STAATSCOURANT
Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.
Nr. 15650
7 juli
2022

Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2022/2023
Verbindendverklaring cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 4 juli 2022 tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland VEBIDAK mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland VEBIDAK;

Partijen ter andere zijde: FNV en CNV Vakmensen.nl.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I
Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV en V is bepaald:

Artikel 1A Begripsbepalingen

In deze Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:
a. *Collectieve arbeidsovereenkomst*
Deze overeenkomst met de daarbij behorende bijlagen.
b. *Werkgever*
Iedere natuurlijke of rechtspersoon die in Nederland door één of meer (UTA-)werknemer(s) arbeid doet verrichten als bedoeld in artikel 1B.
c. *Inlener:*
iedere werkgever die personeel inhuurt van een uitzendonderneming/uitzendbureau, met de bedoeling dat dit personeel onder zijn toezicht en leiding werk verricht.
d. *Onderaannemer*
Iedere natuurlijke of rechtspersoon die in Nederland in opdracht van een werkgever als bedoeld in sub b. van dit artikel arbeid verricht of doet verrichten als bedoeld in artikel 1B, sub a van deze CAO, zonder bij de werkgever in dienst te zijn. Voor zover het een onderaannemer met personeel betreft, wordt/worden hieronder tevens de werknemer(s) van deze onderaannemer begrepen.
e. *Uitzendonderneming/ uitzendbureau*
De werkgever als bedoeld in artikel 7:690 BW.
f.1 *Werknemer*
Iedere werknemer in loondienst van een werkgever, voor zover zijn functie is opgenomen in bijlage I van deze CAO.
2 *Oudere werknemer*
Werknemer die binnen 10 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd zal bereiken.
De in dit artikel bedoelde leeftijd stijgt synchroon met de AOW-gerechtigde leeftijd. Indien de AOW-leeftijd gedurende de looptijd van deze CAO wordt verhoogd, betekent dit dat de in dit artikel bedoelde leeftijd met dezelfde periode wordt verhoogd.
3 *UTA-werknemer*
Iedere werknemer in loondienst van een werkgever wiens functie niet is opgenomen in bijlage I van deze CAO.
4 *Zelfstandige zonder personeel*
Een natuurlijke persoon van wie het aannemelijk is dat hij in fiscale zin als ondernemer kan worden aangemerkt (1), die is ingeschreven in de Kamer van Koophandel (2), die zelfstandig is bij de inrichting

en uitvoering van eigen werkzaamheden (3), die een afgebakende overeenkomst van opdracht met de opdrachtgever met resultaatsverplichting heeft afgesloten (4), die voor eigen rekening en risico werkzaamheden verricht (5), een winstperspectief heeft (6) en werkzaam is op basis van een door de Belastingdienst goedgekeurde overeenkomst.
De zelfstandige zonder personeel wordt niet als werknemer in de zin van deze CAO beschouwd.
5 *Werknemer met een arbeidsbeperking*
Iedere werknemer in loondienst van een werkgever, die objectief geïndiceerd is met een verminderd arbeidsvermogen en is opgenomen in het doelgroepregister.
g. *Uitzendwerknemer/ uitzendkracht*
Iedere werknemer als bedoeld in artikel 7:690 BW, die een functie uitoefent die is opgenomen in bijlage I bij deze CAO.
h. *Payrollkracht*
Iedere werknemer als bedoeld in artikel 7:692 BW, die een functie uitoefent die is opgenomen in bijlage I bij deze CAO
i. *Garantieloon*
Het loon waarop de werknemer recht kan doen gelden volgens bijlage II.
j. *Garantieweekloon*
Het loon waarop de werknemer per week recht kan doen gelden volgens bijlage II.
k. *Garantie-uurloon*
Het voor de werknemer vastgestelde garantieweekloon, gedeeld door het volgens artikel 8 van de CAO genoemde aantal normale werkuren per week.
l. *Garantie-maandloon*
Het loon waarop de UTA-werknemer per maand recht kan doen gelden volgens bijlage II.
m. *Individueel overeengekomen loon*
Het voor de (UTA-) werknemer volgens bijlage II, artikel 2 overeengekomen loon.
n. *Individueel overeengekomen uurloon*
Het voor de werknemer volgens bijlage II, artikel 2 per uur overeengekomen loon.
o. *Seniorendag(en)*
Extra verlofdag(en), zoals bedoeld in artikel 22, lid 1, waarop een werknemer op grond van zijn leeftijd recht heeft.
p. *Sociaal Fonds voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (SF BIKUDAK)*
Het fonds dat in de branche voor de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven belast is met de bevordering van scholing, opleiding en ontwikkeling, werkgelegenheid, arbeidsomstandigheden, het doen uitvoeren van een regeling voor stervensbegeleiding en rouwverlof, het doen uitvoeren van een regeling voor vervroegd uittreden, het verstrekken van informatie, het (laten) uitvoeren van onderzoeken, alsmede het verstrekken van aanvullingen op uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
q. *SBD*
De Stichting Bedrijfstakregelingen Dakbedekkingsbranche te Nieuwegein. Deze Stichting is onder meer belast met de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid en het arbeidsmarktbeleid van partijen bij deze CAO.
r. *APG*
De ondernemingen die onder leiding staan van APG Groep N.V.

