waarin de werknemer jarig is.

Lid 4. Voor de werknemer, die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen en voor de werknemer die op grond van een schriftelijk vastgelegde arbeidsovereenkomst maximaal 6 maanden seizoensgebonden routinematige werkzaamheden verricht is de aanloopschaal op basis van het wettelijk minimumloon (WML) van toepassing.

Lid 5. Voor studenten, BBL-studenten en scholieren en werknemers met een arbeidsbeperking gelden in afwijking van Lid 1 de salarispalingen opgenomen in [Bijlage III](#). De BBL-student wordt op de schooldag doorbetaald.

Lid 6. Openschalensystematiek

- a. Werkgever en OR kunnen een beoordelingssysteem met een verhogingsregeling overeenkomen. In dit geval is de open salarisschalensystematiek zoals opgenomen in [Bijlage II](#) van toepassing. Deze bestaat uit een minimum- en een maximumsalaris per salarisschaal.
- b. In de met de OR overeen te komen verhogingsregeling is bij “normaal/goed” functioneren de **minimale** jaarlijkse verhoging 2% van het op de ingangsdatum geldende schaalsalaris totdat het maximum voor de werknemer van toepassing zijnde salarisschaal is bereikt. [Artikel 25](#) is daarnaast van toepassing.

- c. Indien er geen beoordeling over het functioneren van de werknemer plaatsvindt over de afgesproken jaarlijkse beoordelingsperiode, dan heeft deze werknemer recht op een verhoging van 2% van zijn op de ingangsdatum geldende schaalsalaris tot het maximum van zijn salarisschaal. Dit geldt niet als geen beoordeling heeft plaatsgehad vanwege arbeidsongeschiktheid.
- d. Indien er geen verhogingsregeling tussen werkgever en OR is overeengekomen, dient de vaste periodiekenschaal/functiejarenschaal zoals opgenomen in [Bijlage II](#) te worden toegepast.

Artikel 15 WERKTIJDEN.

Lid 1a en 1b worden respectievelijk lid 2a & 2b Ploegendienst

Ploegendienst

Lid 1 In 2-ploegendienst wordt afwisselend gewerkt in ochtend- en middagdienst.

Lid2 In 3-ploegendienst wordt afwisselend gewerkt in ochtend-, middag- en nachtdienst.

Het nieuwe lid 3 wordt:

De werktijden zullen in een jaarrooster worden vastgelegd uitgaande, bij een voltijdsdienstverband, van een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week. Per week wordt volgens dienstrooster bij een voltijddienstverband maximaal 45 uur per week gewerkt. (Bij overschrijding van dit maximum is sprake van overwerk conform Artikel 30).

De OR heeft conform de [Wet op de Ondernemingsraden \(WOR\)](#) instemmingrecht als de werkgever een arbeids- en rusttijdenregeling vaststelt voor (een deel van) de werknemers.

ARTIKEL 17 Lid 2 Vitaliteitsverlof

Vitaliteitsverlof

Naast de vakantierechten volgens lid 1 van dit artikel heeft de werknemer per kalenderjaar recht op het onderstaande vitaliteitsverlof met behoud van salaris:

Wanneer hij de leeftijd van 35 jaar nog niet heeft bereikt: 7,6 uur en op 1 januari van het jaar waarin de volgende leeftijd wordt bereikt:

van 35 jaar:	15,2 uur;
van 40 jaar:	22,8 uur;
van 45 jaar:	30,4 uur;
van 50 jaar:	38 uur;
van 55 jaar t:	45,6 uur;
van 60 jaar:	53,2 uur;
van 65 jaar:	60,8 uur.

Artikel 30 OVERWERKTOESLAG

Lid 1 Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster op basis van het bepaalde in Artikel 15 wordt overschreden, is er sprake van overwerk.

Lid 2 Per gewerkt overuur ontvangt de werknemer het normale uurloon in tijd of geld. Daarnaast ontvangt de werknemer per gewerkt overuur de navolgende toeslag percentages voor:

uren op maandag tot en met vrijdag van 06.00 tot 21.00 uur: 40% van het uurloon;

uren op maandag tot en met vrijdag van 21.00 tot 06.00 uur: 60% van het uurloon;

uren op zaterdagen: 60% van het uurloon;

uren op zondagen: 100% van het uurloon;

uren op feestdagen m.u.v. 5 mei, onverminderd het bepaalde in Artikel 27: 100% van het uurloon.

Deze toeslagen zijn inclusief de vakantiebijslag (Artikel 32).

Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, zal overwerk op verzoek van de werknemer worden gecompenseerd in vrije tijd. De te compenseren vrije tijd komt overeen met het aantal uren overwerk. Werkgever en werknemer bepalen in overleg wanneer de vrije tijd wordt opgenomen.

Artikel 34 lid 2. [Consignatievergoeding.](#)

Toevoegen aan lid 2: "voor de tijd die langer dan een uur tijdens een consignatiedienst wordt gewerkt is overwerkvergoeding verschuldigd."

Artikel 43 [kopen van vakantiedagen](#)

Werknemers kunnen per jaar maximaal tweemaal de arbeidsduur per week zonder beperkingen vakantiedagen kopen om te sparen, tenzij met de OR andere afspraken zijn gemaakt. Afwijkende afspraken worden gemeld aan cao- partijen. De waarde van een vakantiedag wordt berekend op basis van het maandinkomen vermeerderd met de vakantiebijslag en eventueel andere voor hem geldende vaste inkomensbestanddelen die gelden bij zijn werkgever

Artikel 51 [Loopbaancoach](#)

De Werknemer kan eens per vijf jaar gebruikmaken van een NOLOC- of NOBOC gecertificeerde loopbaancoach.