

Deze cao

Mijn
dienstverband

Mijn werktijd
en vrije tijd

Mijn beloning

Mijn vitaliteit

Arbeids
verhoudingen

Einde
dienstverband
en doorwerken
na AOW-leeftijd

Bijlagen

Salaristabellen

Protocol-
bepalingen



NAK

1 mei 2026 tot en met 31 december 2026

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Deze cao.....	5
Artikel 1.1	Definities.....	5
Artikel 1.2	Looptijd.....	6
Hoofdstuk 2	Mijn dienstverband	7
Artikel 2.1	Arbeidsovereenkomst.....	7
Artikel 2.2	Verplichtingen.....	8
Artikel 2.3	Nevenwerkzaamheden	8
Artikel 2.4	Nulurenovereenkomst	9
Hoofdstuk 3	Mijn werktijd en vrije tijd	10
Artikel 3.1	Dienstroosters en arbeidsduur	10
Artikel 3.2	Flexibele werktijden	10
Artikel 3.3	Werken in het weekend en op feestdagen.....	11
Artikel 3.4	Wet arbeid en zorg.....	12
Artikel 3.5	Buitengewoon verlof.....	12
Artikel 3.6	Onbetaald verlof	13
Artikel 3.7	Vakantie.....	16
Artikel 3.8	Kopen en verkopen van (extra) vrije dagen bovenwettelijke vakantie	17
Hoofdstuk 4	Mijn beloning.....	18
Artikel 4.1	Functiegroepen en salaris	18
Artikel 4.2	Tijdelijke waarneming.....	19
Artikel 4.3	Promotie	19
Artikel 4.4	Eindejaarsuitkering	20
Artikel 4.5	Werknemer met een arbeidsbeperking.....	20
Artikel 4.6	Overwerk.....	20
Artikel 4.7	Consignatietoeslag.....	21
Artikel 4.8	Vakantietoeslag	21
Artikel 4.9	Onkostenvergoedingsregeling.....	22
Artikel 4.10	Stagevergoeding.....	22
Artikel 4.11	Zakelijke kilometers.....	22

Artikel 4.12	Reiskostenvergoeding woon- werkverkeer	22
Artikel 4.13	Jubileumgratificatie	23
Artikel 4.14	Pensioenregeling	23
Artikel 4.15	WGA-premie	23
Hoofdstuk 5	Mijn vitaliteit	24
Artikel 5.1	Duurzame inzetbaarheid	24
Artikel 5.2	Studieschuld	24
	Aflossing via WKR	24
Artikel 5.3	Ziekte / arbeidsongeschiktheid	25
Hoofdstuk 6	Arbeidsverhoudingen	26
Artikel 6.1	Vakbond en vakbondsfaciliteiten	26
Artikel 6.2	Verplichtingen werkgever	26
Artikel 6.3	Werkgeversbijdrageregeling	27
Artikel 6.4	Vakbondscontributie	27
Artikel 6.5	Klachtenregeling	27
Hoofdstuk 7	Einde arbeidsovereenkomst en doorwerken na AOW-leeftijd	28
Artikel 7.1	Einde arbeidsovereenkomst	28
Artikel 7.2	Vakantie bij einde dienstverband	29
Artikel 7.3	Uitkering einde dienstverband door pensioen	29
Artikel 7.4	Uitkering bij overlijden	29
Artikel 7.5	Doorwerken na AOW	30
	voor werknemers in dienst nadat zij de AOW-leeftijd hebben bereikt, ...	30
	geldende bepalingen uit de 'Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd'.	30
Bijlage 1	Salaristabellen	31
Bijlage 2	Protocolbepalingen	33

Partijen

Stichting Nederlandse Algemene Keuringsdienst voor zaaizaad en pootgoed van landbouwgewassen
(NAK)

en

CNV te Utrecht

Hoofdstuk 1 Deze cao

In deze cao vind je de arbeidsvoorwaarden die de werkgever met de vakbond heeft afgesproken. Ook in wetten rondom arbeidsrecht zijn arbeidsvoorwaarden geregeld. Deze wetten staan niet in deze cao, maar je kan de inhoud vinden via linkjes die je in de cao tegenkomt.

Cao-partijen mogen bij bepaalde onderwerpen afwijken van deze wetten. Als de cao anders is dan de wet, kun je dat lezen in het artikel van de cao. Als tijdens de looptijd van de cao de wet wijzigt, waardoor cao-partijen in de cao niet meer mogen afwijken, dan gaan cao-partijen met elkaar in overleg.

Artikel 1.1

Definities

(Bruto) bedragen

Alle bedragen die in deze cao staan zijn bruto, behalve als er staat dat het netto is.

BW

Het Burgerlijk Wetboek, boek 7, titel 10.

Deeltijdwerknemer

Wanneer je een arbeidsovereenkomst hebt van minder dan 38 uur per week. Alle bedragen en afspraken in deze cao zijn op basis van een fulltime arbeidsovereenkomst. Als je in deeltijd werkt, zijn de bepalingen van deze cao naar rato van toepassing, tenzij er bij het artikel iets anders staat aangegeven.

Dienstrooster

Een schema dat laat zien wanneer je begint en stopt met werken en wanneer je pauze hebt of niet hoeft te werken.

Maand

Een kalendermaand.

Maandinkomen

Je maandsalaris + een eventuele gegarandeerde persoonlijke toeslag.

Maandsalaris

Dit is het salaris uit de salaristabel ([bijlage 1](#)).

Ondernemingsraad

Het medezeggenschapsorgaan zoals bedoeld in de [Wet op de ondernemingsraden](#).

Partner

Je partner is degene met wie je getrouwd bent of met wie je geregistreerd partner bent of met wie je een samenlevingsovereenkomst hebt.

Seizoensgebonden arbeid

Werkzaamheden die als gevolg van het klimaat of natuurlijke omstandigheden maximaal negen maanden per jaar uit te voeren zijn.

Uurloon	Dit is het uurloon uit de tabel (bijlage 1).
Uursalaris	0,6073% van je maandinkomen.
Week	Een periode van zeven dagen die begint op maandagochtend.
Werkgever	Stichting Nederlandse Algemene Keuringsdienst voor zaaizaad en pootgoed van landbouwgewassen (NAK).
Werknemer	De persoon die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever. Deze cao spreekt de werknemer aan met "je". Stagiaires vallen niet onder deze cao. De NAK kent een stagebeleid, dat lees je hier

Artikel 1.2

Looptijd

Deze cao loopt van 1 mei 2026 tot en met 31 december 2026. De cao eindigt van rechtswege op 31 december 2026. Er is geen opzegging nodig.

Hoofdstuk 2 Mijn dienstverband

Artikel 2.1

Arbeidsovereenkomst

Arbeidsovereenkomst

1. Je ondertekent samen met de NAK een arbeidsovereenkomst. In je arbeidsovereenkomst staat of deze geldt voor bepaalde of voor onbepaalde tijd. Daarnaast staan afspraken, zoals over je functie en je salaris in je arbeidsovereenkomst.

2. Deze cao maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst.

Proeftijd

3. Er kan een [proeftijd](#) in je arbeidsovereenkomst staan.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

4. In afwijking van [artikel 668a van BW 7 lid 1](#) heeft je werkgever de mogelijkheid meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te sluiten. Dit kan je werkgever doen met werknemers die werken onder de afdeling buitendienst, het laboratorium én het Proef- en Controlebedrijf. Je werkgever mag met deze werknemers in een periode van 48 maanden zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangaan. Voor deze groep werknemers geldt dat je werkgever ook de mogelijkheid heeft in afwijking van [artikel 668a van BW 7 lid 1](#) een kortere tussenpoos in de ketenregeling te hanteren

Seizoensgebonden functies ketenregeling

Omzetten bepaalde tijd naar onbepaalde tijd

5. Cao-partijen hebben een intentieafpraak gemaakt: de NAK zet een contract voor bepaalde tijd na een jaar om naar onbepaalde tijd als er een relatie ligt met structureel werk dat een volledig kalenderjaar ook daadwerkelijk plaatsvindt. Daarnaast blijft de NAK de ruimte houden om daarvan af te wijken als blijkt dat het werk bijvoorbeeld slechts voor een beperkte tijd aan de orde blijft. Bij een dergelijke afwijzing zal de werkgever dan ook altijd onderbouwen waarom dit werk tijdelijk van aard is.