Artikel 1B Werkingssfeer

a. *Bitumineus en/ of kunststof dakbedekkingsbedrijf*
De bepalingen van deze CAO zijn van toepassing op de ondernemingen die werkzaamheden verrichten dan wel doen verrichten in de zin van of verband houdende met het aanbrengen, onderhouden (waaronder begrepen reinigen) of herstellen van dakbedekkingen van bitumen en/of kunststof materialen, waaronder tevens begrepen het leveren, plaatsen en zogenaamde inwerken of anderszins waterdicht aanbrengen van permanente veiligheidsvoorzieningen.
b. De bepalingen van deze CAO zijn mede van toepassing op de ondernemingen die uitsluitend of in hoofdzaak gericht zijn op ondersteunende werkzaamheden ten behoeve van ondernemingen als bedoeld onder sub a. Onder ondersteunende werkzaamheden worden financiële, administratieve, logistieke, leidinggevende en/of organisatorische werkzaamheden verstaan.
c. *Ondernemingen waarop deze CAO niet van toepassing is*
De bepalingen van deze CAO zijn niet van toepassing op:
   1. de onderneming die in hoofdzaak andere activiteiten verricht dan de uitvoering van bitumineuze en/of kunststof dakbedekkingen (met dien verstande dat het aandeel van de loonsom voor de uitoefening van bitumineuze en/of kunststof dakbedekkingen niet overweegt);
   2. de onderneming of gedeelten van een onderneming waarin in hoofdzaak tevens bitumineuze en/of kunststof dakbedekkingsmaterialen worden vervaardigd voor levering aan derden.
d. *Uitzendondernemingen*
De bepalingen uit deze CAO zijn van toepassing op:
Uitzendondernemingen die voor meer dan 50% van de loonsom op jaarbasis arbeidskrachten ter

beschikking stellen (in de zin van artikel 7:690 BW (Staatsblad 1998, 300) en/of 7:692 BW (Staatsblad 2019, 219)) aan ondernemingen als bedoeld in sub a en b, met uitzondering van uitzendondernemingen die lid zijn van de ABU of de NBBU.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. Introductie
   De werkgever zal zorgdragen voor een goede introductie van de werknemer en hem bij de aanvang van het dienstverband laten kennismaken met collega's met wie zal worden samengewerkt.

2. Fusie en bedrijfssluiting
   a. De werkgever die overweegt:
      – een fusie aan te gaan, of
      – een bedrijf dan wel een bedrijfsonderdeel te sluiten, zal bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties daarvan betrekken.
   b. In verband daarmee zal de werkgever zo spoedig mogelijk, maar in elk geval voordat definitieve besluiten genomen worden, met de werknemersorganisaties, de erkende contactpersonen en de ondernemingsraad in gezamenlijk overleg treden over de voorgenomen besluiten.
   c. Aansluitend hieraan zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen, bespreken met de werknemersorganisaties, de erkende contactpersonen en de ondernemingsraad.
   d. Inzake de gevolgen welke voor de werknemers of een aantal werknemers in verband met de fusie of de bedrijfssluiting zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties, de erkende contactpersonen en de ondernemingsraad, een sociaal plan opstellen waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.

3. Het is de werkgever niet toegestaan, met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen, gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze.

4. De werkgever zal aan de werknemer die op 31 december van enig jaar in zijn dienst is, of in dat jaar in zijn dienst is geweest, een jaaropgave verstrekken inzake brutoloon, belasting- en premieinhoudingen. Hij zal dit doen uiterlijk vóór 1 maart van het nieuwe jaar.

5. De werkgever gaat met de werknemer een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aan. De werkgever verstrekt de werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst de informatie die is opgenomen in artikel 7:655 van het Burgerlijk Wetboek en stelt de werknemer zo snel mogelijk, maar altijd vooraf, op de hoogte van wijzigingen.