Uitzendkracht en ketenregeling

6. Als je voor je in dienst kwam, als uitzendkracht bij de NAK hebt gewerkt, dan telt die periode als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Het maakt daarbij niet uit hoeveel arbeidsovereenkomsten je met het bureau had in die periode. Dit is een afwijking van [artikel 668a BW](#).

Afzegging oproepkrachten

7. In afwijking van [artikel 628a BW](#) geldt een minimale termijn van 48 uur voor het afzeggen van oproepkrachten. Dit geldt voor werknemers met een min-max contract en voor werknemers met een nulurencontract. De afspraak betekent dat als de werkgever minimaal 48 uur van tevoren een oproepkracht afzegt er geen loondoorbetalingsverplichting is. Cao-partijen spreken af dat in het

najaar van 2026 een eerste kwalitatieve evaluatie volgt van deze afspraak. Een volgende evaluatie vindt plaats in het najaar 2027.

Artikel 2.2

Verplichtingen

- | | |
|--|--|
| Goed werknemer | 1. Als werknemer houd jij je aan de regels die bij je werkgever gelden. Je handelt als "goed werknemer" en hebt daarbij oog voor de belangen van je werkgever. |
| Opvolgen aanwijzingen en voorschriften | 2. Je voert je werkzaamheden zo goed mogelijk uit én volgt de aanwijzingen en voorschriften van je werkgever op. Je houdt je aan de richtlijnen over veiligheid, gezondheid en welzijn. Je gebruikt de voorgeschreven persoonlijke beschermings- en veiligheidsmiddelen. Zo voorkom je dat jij of anderen gevaar lopen op het werk. |
| Werk- en rusttijden | 3. Je houdt je aan de werk- en rusttijden op basis van je dienstrooster. |
| Werken buiten je dienstrooster | 4. Je werkgever heeft de mogelijkheid je werk te laten doen buiten de uren van je dienstrooster om. Je werkgever houdt zich daarbij aan de wet en aan de cao-afspraken. |
| Geheimhouding | 5. In je werk kom je veel te weten van de NAK en haar relaties. Je bent gebonden aan geheimhouding over alle bedrijfsaangelegenheden en informatie waarvan je in redelijkheid weet of kan vermoeden dat geheimhouding van belang is. De geheimhoudingsverplichting geldt tijdens je dienstverband, maar ook nadat je uit dienst bent gegaan. |
| Dichter bij het werk wonen | 6. Als het werk het nodig maakt, kan je werkgever met je in overleg om de mogelijkheden te bespreken dat je dichter bij je werk gaat wonen. |
| Veranderingen van adres of in je leven | 7. Je laat het je werkgever (via de afdeling Personeel en Organisatie (P&O)) meteen weten als je adres verandert of als er andere belangrijke veranderingen zijn, zoals een huwelijk, geboorte of overlijden in je gezin. Als de werkgever het vraagt, laat je de bewijsstukken zien. |
| Gebruik middelen van je werkgever | 8. Alle middelen die je van de werkgever krijgt, mag je alleen voor werk gebruiken. Voor privégebruik heb je schriftelijke toestemming nodig en betaal je een vergoeding. |
| Verwacht gedrag | 9. Tijdens inspectie, analyse of soortgelijk werk ben je objectief, eerlijk en onafhankelijk. Als je denkt dat je dit niet bent, vertel je dit voor het werk begint aan je leidinggevende en wacht je op instructies voordat je verder gaat. |

Artikel 2.3

Nevenwerkzaamheden

- | | |
|------------|--|
| Ander werk | 1. Wil je naast je werk bij je werkgever nog ander werk gaan doen voor jezelf of voor een andere werkgever? Of deed je dit al voor je bij de |
|------------|--|

NAK ging werken? Meldt dit dan vooraf en vraag toestemming aan de NAK. Het maakt niet uit of het om betaalde of onbetaalde werkzaamheden gaat.

- | | |
|-----------------------------|---|
| Toestemming | 2. Je werkgever geeft toestemming, tenzij er een objectieve rechtvaardigingsgrond is om toestemming te weigeren. |
| Geen toestemming | 3. Als je geen toestemming hebt gekregen om nevenwerkzaamheden te doen én vervolgens door deze nevenwerkzaamheden ziek wordt dan krijg je de aanvulling uit artikel 5.3 niet. |
| Werk gericht op de politiek | 4. Als je werk gericht op de politiek doet, zoals voor een gemeenteraad of een commissie op basis van de Gemeentewet, maakt je werkgever dit volgens artikel 643 BW mogelijk. |

Artikel 2.4 Nulurenovereenkomst

- | | |
|-----------------------|--|
| Periodiek bij nuluren | 1. Als je bij de NAK werkt op basis van een nulurencontract, maar jaarlijks terugkeert, werkt het periodiekensysteem anders. Je krijgt één periodiek toegekend bij je nieuwe aanstelling ten opzichte van je vorige aanstelling. Om dit toegekend te krijgen moet je op basis van dezelfde functie bij de NAK werken én goed functioneren. |
| Betaling | 2. Je ontvangt de betaling per vier weken. Deze betaling ontvang je uiterlijk op de laatste dag van de 5 ^e week. |
| Vakantietoeslag | 3. Als je bij de NAK werkt op basis van een nulurenovereenkomst betaalt je werkgever steeds een deel van je vakantietoeslag uit bij het uitbetalen van je salaris. |
| Ziek | 4. Als je ziek wordt, krijg je voor de eerste periode van 52 weken ziek, een loondoorbetaling van je werkgever. De hoogte van deze loondoorbetaling baseert je werkgever op de gewerkte arbeidsuren in de periode van 13 weken voorafgaand aan de dag dat je ziek werd |
| Overlijden | 5. Als je komt te overlijden, ontvangen je nabestaanden een overlijdensuitkering. Voor de hoogte van de overlijdensuitkering rekent je werkgever met het totaal aantal gewerkte arbeidsuren in de periode van zes weken voor je overlijden. |

Je werkgever betaalt deze overlijdensuitkering niet als je vlak voor je overlijden geen recht op loon had (op basis van [artikel 629 lid 1 van het BW](#)). Ook betaalt je werkgever geen overlijdensuitkering uit als je door eigen toedoen geen recht hebt op een uitkering van de [sociale verzekeringswetten](#).

Hoofdstuk 3 Mijn werktijd en vrije tijd

In dit hoofdstuk lees je alle afspraken die cao-partijen hebben gemaakt over je werktijd en over je vrije tijd. Een goede balans tussen je werk en privé is daarbij het uitgangspunt. Het is belangrijk om regelmatig vrij te zijn zodat je kunt herstellen van je werk en andere dingen kan doen.

Artikel 3.1

Dienstroosters en arbeidsduur

- | | |
|--------------------------------|--|
| Arbeidsduur | 1. De normale arbeidsduur voor een fulltimer is op jaarbasis gemiddeld 38 uur per week |
| Adv | 2. Als je 40 uur werkt, heb je op jaarbasis 12 adv-dagen. De richtlijn is dat je 2 adv-dagen per kwartaal inzet om vrij te zijn. Als dit niet lukt, mag je 2 dagen van één kwartaal verdelen over de andere kwartalen. Je ADV vervalt aan het einde van het kalenderjaar. Dit geldt niet voor de ingeplande adv-dag(en) waarop je van je werkgever opdracht hebt gekregen te werken. |
| Deeltijd | 3. Als je in deeltijd gaat werken, mag je eenmalig kiezen voor wel of geen adv. |
| Adv-dagen naar rato | 4. Als je korter dan een kalenderjaar in dienst bent, krijg je het aantal adv-dagen naar rato. Je werkgever rondt daarbij af op kwartieren. |
| Regeling variabele werktijden | 5. Je werkt volgens een dienstrooster per week. Je kan de wekelijkse arbeidsduur in overleg met je werkgever variabel invullen op basis van de regeling variabele werktijden . |
| Half uur per dag langer werken | 6. Als je op een werkdag je werk moet afmaken en daarvoor tot maximaal een half uur langer werkt, dan maakt dat deel uit van de wekelijkse arbeidsduur (op basis van lid 1). |
| Aanpassen dienstrooster | 7. Je werkgever heeft de mogelijkheid je vastgestelde dienstrooster aan te passen. Dit kan je werkgever doen als er onvoorziene wijzigingen zijn in de uit te voeren werkzaamheden. |
| Buitendienst | 8. Als je vooral in de buitendienst werkt, heb je in principe dezelfde arbeidstijd als een werknemer in de binnendienst. Maar in de buitendienst besteed je jouw arbeidstijd op een manier die aansluit bij de behoefte van het werk. Dit geldt per dag, maar ook op jaarbasis. |

Artikel 3.2

Flexibele werktijden

- | | |
|---------------|---|
| Flexibiliteit | 1. Cao-partijen vinden flexibiliteit belangrijk. Het gaat hierbij over flexibele roosters en werktijden, maar waarbij altijd rekening |
|---------------|---|

gehouden wordt met het aanbod van werk. Als werknemer heb je hierin een verantwoordelijkheid, in overleg met je leidinggevende. Als in de praktijk blijkt dat de cao knelt om flexibele werktijden mogelijk te maken, dan gaan cao-partijen met elkaar daarover in overleg.

Buitendienst

2. Als je in de buitendienst werkt, ben je zelf verantwoordelijk voor het efficiënt en aanbodgericht werken. Als je noodzaak ziet om op zaterdag of zondag te werken dan stem je dit af met je leidinggevende. In het [artikel 4.6](#) overwerk is ook beschreven dat dit alleen in opdracht van de werkgever kan zijn.

4x9 werken

3. De volgende uitgangspunten gelden voor 4x9 werken bij de NAK:
 - De aard van de werkzaamheden in de operationele afdelingen (inclusief het Proef- en Controlebedrijf) vraagt om continue aanwezigheid, spreiding over de volledige werkweek en directe beschikbaarheid op locatie. Dit is noodzakelijk om de voortgang van processen te waarborgen, de bezetting optimaal te houden en onze dienstverlening richting klanten en interne collega's niet in het gedrang te laten komen. Hierdoor is het helaas niet haalbaar om binnen deze afdelingen een 4x9-werkweek te faciliteren.
 - Voor de stafafdelingen is er doorgaans meer ruimte in de planning en zijn de werkzaamheden minder afhankelijk van fysieke aanwezigheid op vaste tijden. Daarom is het in goed overleg met de leidinggevende wel mogelijk om gebruik te maken van de regeling om 4x9 te werken.

Artikel 3.3

Werken in het weekend en op feestdagen

Feestdagen

1. In principe hoef je niet te werken op zaterdagen, zon- en feestdagen. Op feestdagen ben je vrij met behoud van jouw maandinkomen. De feestdagen zijn:

- Nieuwjaarsdag
- Pasen
- De dag die de overheid aanwijst als Koningsdag
- Hemelvaartsdag
- Pinksteren
- Kerstdagen
- Nationale Bevrijdingsdag in lustrumjaren (eens in de vijf jaar)

Als je werkgever je betaalt op basis van de uurloontabel dan is werken op feestdagen al in het uurloon gecompenseerd.

Overwerk

2. Bedrijfsomstandigheden bij je werkgever kunnen het noodzakelijk maken dat je toch moet werken op de genoemde dagen in lid 1. In dat geval geldt het artikel overwerk ([artikel 4.6](#)).

Artikel 3.4

Betaald en onbetaald verlof

Wet arbeid en zorg

Je kunt gebruik maken van de regelingen voor betaald en onbetaald verlof in de [Wet arbeid en zorg](#). Dit gaat dan bijvoorbeeld over zwangerschaps- en ouderschapsverlof.

Artikel 3.5

Vrij bij gebeurtenissen

Buitengewoon verlof

In deze cao heb je om verschillende redenen recht op buitengewoon verlof. In onderstaande tabel is dit weergegeven. Je bent dan betaald vrij als je de onderstaande gebeurtenissen ook bijwoont. Om betaald vrij te kunnen zijn, informeer je tenminste één dag van tevoren je werkgever. Je deelt bewijsstukken met je werkgever wanneer je werkgever daarom vraagt.

Gebeurtenis	Duur
Overlijden van de partner, (pleeg)kind, (stief-; schoon) ouders	Van de dag van het overlijden tot en met de dag van uitvaart
Overlijden van groot(schoon-)ouder, kleinkind, broer, zus, schoonzoon, schoondochter, zwager, schoonzus	De dag van de uitvaart
Ondertrouw, dag van het huwelijk, ondertekening van een officiële samenlevingsovereenkomst of geregistreerd partnerschap	Eén dag
Huwelijk of geregistreerd partnerschap	Drie dagen
Huwelijk of ondertekening van geregistreerd partnerschap van een (stief-; pleeg-)kind, kleinkind, broer, zus, (stief-; schoon-)ouder, zwager, schoonzus.	Eén dag
25-, 40-, 50-, 55-, 60 en 65-jarig huwelijk of geregistreerd	Eén dag

Gebeurtenis	Duur
partnerschap van jou of van je (stief-; schoon-)ouders.	
Je 25- en 40-jarig dienstjubileum	Eén dag
Noodzakelijk bezoek aan dokter of medisch specialist dat niet buiten werktijd kan	Je werkgever bepaalt de beschikbare tijdsduur naar billijkheid. Je werkgever kan langer verzuim toestaan. Als blijkt dat je dit als werknemer misbruikt dan kan je werkgever de doorbetaling van je maandinkomen stopzetten. Het kan zijn dat er geen sprake is van een billijke tijdsduur doordat je ver van je standplaats woont. In dat geval kan je werkgever besluiten dat je een deel van je bestede tijd in je vrije tijd doet.
Verhuizing op verzoek van je werkgever door een overplaatsing	Twee dagen

Artikel 3.6

Onbetaald verlof

Deeltijd- en voltijdverlof

1. Je hebt de mogelijkheid voor een bepaalde periode minder uren te werken dan in je arbeidsovereenkomst afgesproken (deeltijdverlof) of helemaal niet te werken (voltijdverlof). Je kunt daarbij bijvoorbeeld denken aan een sabbatical.
Je kunt daarvoor onbetaald verlof opnemen. Je doet dit in overleg met je werkgever.

Onbetaald verlof

2. Als je onbetaald verlof bij je werkgever opneemt om betaald of niet-betaald werk ergens anders uit te voeren, dan heb je vooraf toestemming van je werkgever nodig.
3. Je werkgever kan je maximaal één keer per jaar onbetaald verlof toekennen. Het onbetaalde verlof is minimaal één maand en maximaal zes maanden.

Procedure

4. Voor het aanvragen van onbetaald verlof hanteert je werkgever de volgende procedure:

Duur van het verlof	Aanvraagtermijn werknemer	Bevestiging werkgever
korter dan één maand	zo spoedig mogelijk	zo spoedig mogelijk
van één maand tot zes maanden	minimaal twee maanden vooraf	twee weken na verlofaanvraag
onbeperkt aantal maanden direct voorafgaand aan pensioen	minimaal zes maanden vooraf	maximaal twee maanden na verlofaanvraag

Weigeren

5. Je werkgever mag een verzoek voor onbetaald verlof weigeren, maar dit kan alleen met een goede beredeneerde onderbouwing.