6. Loonstrook
   Bij elke loonbetaling zal aan de werknemer een schriftelijke of elektronische specificatie worden verstrekt die voldoet aan het bepaalde in artikel 7:626 van het Burgerlijk Wetboek. De specificatie bevat ten minste een opgave van:
   a. brutoloon, verdeeld in individueel overeengekomen loon, overuren, reisuren en/of reiskostenvergoeding en andere vergoedingen en/of toeslagen;
   b. de inhoudingen van loonheffing en het aandeel van de werknemer ingevolge de sociale verzekeringswetgeving of deze CAO.

7. De werkgever zal bij het inhuren van zelfstandigen zonder personeel inhoudelijk voldoen aan de sectorale modelovereenkomst voor het werken met zelfstandigen zonder personeel, zoals goedgekeurd door de Belastingdienst bij besluit nr. 90520171494310 van 8 februari 2017.

Artikel 3A Tewerkstelling van een werknemer met een arbeidsbeperking

De werkgever zal er naar streven de werknemer met een arbeidsbeperking, zoals bedoeld in artikel 1A, sub f onder 5 van deze CAO, op passende wijze te werk te stellen.
De werkgever dient deze werknemer extra te begeleiden met inachtneming van de aard van diens arbeidsbeperking.

Artikel 3B Re-integratie

De werknemer is gerechtigd om, indien hij binnen 3 maanden na zijn ziekmelding geen gebruik kan

maken van daadwerkelijke en noodzakelijke re-integratie-activiteiten, zelfstandig een re-integratiebedrijf van zijn keuze in te schakelen. De kosten daarvan komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 3C Nalevingonderzoeken

1. De werkgever is gehouden de bepalingen van deze CAO na te leven.

2. Onder 'nalevingonderzoeken' wordt verstaan onderzoeken naar de vraag of een werkgever de bepalingen van de CAO naleeft.

3. De Stichting Sociaal Fonds voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven stelt namens CAO-partijen nalevingonderzoeken in.

4. De werkgever dient te allen tijde mee te werken aan een nalevingonderzoek.

5. De Commissie Naleving is door partijen bij de CAO belast met het houden van toezicht op de nalevingonderzoeken en namens partijen beslissingsbevoegd om uitspraken te doen over de nalevingonderzoeken.

6. Wanneer de CAO niet wordt nageleefd door de werkgever, kan een schadevergoedingsactie worden ingesteld.

7. De schadevergoeding dient ter dekking van de kosten van het onderzoek, gevoerde procedures en geleden imagoschade.

8. De procedure, bevoegdheden en werkwijze zijn in het reglement Naleving neergelegd. Dit reglement maakt deel uit van de CAO Bedrijfstakeigen regelingen voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

Artikel 3D Werkingssfeeronderzoeken

2. SF BIKUDAK stelt namens partijen bij de CAO werkingssfeeronderzoeken in, indien gerede twijfel over de toepasselijkheid van de CAO bestaat, zulks ter beoordeling aan SF BIKUDAK. Een melding wordt schriftelijk ingediend bij het secretariaat van CAO-partijen, zoals bedoeld in artikel 42 van deze CAO.

3. SF BIKUDAK is namens CAO-partijen beslissingsbevoegd om uitspraken te doen over de werkingssfeeronderzoeken.

4. De procedure, bevoegdheden en werkwijze zijn neergelegd in het Reglement Werkingssfeer. Dit reglement maakt onderdeel uit van de CAO Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe gegeven is.

2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

3. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, de veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever. Hij is gehouden tot stipte naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften welke de werkgever zal vaststellen in redelijk overleg met en met instemming van een representatief deel van de werknemers in zijn onderneming.

4. De werknemer zal zich onthouden van seksuele intimidatie, agressie en geweld zoals bedoeld in artikel 1, lid 3, sub e van de Arbeidsomstandighedenwet.

8. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van de dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, grondstoffen, bewerking daarvan en de producten, maar ook de specificaties en het gebruik van software alsmede de aard en de inhoud van aanwezige gegevensbestanden.
Deze verplichting geldt ook tot 1 jaar na beëindiging van de dienstbetrekking.

9. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen.

Artikel 5 Het aangaan en beëindigen van de dienstbetrekking

1. Wanneer een proeftijd tussen werkgever en werknemer wordt overeengekomen dient deze schriftelijk te worden vastgelegd. Een dergelijke proeftijd mag ten hoogste 8 weken bedragen. Bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst korter dan 6 maanden mag geen proeftijd worden afgesproken.