Gevolgen voor arbeidsvoorwaarden

6. Als je onbetaald verlof opneemt stopt het doorbetalen van je maandinkomen én stoppen alle andere secundaire arbeidsvoorwaarden.
7. Voor bepaalde arbeidsvoorwaarden uit deze cao is de consequentie afhankelijk van of je deeltijd of voltijd onbetaald verlof neemt en of je dit wel of niet tussentijds opneemt als onderbreking. Dit is in de volgende tabel weergegeven:

	Voltijdverlof als onderbreking	Deeltijdverlof als onderbreking	Verlof niet als onderbreking, maar bijvoorbeeld voor pensioen
Salaris-verhoging	Ja		
Pensioen-opbouw	Je stopt tijdens de periode van onbetaald verlof.		
Autoregeling/auto van de zaak	Als je langer dan een maand verlof neemt en de auto niet privé gebruikt moet je de auto inleveren	Je hoeft de auto van de zaak niet in te leveren	Auto van de zaak bij de start van het verlof inleveren
Dienstjubileum	Als je jubileert tijdens je verlofperiode, krijg je de jubileumuitkering betaald op		Je krijgt de uitkering uitbetaald op basis van je

	Volftijdverlof als onderbreking	Deeltijdverlof als onderbreking	Verlof niet als onderbreking, maar bijvoorbeeld voor pensioen
	basis van je oorspronkelijke maandinkomen		oorspronkelijke maandinkomen. Als er fiscale consequenties zijn dan zijn die voor jouw rekening. De viering van je jubileum vindt tegelijk plaats met je afscheid.
Vakantie en vakantie-toeslag	Stopt voor de periode dat je met verlof bent	Opbouw vindt naar rato plaats	Stopt voor de periode dat je met verlof bent
ADV	Stopt voor de periode dat je met verlof bent	Opbouw vindt naar rato plaats	Stopt voor de periode dat je met verlof bent
Onkosten-vergoeding	Stopt	Naar rato	Stopt
Vergoeding woon-werkverkeer	Stopt	Naar rato	Stopt
Ter beschikking gestelde middelen	Als je middelen van je werkgever gebruikt waar je privé ook gebruik van maakt én daarvoor hebt betaald dan hoeft je deze niet in te leveren. Middelen die je niet privé	De middelen hoeft je niet in te leveren	De middelen lever je in

	Voltijdverlof als onderbreking	Deeltijdverlof als onderbreking	Verlof niet als onderbreking, maar bijvoorbeeld voor pensioen
	gebruikt en waar je dus niet voor betaald hebt, lever je in.		

Ziek tijdens onbetaald verlof

8. Je onbetaald verlof loopt door als je tijdens dit verlof ziek wordt. Je eerste ziektedag is de eerste dag na de afgesproken periode van onbetaald verlof als je dan nog steeds ziek bent. Je hebt wel de mogelijkheid om tijdens het onbetaald verlof de bedrijfsarts te bezoeken.

Terugkeer in je functie na onbetaald verlof

9. Als je onbetaald verlof opneemt is het uitgangspunt dat je na afloop kunt terugkeren in je eigen functie. Je werkgever betaalt je dan weer het oorspronkelijke maandinkomen uit. Als in de tussentijd een salarisverhoging aan de orde is, dan past je werkgever dat ook op jouw maandinkomen toe. Alleen vanwege zwaarwichtige bedrijfsbelangen kan het voorkomen dat je niet kan terugkeren in je eigen functie. In dat geval ga je in overleg met je werkgever in welke vergelijkbare functie of functie op hetzelfde niveau je kan terugkeren.

Artikel 3.7

Vakantie

Aantal vakantiedagen

1. In een vakantiejaar (januari tot en met december) krijg je 20 wettelijke en 4 bovenwettelijke vakantiedagen. Informatie over het vervallen of verjaren van deze vakantiedagen lees je [hier](#).

Als je korter in dienst bent of tijdens het vakantiejaar uit dienst gaat, krijg je het aantal vakantiedagen naar rato.

Salarisgroep J

2. Als je in salarisgroep J of hoger werkt, krijg je een extra vakantiedag. In totaal heb je dan 25 vakantiedagen, waarvan 20 wettelijk. Deze extra bovenwettelijke dag is omdat je werkgever je tijdens overwerk geen overwerktoeslag betaalt.

Minimaal twee weken vrij

3. Je neemt minimaal twee weken aaneengesloten vakantie op. Het is belangrijk dat je je vakantiedagen zoveel mogelijk opneemt in het vakantiejaar waarin je ze hebt gekregen.

Geen goedkeuring	4. Je mag je vakantie opnemen wanneer jij dit wil. Het kan zijn dat je werkgever een aangevraagde vakantie niet goedkeurt. Dit kan je werkgever doen als vanwege eisen van het bedrijf het niet mogelijk is.
Ziek tijdens vakantie	5. Als je ziek wordt tijdens je vakantie, dan meld je dit bij je werkgever. Voor deze dagen schrijft je werkgever geen vakantiedagen af als je door ziekte ook geen vakantie hebt kunnen genieten. Daarvoor is het nodig vast te stellen dat je ook écht ziek bent. Hiervoor deel je eventueel een medische verklaring met je werkgever. Je houdt je ook tijdens je ziekte aan de controlevoorschriften.

Artikel 3.8

Kopen en verkopen van (extra) vrije dagen bovenwettelijke vakantie

Kopen vakantie	1. Als je extra vakantiedagen nodig hebt, dan kan je deze kopen. Je koopt dan bovenwettelijke vakantie en dit kan met een maximum van per kalenderjaar van twee keer je contractuele wekelijkse arbeidsduur. Je mag op basis van wetgeving door het kopen van vakantie nooit minder verdienen dan het wettelijk minimumloon.
Waarde van een vakantie-uur	2. Je betaalt je uursalaris vermeerderd met vakantietoeslag over elk uur vakantie dat je koopt. Je werkgever verrekent de aankoop met de uitbetaling van je maandinkomen bij de eerstvolgende maand.
Opnemen van gekochte vakantie	3. Als je vakantie aankoopt dan overleg je dit met je leidinggevende. In dit overleg bespreek je ook wanneer je de aangekochte vakantie gaat opnemen.
Verkopen vakantie	4. Als je te veel vakantiedagen hebt dan kan je de bovenwettelijke vakantie-uren verkopen. Ook hiervoor geldt een maximum van 76 uur per jaar
Geen combinatie van kopen en verkopen	5. Je kan in één kalenderjaar alleen bovenwettelijke dagen kopen of verkopen. Dit betekent dat als je in een kalenderjaar vakantiedagen koopt, je ze niet alsnog kan verkopen.

Hoofdstuk 4 Mijn beloning

In dit hoofdstuk lees je alle beloningen en vergoedingen die in de cao zijn afgesproken. Je leest daarin terug dat bij de NAK de beloning breder is dan alleen het salaris. Zo draagt de NAK volledig bij aan de opbouw van jouw salaris voor later, namelijk je pensioen. Ook kun je in aanmerking komen voor toeslagen, zoals voor overwerk.

Artikel 4.1

Functiegroepen en salaris

ORBA-methode

1. De NAK gebruikt voor de indeling van functies de ORBA-methode van functiewaardering. Dit leidt tot een aantal generieke profielen met werkbeschrijving. Deze generieke profielen zijn gekoppeld aan (een aantal) functiegroepen.

Salarisschalen

2. Elke functiegroep heeft zijn eigen salarisschalen ([bijlage 1](#))

Periodieken

3. Elke salarisschaal kent een minimum en een maximum maandsalaris. Om van het minimum naar het maximum te komen, kent elke salarisschaal een aantal periodieken.

Afwijking

4. Als je in dienst komt bij je werkgever, spreek je een salaris af die past bij de salarisschaal van je functie. Het uitgangspunt is dat je start op het minimum van de salarisschaal. Je werkgever kan hiervan afwijken als je relevante ervaring hebt opgedaan. Je werkgever kan dan bij de start al één of meerdere periodiek(en) toekennen.

Twee jaar lagere schaal

5. Je werkgever kan je voor maximaal twee jaar in een lagere salarisschaal plaatsen. Dit kan je werkgever doen als je nog niet voldoende kennis en ervaring hebt om de functie uit te voeren.