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:
   a. hetzij voor onbepaalde tijd;
   b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
   c. hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
   d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

3. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

4. a. Indien de werknemer, in de gevallen zoals bedoeld in lid 2 sub b, c of d langer dan 24 maanden in dienst is geweest, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn. Voor de berekening van de duur van het dienstverband is het bepaalde in artikel 7: 668a BW van toepassing. Binnen een periode van 24 maanden mogen maximaal 3 contracten voor bepaalde tijd worden aangegaan. Bij overschrijding van die periode of dat aantal ontstaat een contract van onbepaalde tijd, tenzij een tussenpoos van 6 maanden in acht wordt genomen.
   b. In afwijking van het bepaalde in lid 4 sub a geldt het bepaalde in artikel 7:668a BW onverkort ten aanzien van werknemers die:
      – hetzij nooit eerder in een bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijf werkzaam zijn geweest;
      – hetzij het bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijf vrijwillig hebben verlaten en langer dan 2 maanden in een andere bedrijfstak werkzaam zijn geweest.

   Het bepaalde in dit artikellid is niet van toepassing op werknemers die na een dienstverband binnen het bitumineus en kunststof dakbedekkingsbedrijf – na een periode van (onvrijwillige) werkloosheid – maximaal 6 maanden werkzaam zijn geweest in een andere bedrijfstak en op werknemers die na (volledige) arbeidsongeschiktheid hun werkzaamheden hervatten.

5. Behoudens in geval van ontslag op staande voet en behoudens tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds zonder opzegging kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:
   a. voor de werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:
      1. door opzegging door de werkgever met een termijn van ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking van de werknemer gehele jaren geduurd heeft, welke termijn ten hoogste dertien weken zal bedragen;
      2. door opzegging door de werknemer met een termijn van zoveel weken als de dienstbetrekking van de werknemer tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste 6 weken zal bedragen;

      met dien verstande dat de termijn van opzegging voor beide partijen ten minste 1 week zal bedragen en de opzegging alleen tegen het einde van een kalenderweek kan geschieden;
   b. voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst:
      op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 7: 667 lid 1 BW;
   c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald karwei:
      bij het beëindigen van het karwei waarvoor de werknemer is aangenomen.

6. a. Bij afloop van een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of langer moet een aanzegtermijn van één maand in acht worden genomen. De werkgever moet de werknemer schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, alsmede over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eventueel wordt voortgezet. Deze aanzegtermijn geldt ook voor opvolgende (nieuwe) contracten van 6 maanden of langer. Bij niet (tijdige) naleving is de werkgever een vergoeding verschuldigd ter hoogte van het bedrag van het in geld vastgesteld loon voor een maand.
   b. Als de werkgever in staat van faillissement, surseance of schuldsanering verkeert, vervalt de verplichting om een vergoeding te betalen.
   c. Als de werkgever de arbeidsovereenkomst wil voortzetten, maar niet heeft vermeld onder welke voorwaarden, wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn voortgezet voor dezelfde periode en onder de vroegere voorwaarden, maar voor ten hoogste één jaar.

7. De beroepspraktijkvormingsovereenkomst mag door de werkgever niet tussentijds worden beëindigd, tenzij de werknemer de opleiding voortijdig heeft beëindigd dan wel aanleiding heeft gegeven voor een ontslag op staande voet.

8. Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op grond van bedrijfseconomische redenen, zal de werkgever de werknemer een aanbod doen tot hervatting ervan onder ten minste dezelfde voorwaarden (doch met inbegrip van eventuele in de tussentijd uit de CAO voortvloeiende wijzigingen) in het geval zich binnen 12 maanden wederom een vacature voor de door de werknemer uitgeoefende functie voordoet. De toezegging daartoe dient de werknemer voorafgaand aan de uitdiensttreding schriftelijk te worden gedaan.

9. Indien de werknemer na beëindiging van de arbeidsovereenkomst recht heeft op een transitievergoeding op grond van artikel 7:673 BW, kunnen kosten die zien op het verbeteren van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt alleen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding indien de werknemer daarmee nadrukkelijk schriftelijk heeft ingestemd. Alle kosten die gemaakt worden voor een collectieve scholingsregeling zullen niet verrekend worden met een eventuele transitievergoeding.
   Verrekening van kosten worden als volgt verminderd:
   - 80% van de opleidingskosten in geval van vertrek van de werknemer voor 1/3e van de overeengekomen periode (bij een duur van drie jaar, is dit dus in het eerste jaar);
   - 50% van de opleidingskosten in geval van vertrek van de werknemer tussen 1/3e en uiterlijk 2/3e van de overeengekomen periode;
   - 20% van de opleidingskosten in geval van vertrek van de werknemer na 2/3e van de overeengekomen periode.

   Voor de werknemer die de Ondernemers- en Kaderopleiding Dakbedekkingsbranche gaat volgen, geldt een afwijkende regeling zoals omschreven in artikel 8B, lid 3 van deze CAO.

Artikel 6 Functie-indeling

1. Iedere werknemer moet worden ingedeeld in de functiegroep waartoe de door hem vervulde functie – volgens de als bijlage I van deze CAO opgenomen functielijst – behoort.

2. Een UTA-werknemer moet worden ingedeeld in een UTA-functiegroep als benoemd in bijlage II van deze CAO, waartoe de door hem vervulde functie behoort.

Artikel 7 Loonregeling

1. De werkgever zal aan de werknemers van 21 jaar en ouder per volle werkweek minimaal het garantieweekloon betalen dat voor de functiegroep waarin de werknemers zijn ingedeeld, geldt. De voor de werknemers geldende loonregeling is opgenomen in bijlage II, welke deel uitmaakt van deze CAO.

2. Voor jeugdige werknemers van 16 tot en met 20 jaar geldt de loonregeling als genoemd in bijlage II.

3. a. In afwijking van het in lid 2 gestelde geldt voor nieuwe instromers van 16 tot en met 20 jaar de loonregeling zoals genoemd in bijlage II (inloopschaal).
   b. Nieuwe instromers van 16 tot en met 20 jaar kunnen gedurende maximaal 1 jaar worden beloond conform deze inloopschaal.

4. In afwijking van het in lid 1, 2 en 3 gestelde gelden voor werknemers met een arbeidsbeperking zoals bedoeld in artikel 1A, sub f onder 5 van deze CAO bijzondere loonschalen zoals genoemd in bijlage II.

5. De werkgever zal per maand aan de UTA-werknemers minimaal het bij de functiegroep behorende garantiemaandloon betalen. De voor UTA-werknemers geldende loonregeling is opgenomen in bijlage II.

Artikel 7A Uitzendarbeid en payrolling

1. a. De inlener vergewist zich ervan dat, als door een uitzendbureau een Nederlandse of buitenlandse uitzendkracht ter beschikking gesteld wordt aan een onderneming die ressorteert onder de werkingssfeer van deze CAO, de bepalingen, zoals genoemd in bijlage XI bij deze CAO, van overeenkomstige toepassing zijn op de uitzendkracht, indien deze een functie uitoefent zoals

opgenomen in bijlage I. Deze bepaling is tevens van toepassing op andere gedetacheerde werknemers.
Deze regelingen worden doorberekend in het uurloon volgens de systematiek van het voorbeeld van de roostervrije dagen, als omschreven in bijlage XI, lid 1, sub b.

b. Indien de inlener niet aan deze verplichtingen voldoet is hij ten aanzien van de ingeleende uitzendkracht aansprakelijk voor de uitbetaling van de beloning van de uitzendkracht als ware de uitzendkracht bij de werkgever zelf in dienst.
c. Er moet gebruik worden gemaakt van een verklaring waarin de inlener opgave doet van alle voor de inleenkracht geldende elementen aan zowel de inleenkracht als het uitzendbureau zoals genoemd in bijlage XI bij deze CAO. De desbetreffende verklaring moet worden ingevuld en ondertekend vóór tekening van de arbeidsovereenkomst en de inlener verplicht zich de verklaring tegelijkertijd ter beschikking te stellen aan de inleenkracht en het uitzendbureau.
d. Als de uitzendkracht of de payrollkracht één jaar vast wordt ingeleend door dezelfde inlener, heeft deze recht op een contract voor onbepaalde tijd bij deze inlener. Indien de uitzendkracht korter dan een jaar bij dezelfde inlener werkzaam is, dan telt / tellen bij terugkeer, bij dezelfde inlener, eerdere periode(s) (binnen een tijdsbestek van drie jaar) mee voor de bepaling van de inleentijd van één jaar.

2. Met ingang van 1 januari 2011 mogen ondernemingen alleen nog gebruik maken van uitzendbureaus met een NEN-certificaat. Voor in Nederland gevestigde bureaus betreft dit NEN-4400-I; voor in het buitenland gevestigde bureaus NEN-4400-II.

3. De inlenende werkgever vergewist zich ervan dat de werkgever van de payrollkrachten alle bepalingen van deze CAO naleeft ten aanzien van de individuele arbeidsovereenkomsten van de payrollkrachten die hij inleent. De inlenende werkgever bepaalt in de inleenovereenkomst met de werkgever van de payrollkrachten dat de laatstgenoemde werkgever deze CAO-bepalingen naleeft.

4. De inlenende werkgever vergewist zich ervan dat een uitzendkracht na acht weken van inleen conform de voorwaarden van het van toepassing zijnde bedrijfstakpensioenfonds pensioen gaat opbouwen via het betrokken uitzendbureau.