Beoordeling

6. Elk jaar beoordeelt je werkgever je functioneren. Op basis daarvan krijg je geen, één of meerdere periodiek(en) per 1 mei toegekend. Hiermee kan je salaris jaarlijks stijgen tot het maximum van de schaal die bij je functie hoort. Als je op 1 mei nog geen jaar in dienst bent, dan krijg je de eerste toekenning een jaar nadat je in dienst bent gekomen. Voor de volgende jaren is je eventuele stijging per 1 mei. Als je na 31 oktober in dienst bent gekomen of je eerste periodiek(en) hebt gehad, krijg je geen periodieke(en) toegekend per de eerstvolgende mei, maar pas bij het jaar daarop.

Salaris per maand

7. Je werkgever betaalt je salaris per maand uit. De maandbetaling ontvang je uiterlijk op de laatste werkdag van de maand.

8. In [artikel 628 BW](#) is de loondoorbetalingsplicht voor je werkgever geregeld. In afwijken van dit artikel geldt deze plicht voor je

werkgever niet voor de eerste negen maanden van jouw dienstverband.

Artikel 4.2

Tijdelijke waarneming

Hogere functie

1. Als je tijdelijk een functie volledig waarneemt die hoger is ingedeeld dan je eigen functie, blijf je in jouw eigen functiegroep en bijbehorende salarisschaal.

Periode van minimaal één maand

2. Als je tijdelijke waarneming minimaal één maand duurt, dan krijg je een tijdelijke toeslag. De hoogte van de toeslag is gelijk aan het verschil tussen jouw salaris en het salaris dat je zou ontvangen als je promotie zou hebben gemaakt naar de waargenomen functie.

Waarneming door vakantie

3. Je krijgt deze tijdelijke toeslag niet als je waarneemt voor een collega die vakantie heeft. Ook krijg je de tijdelijke toeslag niet als in jouw functie al rekening gehouden is met het waarnemen van een hogere functie.

Artikel 4.3

Promotie

Promotie

1. Als je promotie maakt kun je naar een hogere functie en daarmee hogere salarisschaal gaan. Dit gebeurt vanaf de maand waarin je promoveert.

Hogere salarisschaal

2. Als je in een hogere salarisschaal komt, verhoogt je werkgever je maandsalaris met de helft van het verschil tussen minimumsalarissen van de twee betrokken salarisschalen. Als dat niet genoeg is, verhoogt je werkgever je maandsalaris tot het eerstvolgende bedrag in de hogere schaal.

Twee jaar lagere salarisschaal

3. Het kan voorkomen dat je promotie maakt, maar nog niet volledig over de kennis en ervaring beschikt die hoort bij je nieuwe functie. In dat geval heeft je werkgever de mogelijkheid je maximaal twee jaar in een lagere salarisschaal te plaatsen.

Promotie na 31 oktober

4. Als je na 31 oktober promotie maakt, heeft je werkgever de mogelijkheid je periodiek een jaar later toe te passen én niet vanaf de eerstvolgende 1 mei. Je mag hierdoor nooit minder verdienen dan je zou verdienen als je geen promotie had gemaakt.

Artikel 4.4

Eindejaarsuitkering

Ingangsdatum

1. Vanaf 2025 geldt jaarlijks een eindejaarsuitkering voor alle werknemers die nog in dienst zijn / aan het werk zijn bij de NAK op 1 december van dat jaar.

Hoogte	2. De hoogte van de eindejaarsuitkering is vanaf 2026 €300,- op basis van een fulltime dienstverband en minimaal 12 maanden in dienst. Deze is naar rato als je in deeltijd werkt en naar rato als je korter in dienst bent. Als je op of voor de 15e van de maand in dienst komt dan telt de lopende maand mee voor de naar rato bepaling van de eindejaarsuitkering. Als de werknemer later dan de 15e van de maand in dienst komt dan telt de eerstvolgende maand als eerste maand mee voor de naar rato bepaling van de eindejaarsuitkering.
Werkkostenregeling (WKR)	3. Zolang de fiscale ruimte van de WKR minimaal gelijk blijft aan het niveau van 2025 is het elk jaar mogelijk €150,- van de eindejaarsuitkering netto uit te betalen.

Artikel 4.5 Werknemer met een arbeidsbeperking

[Bij de NAK is ook ruimte voor werknemers met een arbeidsbeperking.](#)

Definitie	1. Dit zijn werknemers als bedoeld in artikel 90 van de Ziektewet .
Indeling in functie en salarisschaal	2. Voor deze werknemers geldt een indeling in een functie en bijbehorende salarisschaal die gelijk is aan de indeling voor werknemers zonder arbeidsbeperking.
Dispensatie UWV	3. Als de werknemer met een arbeidsbeperking de functie niet volledig kan vervullen, kan de NAK mogelijk dispensatie krijgen van het UWV. Deze dispensatie gaat over het niet hoeven te betalen van het maandsalaris van deze cao.

Artikel 4.6 Overwerk

Dienstrooster	1. Je werkt volgens een met jou afgesproken dienstrooster. In dit dienstrooster is de normale dagelijkse arbeidstijd opgenomen.
Extra werken en compensatie in tijd voor tijd	2. Als je in opdracht van je werkgever extra werkt bovenop de afgesproken dagelijkse arbeidstijd dan geldt een compensatie in tijd voor tijd. Het extra werk in opdracht van je werkgever is overwerk. Als voorbeeld: als je normaal 8 uur per dag werkt en je werkt in opdracht van je werkgever op die dag 9 uur dan heb je 1 uur overwerk. Als je normaal 6 uur per dag werkt en je werkt in opdracht van je werkgever op die dag 7 uur dan heb je ook 1 uur overwerk.
Opnemen tijd voor tijd	3. Je opgebouwde tijd voor tijd moet je vóór 1 augustus van het volgende kalenderjaar opnemen.
Toeslag	4. Als je in opdracht van je werkgever op de volgende momenten overwerkt, krijg je een toeslag bovenop je uursalaris betaald:

Moment van overwerk	Toeslag per uur
Maandag tot en met vrijdag 00:00-07:00 uur	50%
Maandag tot en met vrijdag 20:00-24:00 uur	50%
Zaterdag, zon- en feestdagen	50%

Salarisgroep J

- Je krijgt geen toeslag op basis van lid 4 als je in salarisgroep J of hoger werkt. Als je in salarisgroep J of hoger werkt en jij en je werkgever vinden dat een verandering van de arbeidstijd of indeling nodig is, dan vindt daarover overleg tussen jullie plaats.

Artikel 4.7

Consignatietoeslag

Consignatie

- Consignatie betekent dat je bereikbaar bent voor je werkgever om je op te roepen voor werk. Je moet binnen 30 minuten na een melding op kantoor kunnen zijn.

- Je leidinggevende bepaalt welke werknemer wanneer consignatie heeft én deelt dit met de betreffende werknemer.

Toeslag

- Als je consignatie hebt, krijg je een toeslag per uur betaald voor de uren dat je bereikbaar bent. De toeslagen zijn als volgt:

Moment van consignatie	Toeslag per uur
Maandag tot en met vrijdag	5%
Zaterdag, zondag en feestdag	10%

Artikel 4.8

Vakantietoeslag

Hoogte vakantietoeslag

Je ontvangt elk jaar in april een vakantietoeslag van 8 % van 12 keer jouw feitelijke maandinkomen. Dit is gebaseerd op de periode 1 mei van enig jaar tot 1 mei van het volgende jaar.

Artikel 4.9

Onkostenvergoedingsregeling

Onkostenvergoeding

Bij je werkgever krijg je onkosten die je maakt om je werk uit te oefenen vergoed. De afspraken hiervoor maakt je werkgever met de ondernemingsraad. Je vindt de onkostenvergoedingsregeling [hier](#).

Artikel 4.10

Mbo en hbo-stage

Stagevergoeding

Mbo- en hbo-stagiaires krijgen een stagevergoeding van € 20,- per dag + de reiskosten op basis van [artikel 4.12](#).