Artikel 7B Buitenlandse werknemers

1. In overeenstemming met het bepaalde in artikel 1A, sub e. en de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU, St), zijn de algemeen verbindend verklaarde bepalingen uit deze CAO die zijn opgenomen in bijlage XII van toepassing op gedetacheerde werknemers die tijdelijk vanuit het buitenland ter beschikking worden gesteld aan een werkgever die in de hoedanigheid als opdrachtgever valt onder de werkingssfeer van deze CAO. Dit geldt eveneens indien wordt gewerkt met buitenlandse onderaannemers of buitenlandse uitzendbureaus. De bepalingen van bijlage XII gelden gedurende de eerste 12 maanden van detachering, waarbij deze termijn onder voorwaarden, zoals genoemd in art. 2a lid 5 wet AVV, kan worden verlengd tot 18 maanden. Daarna gelden alle algemeen verbindend verklaarde bepalingen van deze CAO.
Het betreft in bijlage XII de algemeen verbindend verklaarde bepalingen ten aanzien van:
a. maximale werktijden en minimale rusttijden;
b. minimum aantal vakantiedagen en roostervrije dagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat, en extra vergoedingen in verband met vakantie;
c. minimumloon, waarbij tot dit minimumloon in ieder geval behoren:
    1. het geldende periodeloon in de schaal;
    2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode
    3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, nachtarbeid, arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen;
    4. tussentijdse loonsverhoging;
    5. kostenvergoeding: reiskosten en reisurenvergoeding, logies en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie;
    6. periodieken;
    7. eindejaarsuitkeringen;
    8. extra vergoedingen in verband met vakantie,

    en daaronder niet begrepen: aanspraken op aanvullende bedrijfspensioenregelingen en op bovenwettelijke sociale zekerheidsaanspraken en vergoedingen boven het loon voor door de werknemer in verband met de detachering daadwerkelijk te maken onkosten voor reizen, huisvesting of voeding;
d. voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers;
e. gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
f. beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen werkneemsters;

g. gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie;
h. voorwaarden van huisvesting van werknemers, indien de dienstontvanger zoals bedoeld in artikel 1, eerste lid, van de WagwEU huisvesting ter beschikking stelt aan werknemers die zich niet op hun gewone werkplaats in Nederland bevinden.

2. De CAO is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die door vreemd recht worden beheerst waarbij een gelijkwaardige of betere bescherming wordt geboden dan in de opgenomen punten in de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie.

Artikel 8 Arbeidsduur en arbeidstijden

1. De normale arbeidsduur bedraagt 40 uur per week. De werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag.

2. a. De normale arbeidstijden liggen van maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 18.30 uur. De dagelijkse arbeids- en rusttijden worden door de werkgever, na redelijk overleg met en met instemming van een representatief deel van de werknemers in zijn onderneming respectievelijk op het werkobject, vastgesteld.
b. Bij een verwachte buitentemperatuur van 25 graden Celsius of hoger kan de werkgever een tropenrooster instellen. De normale arbeidstijd begint dan om 05.30 uur.

3. Indien een werknemer buiten de normale arbeidstijden wordt opgeroepen zal (met inachtneming van het bepaalde in artikel 10 van deze CAO) ten minste 2 uur loon worden uitbetaald.

4. De werkgever die een regeling inzake de arbeidsduur en arbeidstijden wenst te treffen dient daartoe een aanvraag in te dienen bij CAO-partijen (zie artikel 42 van deze CAO), met vermelding van de gewenste arbeidsduur en begin en einde van de arbeidstijden. Hij dient daarbij aan te tonen dat de aanvraag tot stand is gekomen in overleg met en met instemming van een representatief deel van de werknemers in zijn onderneming, respectievelijk op het object, waarop de aanvraag betrekking heeft.

6. Werken in deeltijd zal worden toegestaan, tenzij de werkgever gemotiveerd aangeeft dat bedrijfsorganisatorische redenen zich hiertegen verzetten. De werkgever reageert binnen één maand op een verzoek van de werknemer om in deeltijd te mogen werken. Een werkgever met minder dan 10 werknemers reageert binnen drie maanden. Een werknemer kan een verzoek indienen indien hij minimaal 26 weken bij de werkgever in dienst is. Voor de berekening van de termijn van 26 weken worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan zes maanden, samengeteld. Een volgend verzoek kan de werknemer niet eerder doen dan één jaar na een vorig verzoek.

Artikel 8A Roostervrije dagen

1. Roostervrije dagen zijn werkdagen waarop niet gewerkt wordt. De werkgever zal aan de werknemer over een roostervrije dag het individueel overeengekomen loon betalen.