Artikel 4.11

Zakelijke kilometers

Dienstauto

1. Als je voor het uitvoeren van je werk een auto nodig hebt dan krijg je een dienstauto, een kilometervergoeding of een auto van de zaak. Als je in aanmerking komt voor een dienstauto of een auto van de zaak, dan zijn diverse afspraken op jou van toepassing. Deze afspraken zijn gemaakt door je werkgever met de ondernemingsraad en vind je [hier](#).

Vergoeding zakelijke kilometers

2. Als je geen dienstauto of auto van de zaak hebt, maar je maakt wel voor je werk zakelijke kilometers, dan krijg je een vergoeding voor zakelijke kilometers.

Hoogte vergoeding

3. De hoogte van deze vergoeding is € 0,35 per gereden zakelijke kilometer

Autoverzekering

4. De voorwaarde voor de vergoeding zakelijke kilometers is dat je een autoverzekering inclusief ongevallen-inzittendenverzekering hebt afgesloten.

Aanhanger

5. Als je in opdracht van je werkgever een aanhanger meeneemt dan krijg je een toeslag van € 0,05 per kilometer op vergoeding voor zakelijke kilometers.

Nettobetaling

6. De totale vergoeding die je ontvangt voor zakelijke kilometers, betaalt je werkgever netto uit.

Artikel 4.12

Reiskostenvergoeding woon- werkverkeer

Woon-werkverkeer

1. Als je naar de locatie Emmeloord of locatie Tollebeek (Proef- en Controlebedrijf) reist om je werk te doen, betaalt je werkgever een woon-werkverkeervergoeding.

Hoogte vergoeding

2. De hoogte van deze vergoeding is € 0,23 per gereden kilometer met een maximum van 50 km enkele reis.

Reisdagen

3. je werkgever betaalt de reiskostenvergoeding uit op basis van je reisdagen. Deze reisdagen zijn per 1 mei 2024 opnieuw vastgesteld. Je werkgever rekent met 214 fiscaal werkbare dagen.

Openbaar vervoer

4. Als je met het openbaar vervoer reist, vergoedt je werkgever de kosten tegen het laagste tarief. Je deelt als bewijs het vervoersbewijs met je werkgever.

Verhuizen

5. Als je verhuist dan past je werkgever de reiskostenvergoeding vanaf de eerste maand volgend op je verhuizing aan.

Artikel 4.13

Uitkering bij jubileum

Jubileumgratificatie

Ben je 12,5, 25, 40 of 50 jaar bij de NAK in dienst? Dan ontvang je een jubileumgratificatie. De hoogte is afhankelijk van je jubileum. De grondslag is je maandinkomen vermeerderd met 8% vakantietoeslag.

- 12,5 jaar: 25%
- 25 jaar: 70%
- 40 jaar: 100%
- 50 jaar: 100%

Je werkgever betaalt je jubileumgratificatie netto uit als dit fiscaal is toegestaan.

Artikel 4.14

BPL-pensioen

Pensioenregeling

1. Pensioen vindt je werkgever een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Je bouwt pensioen op bij het Bedrijfspensioenfonds voor de landbouw (BPL). Je werkgever betaalt de volledige pensioenpremie.

Excedent

2. Ook geldt een excedentregeling. Dit is een aanvullende pensioenregeling als je meer verdient dan het vastgestelde maximumsalaris.

Link naar
pensioenregeling

3. Meer informatie over je pensioenregeling lees je [hier](#).

Artikel 4.15

WGA

WGA-premie

Tijdens de looptijd van de cao betaalt je werkgever de gedifferentieerde WGA-premie volledig.

Hoofdstuk 5 Mijn vitaliteit

Duurzame inzetbaarheid betekent dat je tijdens jouw werk altijd mogelijkheden en voorwaarden hebt om gezond en gelukkig te blijven werken, nu en in de toekomst. Dit betekent dat de werkomgeving je hierbij helpt en dat je de juiste houding en motivatie hebt om de kansen te benutten. De NAK stimuleert je als werknemer om je te blijven ontwikkelen en je verantwoordelijkheid te nemen om optimaal inzetbaar te blijven.

Artikel 5.1 Duurzame inzetbaarheid

Onafhankelijkheid en kwaliteit staat bij de NAK voorop. De NAK als werkgever streeft naar een open cultuur met samenwerking. Daarin vindt de NAK het belangrijk dat je duurzaam inzetbaar bent en blijft voor de organisatie. In dit artikel lees je wat de NAK concreet voor jou doet om je duurzaam inzetbaar te houden.

Eigen verantwoordelijkheid	1. De NAK stimuleert je eigen verantwoordelijkheid in je persoonlijke ontwikkeling. Je kan zelf je loopbaan sturen en letten op je eigen ontwikkeling en inzetbaarheid. Soms moeten jij en je werkgever compromissen sluiten. Beide partijen geven het aan als werken op een bepaald niveau, in een bepaald patroon, met een bepaalde werkweek of met een zware fysieke belasting niet meer mogelijk is.
Gezondheid en welzijn	2. Naast persoonlijke ontwikkeling speelt gezondheid en welzijn een rol. Bewustwording hiervan in relatie tot je eigen werkveld zijn aspecten waar de NAK op inspeelt door onder andere: • individuele gesprekken te organiseren met je leidinggevende, bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werkster; • individuele pensioengesprekken en voorlichting te faciliteren; • technische aanpassingen op het gebied van arbo, veiligheid, werkplekinrichting te realiseren inclusief investering van de NAK in apparatuur; • bewust veilig te werken.

Artikel 5.2 Studieschuld

Ingangsdatum	1. Werknemers met een studieschuld bij DUO kunnen (een deel van) het vakantiegeld vanaf 2027 inzetten om de studieschuld fiscaal vriendelijk af te lossen. De NAK als werkgever zal deze aflossing doen. Dit zal naar verwachting via de WKR verlopen.
Aflossing via WKR	
Studieafpraak	2. Cao-partijen maken in het najaar 2026 concrete afspraken maken over welk deel van het vakantiegeld een werknemer kan gebruiken voor de

aflossing én hoe vaak dit ingezet mag worden. Daarbij betrekken zij ook de overweging om een vast bedrag per jaar vanuit de WKR te reserveren voor het aflossen van studieschulden en afhankelijk van belangstelling kan die de hoogte per werknemer bepalen dat als aflossing mogelijk is..

Artikel 5.3 Ziekte / arbeidsongeschiktheid

Als je ziek bent en daardoor niet meer kunt werken, ben je arbeidsongeschikt. Als je daardoor je werk niet kan doen, gelden de bepalingen van [artikel 7:629](#) van het burgerlijk wetboek en de [Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen \(WIA\)](#). Als je arbeidsongeschikt bent vanwege zwangerschap of bevalling dan geldt de [Ziektewet](#).

- | | |
|-----------------------------|--|
| Eerste twee jaar ziek | <ol style="list-style-type: none">1. Tijdens ziekte krijg je van je werkgever tijdens de eerste twee ziektejaren (een deel van) je salaris doorbetaald. De hoogte van doorbetaling verschilt per periode dat je (nog) ziek bent.2. Je krijgt de eerste twee ziektejaren de wettelijke loondoorbetaling. Daar bovenop ontvang je in het eerste ziektejaar een aanvulling tot 100% van je maandinkomen en in het tweede ziektejaar een aanvulling tot 85% van je maandinkomen. Maandinkomen in dit artikel is het maandinkomen dat je verdiend zou hebben als je volledig arbeidsgeschikt zou zijn geweest. |
| Meewerken aan re-integratie | <ol style="list-style-type: none">3. De aanvulling is onder de voorwaarde dat je meewerkt aan de wettelijke re-integratieverplichtingen. |
| Opschorten | <ol style="list-style-type: none">4. De NAK kan de loondoorbetaling en de aanvulling in de eerste twee ziektejaren opschorten of stopzetten volgens de wettelijke regels. De NAK kan de aanvulling in de eerste twee ziektejaren ook opschorten of stopzetten als jij:<ul style="list-style-type: none">• je niet houdt aan de regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) of• weigert mee te werken aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV) of• de aanwezige veiligheidsmiddelen niet hebt gebruikt of de veiligheidsvoorschriften hebt overtreden en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt bent geraakt of• misbruik maakt van de voorziening of• niet meewerkt wanneer de NAK rechten tegenover derden kan claimen in verband met jouw arbeidsongeschiktheid. |

Hoofdstuk 6 Arbeidsverhoudingen

Cao-partijen vinden het belangrijk op basis van vertrouwen en gezamenlijke belangen te werken aan de ontwikkeling van werknemers en de onderneming.