2. a. In de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022 heeft de werknemer recht op 20 roostervrije dagen.
b. De 20 roostervrije dagen uit de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022 zijn als volgt ingeroosterd:
   - 1 dag op Goede Vrijdag (15 april 2022)
   - 1 dag na Hemelvaartsdag (27 mei 2022)
   - 2 dagen ter beschikking van de werknemer
   - 2 dagen ter vaststelling door de werkgever
   - 9 collectief vastgestelde roostervrije dagen in de kerstvakantie 2022/2023, te weten:
     dinsdag 27 december 2022 tot en met vrijdag 30 december 2022 en maandag 2 januari 2023 tot en met vrijdag 6 januari 2023 (week 52 en week 1)
     óf
     maandag 19 december 2022 tot en met vrijdag 23 december 2022 en dinsdag 27 december 2022 tot en met vrijdag 30 december 2022 (week 51 en week 52);
   - 5 dagen kunnen worden gebruikt om in de periode van 1 januari tot 1 maart en de periode van 28 november tot en met 23 december 2022 de dagelijkse arbeidsduur te verkorten met maximaal 1,5 uur.

   De 5 roostervrije dagen in week 1 van 2023 (maandag 2 tot en met vrijdag 6 januari 2023) komen ten laste van het tegoed aan roostervrije dagen van 2022.

De 20 roostervrije dagen uit de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023 zijn als volgt ingeroosterd:
- 1 dag op Goede Vrijdag (7 april 2023)
- 1 dag na Hemelvaartsdag (19 mei 2023)
- 3 dagen ter beschikking van de werknemer
- 3 dagen ter vaststelling door de werkgever; indien gekozen wordt voor sluiting in de kerstvakantie in week 51 en week 52 van 2023, resteren 2 dagen ter vaststelling door de werkgever
- 7 collectief vastgestelde roostervrije dagen in de kerstvakantie 2023/2024, te weten: woensdag 27 december 2023 tot en met vrijdag 29 december 2023 en dinsdag 2 januari 2024 tot en met vrijdag 5 januari 2024 (week 52 en week 1)
  óf
  8 collectief vastgestelde roostervrije dagen in de kerstvakantie 2023/2024, te weten: maandag 18 december 2023 tot en met vrijdag 22 december 2023 en woensdag 27 december 2023 tot en met vrijdag 29 december 2023 (week 51 en week 52)
- 5 dagen kunnen worden gebruikt om in de periode van 1 januari tot 1 maart en de periode van 27 november tot en met 22 december 2023 de dagelijkse arbeidsduur te verkorten met maximaal 1,5 uur.

De 4 roostervrije dagen in week 1 van 2024 (dinsdag 2 tot en met vrijdag 5 januari 2024) komen ten laste van het tegoed aan roostervrije dagen van 2023.

c. 5 mei zal eenmaal in de vijf jaar worden vastgesteld als roostervrije dag, voor het eerst in 2020.
d. Indien de werkgever alle op grond van artikel 8B beschikbare scholingsdagen voor iedere werknemer heeft ingevuld, zal de werknemer voor omscholing tijdens werktijd als bedoeld in artikel 8E maximaal vier roostervrije dagen inzetten.
e. Het recht op de collectief vastgestelde roostervrije dagen vervalt indien de werknemer op deze dagen arbeidsongeschikt is.

3. De werknemer bouwt de in lid 2 sub b genoemde niet collectief vastgestelde dagen op, naar rato van het dienstverband.
   Bij beëindiging van het dienstverband heeft de werknemer recht op het opnemen van de nog openstaande dagen. Indien de werknemer op de ontslagdatum meer dan 2 roostervrije dagen teveel heeft opgenomen, kunnen deze dagen worden verrekend met het nog verschuldigde loon.

4. De werkgever zal aan de werknemer over een roostervrije dag het individueel overeengekomen loon betalen dat deze zou ontvangen indien op de genoemde dag wel arbeid zou zijn verricht, exclusief de vergoeding van reisuren gelegen buiten de normale arbeidsduur en kostenvergoedingen.

5. CAO-partijen (zie artikel 42 van deze CAO) zijn bevoegd in bijzondere gevallen toestemming te verlenen tot het werken op een collectief vastgestelde roostervrije dag genoemd in lid 2 sub a van dit artikel, onder voorwaarde dat deze dag binnen 4 weken na de desbetreffende dag voor betrokken werknemer(s) vervangend wordt vastgesteld en opgenomen. Verzoeken dienen uiterlijk 5 werkdagen voor de in lid 2 genoemde data in bezit te zijn van CAO-partijen.