Artikel 6.1

Vakbond en vakbondsfaciliteiten

Akkoord met de cao

1. De vakbond bevordert dat de vakbondsleden akkoord gaan met deze cao en komt deze cao op basis van redelijkheid en billijkheid na. De vakbond zal er alles aan doen om arbeidsrust bij de NAK te verzekeren en daarmee geen acties, zoals stakingen en werkonderbrekingen voeren of bevorderen.

Doorbetaald vrij

2. Je krijgt voor maximaal vijf dagen doorbetaald vrij voor vakbondswerk als:
 - Je bent afgevaardigd door de vakbond om deel te nemen aan een bijeenkomst die vooraf ook is gedeeld met je werkgever. Het gaat hierbij bijvoorbeeld over een congres, een districtsvergadering, een bedrijfsconferentie of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen.
 - Je deelneemt aan een vormings- of scholingsbijeenkomst van de vakbond.

De vakbond vraagt op tijd voor jou aan je werkgever vrij. Je werkgever geeft je vrij als het verzoek voldoet aan bovenstaande én de bedrijfsomstandigheden het ook mogelijk maken.

Artikel 6.2

Verplichtingen werkgever

Cao van toepassing

1. Je krijgt van de werkgever een individuele arbeidsovereenkomst. In deze arbeidsovereenkomst is de cao van toepassing verklaard. Je werkgever komt de cao op basis van redelijkheid en billijkheid na.

Goede
werkomstandigheden

2. Je werkgever zorgt voor goede werkomstandigheden en beschermt jouw belangen. Je krijgt van je werkgever instructies en regels uitgelegd. Je werkgever biedt beschermende kleding en zorgt zo nodig voor medische begeleiding. Ook biedt je werkgever de mogelijkheid voor een preventief medisch onderzoek.

Werkervaringsplaatsen

3. Je werkgever stelt per jaar 3 werkervaringsplaatsen beschikbaar voor personen die een zwakke positie op de arbeidsmarkt hebben.

Artikel 6.3

AWVN-
werkgeversbijdrage

Werkgeversbijdrageregeling

NAK betaalt tijdens de looptijd van deze cao aan CNV de werkgeversbijdrage volgens de AWWN-werkgeversbijdrageregeling.

Artikel 6.4

Belastingvoordeel
vakbondscontributie

Vakbondscontributie

Als je lid bent van de vakbond, zal de NAK jouw vakbondscontributie fiscaal vriendelijk verrekenen als je dat wilt. Dit betekent dat je de contributie kunt betalen uit je brutoloon en zo belastingvoordeel hebt. Je werkgever doet dit binnen de werkkostenregeling en zolang als dat mogelijk is en de andere medewerkers er geen nadeel van hebben, omdat zij ook gebruikmaken van de vrije ruimte.

Artikel 6.5

Leden
klachtencommissie

Klachtenregeling

1. Cao-partijen hebben een klachtencommissie samengesteld:
 - een lid gekozen door de NAK;
 - een lid gekozen door de vakbond;
 - een voorzitter gekozen door de NAK én de vakbond.
2. Als je vindt dat je werkgever een arbeidsvoorwaarde onjuist toepast, dan ga je in overleg met je werkgever. Als je binnen drie maanden geen overeenstemming bereikt met je werkgever, kan je een beroep doen op de klachtencommissie.
3. Als je een beroep doet op de klachtencommissie dan dien je jouw verzoek schriftelijk en onderbouwd in.
4. De klachtencommissie kan informatie verzamelen en mensen uitnodigen om gehoord te worden. De uitgenodigde persoon mag een adviseur meenemen. Het uitgangspunt is dat de klachtencommissie binnen drie maanden een beslissing neemt.
5. De uitspraak van de klachtencommissie is bindend.

Onjuiste toepassing
arbeidsvoorwaarde

Schriftelijk
onderbouwen

Beslissing
klachtencommissie

Bindende uitspraak

Hoofdstuk 7 Einde arbeidsovereenkomst en doorwerken na AOW-leeftijd

Als je uit dienst gaat / wilt gaan bij de NAK of je gaat na je AOW-leeftijd nog langer door dan vind je de afspraken hierover in dit hoofdstuk

Artikel 7.1 Einde arbeidsovereenkomst

1. In het burgerlijk [wetboek boek 7 artikelen 667 t/m 686a](#) staan bepalingen die het einde van de arbeidsovereenkomst regelen. Cao-partijen hebben in afwijking van de wettelijke bepalingen afspraken gemaakt. Als je in dienst bent bij de NAK dan is het eindigen van je arbeidsovereenkomst afhankelijk van de lengte van je dienstverband:
 - a. 1 jaar of langer in dienst bij de NAK
 - je arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de datum die in je arbeidsovereenkomst staat;
 - je kan je arbeidsovereenkomst opzeggen, daarvoor geldt een opzegtermijn van twee maanden. Je zegt voor het einde van een maand op;
de opzegtermijn voor je werkgever is ook twee maanden.
 - b. Korter dan 1 jaar in dienst bij de NAK
 - je arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de datum die in je arbeidsovereenkomst staat;
 - je arbeidsovereenkomst eindigt op de laatste dag van het tijdvak of de genoemde werkzaamheden die in je arbeidsovereenkomst staan;
 - je kan je arbeidsovereenkomst opzeggen, daarvoor geldt een opzegtermijn van één maand. Je zegt voor het einde van een maand op;
de opzegtermijn voor je werkgever is ook één maand.
 2. Daarnaast eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege op de dag waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
 3. Als je arbeidsovereenkomst eindigt dan stopt de loondoorbetaling uit [artikel 5.3](#) (Ziekte/arbeidsongeschiktheid)
- Opzegtermijnen 1 jaar of langer in dienst
- Opzegtermijnen korter dan 1 jaar in dienst
- Einde bij AOW-leeftijd
- Loondoorbetaling bij ziekte en einde arbeidsovereenkomst

Artikel 7.2

Vakantie bij einde dienstverband

Opnemen
vakantiedagen

1. Als je uit dienst gaat, geeft je werkgever je de gelegenheid je resterende vakantiedagen op te nemen. Je werkgever kan dit vanwege bedrijfsomstandigheden weigeren. Jij of je werkgever mogen de vakantie niet eenzijdig tijdens je opzegtermijn vaststellen.

Uitbetalen

2. Als je de resterende vakantiedagen niet kunt opnemen, dan betaalt je werkgever ze uit.

Verrekenen

3. Als je te veel vakantie hebt opgenomen, dan verrekent je werkgever dit.

Uitbetalen
vakantietoelage

4. Uitbetaling vakantietoelage Als je uit dienst gaat, betaalt je werkgever je opgebouwde vakantietoelage uit.
Je krijgt van je werkgever een bevestiging van de hoogte van de vakantietoelage die is uitbetaald.

Artikel 7.3

Uitkering einde dienstverband door pensioen

Uitkering bij pensioen

Als je met pensioen gaat, betaalt je werkgever een uitkering op het moment dat je dienstverband eindigt. De hoogte is afhankelijk van je aantal dienstjaren. Dit kan er toe leiden dat je in plaats van de uitkering uit dit artikel de jubileumgratificatie krijgt. Bij een dienstjaar houden we het volgende aan: < 6 maanden = 0 dienstjaren; > 6 maanden = 1 dienstjaar

- 0 tot 10 dienstjaren: geen uitkering
- 10 tot 12,5 dienstjaren: 25% van het maandinkomen (niet per dienstjaar)
- > 12,5 jaar tot 25 jaar: 8% van 70% van het maandinkomen
- > 25 jaar tot 40 jaar: 6,667% van het maandinkomen
- > 40 jaar tot 50 jaar: 10% van een maandinkomen per dienstjaar

Artikel 7.4

Uitkering bij overlijden

Hoogte uitkering

1. Als je overlijdt, betaalt je werkgever je maandinkomen vermeerderd met vakantietoelage uit voor de maand waarin je bent overleden.

Voor je nabestaanden

2. Daarnaast krijgen je nabestaanden een overlijdensuitkering uitgekeerd. De overlijdensuitkering is het totaal van het maandinkomen vermeerderd met vakantietoelage voor twee maanden na de maand waarin je bent overleden.

Verlaging door
eventuele uitkeringen

3. Indien van toepassing verlaagt je werkgever de overlijdensuitkering met een eventuele WIA-overlijdensuitkering of een andere vergelijkbare wettelijke overlijdensuitkering.

Nabestaanden

4. De nabestaanden zoals in dit artikel bedoeld zijn:

- de langstlevende partner met wie je duurzaam samenleefde, of als deze er niet is;
- je minderjarige kinderen tot wie jij in een familierechtelijke betrekking stond, of als deze er niet zijn;
- degene met wie je in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan je grotendeels voorzag.

Artikel 7.5

Doorwerken na AOW

Afspraken

voor werknemers in dienst nadat zij de AOW-leeftijd hebben bereikt, gelden de bepalingen uit de [‘Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd’](#).

Bijlage 1 Salaristabellen

Maandtabel per 1 mei 2026

MAANDSALARISTABEL: Per 1 mei 2026 inclusief 3,00 % loonsverhoging															
functiejaarschaal															
Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	
Groeps- van Grenzen t/m	0	30	50	70	90	110	130	150	170	190	215	240	270	300,5	
	29,5	49,5	69,5	89,5	109,5	129,5	149,5	169,5	189,5	214,5	239,5	269,5	300,0	335,0	
1	0	2.580	2.594	2.640	2.711	2.813	2.943	3.099	3.297	3.543	3.936	4.436	5.108	5.975	7.098
	1	2.668	2.686	2.733	2.803	2.918	3.053	3.225	3.427	3.698	4.102	4.632	5.321	6.227	7.376
	2	2.756	2.778	2.827	2.896	3.023	3.164	3.351	3.558	3.854	4.267	4.828	5.534	6.479	7.653
	3	2.844	2.869	2.920	2.989	3.128	3.275	3.476	3.688	4.010	4.433	5.025	5.746	6.731	7.930
	4	2.933	2.961	3.013	3.081	3.233	3.386	3.602	3.819	4.166	4.598	5.221	5.959	6.983	8.207
	5	3.021	3.053	3.107	3.174	3.337	3.497	3.728	3.950	4.322	4.763	5.418	6.172	7.235	8.484
	6	-	3.144	3.200	3.266	3.442	3.608	3.854	4.080	4.477	4.929	5.614	6.385	7.487	8.761
	7	-	-	3.294	3.359	3.547	3.719	3.980	4.211	4.633	5.094	5.811	6.598	7.739	9.038
	8	-	-	-	3.452	3.652	3.830	4.105	4.341	4.789	5.260	6.007	6.810	7.991	9.315
	9	-	-	-	-	-	-	-	4.472	4.945	5.425	6.204	7.023	8.243	9.592
	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5.590	6.400	7.236	8.495	9.869
	11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7.449	8.747	10.146
	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10.423

UURLOONTABEL: Per 20 april 2026 (vierwekelijks)										
(Deze uurlonen gelden voor werknemers met een nul-urenovereenkomst.										
In deze uren is een toeslag verrekend voor 6 feestdagen).										
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
0	15,99	16,08	16,36	16,80	17,44	18,24	19,21	20,43	21,96	24,40
1	16,54	16,65	16,94	17,38	18,09	18,93	19,99	21,24	22,92	25,42
2	17,08	17,22	17,52	17,95	18,74	19,61	20,77	22,05	23,89	26,45
3	17,63	17,79	18,10	18,52	19,39	20,30	21,55	22,86	24,86	27,48
4	18,18	18,35	18,68	19,10	20,04	20,99	22,33	23,67	25,82	28,50
5	18,72	18,92	19,26	19,67	20,69	21,68	23,11	24,48	26,79	29,53
6	-	19,49	19,84	20,25	21,34	22,36	23,89	25,29	27,75	30,55
7	-	-	20,42	20,82	21,99	23,05	24,67	26,10	28,72	31,58
8	-	-	-	21,39	22,64	23,74	25,45	26,91	29,69	32,60
9	-	-	-	-	-	-	-	27,72	30,65	33,63

Naast de structurele salarisstijging geldt een eenmalige compensatie van € 100,- op basis van een fulltime dienstverband. Voor parttime is deze éénmalige uitkering naar rato van de omvang van het dienstverband. De uitbetaling vindt netto plaats vanuit de WKR in de maand juli 2026 aan de werknemers die per 1 juli 2026 in dienst waren.

Loontabel (WML) doelgroep banenafpraak

Voor werknemers die vallen onder de doelgroep banenafpraak geldt dat zij tussen de 100 en 120% van het geldende Wettelijk Minimumloon (WML) verdienen. Concreet gaat het over de volgende stappen.

100% WML
105% x WML
110% x WML
115% x WML
120% x WML

Bijlage 2

Protocolbepalingen

Looptijd cao

Cao-partijen hebben voor deze kortere looptijd gekozen vanwege de volgende redenen:

- op korte termijn wordt vanuit de huidige werkgroep “gezond naar pensioen” onderzocht of er functies bij de NAK zijn die in aanmerking komen voor een RVU-regeling. De werkgroep doet dit met ondersteuning van de AWWN-deskundige die al eerder betrokken was. Als er functies in aanmerking komen voor de RVU-regeling dan willen cao-partijen een RVU-regeling mogelijk maken per 1 januari 2027. Voordat de NAK als werkgever hier definitieve toezeggingen op kan doen, is het belangrijk eerst inzicht te krijgen in of en welke functies in aanmerking komen. Het onderzoek wordt op korte termijn gestart en uiterlijk in oktober moeten de resultaten bekend zijn voor cao-partijen. Vervolgens kan dan het cao-overleg van start gaan voor de cao vanaf 1 januari 2027.
- Cao-partijen vinden het belangrijk een aantrekkelijke cao te hebben voor huidige en nieuwe werknemers. Dit betekent dat de NAK als werkgever ook wil kijken naar welke mogelijkheden er zijn rondom meer regie van de werknemer bij de inzet van tijd en geld. Daarbij willen we dan ook de ADV betrekken. Ook dat kost tijd om één en ander goed uit te zoeken en inzichtelijk te maken. Daarbij wordt ook inzichtelijk gemaakt wat de eventuele gevolgen zijn qua loonkosten.
- Daarnaast ziet de NAK als werkgever dat de wereld om de NAK heen verandert en dat dit onder andere ook impact heeft op het begrotingsproces. Waar in het verleden de periode mei tot mei goed aansloot op de bedrijfsprocessen van de NAK, zien we dat een cao op kalenderjaarbasis beter gaat aansluiten bij ons begrotingsproces.

Het uitgangspunt van cao-partijen is dan ook om in het najaar van 2026 een volgend cao-overleg op te starten voor een cao met een looptijd van 1 januari 2027 tot en met 31 december 2027.

Zakelijke kilometers

De huidige zakelijke kilometers worden netto vergoed, maar komen daarmee voor het fiscaal belaste deel ten laste van de WKR. De NAK wil als werkgever alternatieven onderzoeken en dit inbrengen in het cao-overleg van het najaar 2026.