6. Bereiken werkgever en werknemer geen overeenstemming over het vaststellen van roostervrije dagen, dan kunnen zij zich gezamenlijk wenden tot CAO-partijen. Het gegeven oordeel is bindend. CAO-partijen zijn bereikbaar via het partijensecretariaat te Nieuwegein.

7. a. In onderling overleg tussen werkgever en werknemer kunnen 5 roostervrije dagen per jaar door de werknemer aan de werkgever worden verkocht tegen 0,4% van het jaarsalaris per roostervrije dag. Voor deze verkoop komen alle soorten roostervrije dagen in aanmerking. Deze regeling is structureel.
   b. Indien de werkgever een Ondernemingsraad (OR) of een personeelsvertegenwoordiging (PVT) kent, bestaat de mogelijkheid om de verkoop van (maximaal) vijf roostervrije dagen per jaar zoals bedoeld in lid 7a. op dàt niveau overeen te komen, waarbij de noodzaak tot overeenstemming tussen de werkgever en de individuele werknemer dus komt te vervallen.
   Indien de werkgever te kennen geeft te willen overgaan tot collectieve verkoop, dient de OR of PVT een verplichte schriftelijke achterbanraadpleging te houden, waarbij een twee derde meerderheid behaald dient te worden. Daarnaast dienen de werknemers die meedoen aan de vierdaagse werkweek, of te kennen hebben gegeven daar gebruik van te willen maken, buiten de verkoop gehouden te worden indien zij dat wensen.

Artikel 8B Scholing

1. a. De werkgever is verplicht voor de werknemers in zijn onderneming een inzichtelijk opleidings- en scholingsbeleid te ontwikkelen. De werknemer heeft recht op gemiddeld 2 scholingsdagen

per 12 maanden met behoud van loon, om in de gelegenheid te zijn tot het volgen van opleidingen die verband houden met zijn beroep, georganiseerd door een daartoe door of namens partijen aangewezen instelling.
Indien het opleidings- en scholingsbeleid van de werkgever niet voorziet in het recht op scholingsdagen voor de werknemer is deze gerechtigd zelfstandig een cursus te volgen. De cursuskosten komen voor rekening van de werkgever, indien met de werkgever overleg gevoerd is over de aard van de cursus.
De werkgever die geen scholingsbeleid en geen scholingsplan heeft opgesteld en zijn werknemers om die reden niet in staat stelt scholing te volgen, is verplicht genoemde 2 scholingsdagen uit te betalen.
Werkgevers en werknemers ontvangen jaarlijks via APG een overzicht van de genoten scholingsdagen.
In dit overzicht staat hoeveel scholingsdagen de individuele werknemer in de 3 jaar daarvoor gemiddeld heeft gevolgd. Als het voortschrijdend gemiddelde over een periode van 3 jaar minder dan 2 dagen is, dient het restant aan de werknemer uitbetaald te worden. In 2022 en 2023 wordt voor de berekening van het gemiddelde het aantal gevolgde scholingsdagen over de 4 jaar daarvoor gedeeld door 3. Reden hiervoor is dat werknemers in de periode van 8 maart 2020 tot 8 maart 2021 mogelijk geen scholing konden volgen door de coronamaatregelen.
Ter vervanging van de uitbetaling kunnen ook doorbetaalde verlofdagen gegeven worden, als daar een getekende verklaring van de werknemer tegenover staat. Onder bepaalde voorwaarden kunnen leverancierscursussen aangemerkt worden als scholingsdagen. De exacte voorwaarden staan vermeld in het Scholingsreglement van de CAO bedrijfstakeigen Regelingen.

b. De werkgever is gerechtigd zijn UTA-werknemer(s) gemiddeld 6 scholingsdagen per 3 jaar te laten volgen met behoud van loon, teneinde aldus in de gelegenheid te zijn tot het volgen van opleidingen die verband houden met zijn beroep, georganiseerd door een daartoe door of namens partijen aangewezen instelling. Het dient daarbij te gaan om branchespecifieke opleidingen. Uitgezonderd van deze regeling zijn dus opleidingen die uitsluitend of in hoofdzaak zijn gericht op het ontwikkelen of bijhouden van vaardigheden die in andere branches gelijkelijk toepasbaar zijn.

2. De nadere voorwaarden waaronder recht op scholing en vergoeding van kosten, verbonden aan het volgen van de in lid 1 bedoelde opleidingen bestaat, zijn opgenomen in het reglement Scholing van de Stichting SF BIKUDAK, zoals genoemd in artikel 29 van deze CAO.

3. In afwijking van artikel 5, lid 9 van deze CAO geldt dat de werknemer die de Ondernemers- en Kaderopleiding Dakbedekkingsbranche (OKD) gaat volgen en tijdens de cursus of binnen 3 jaar na het behalen van het diploma ontslag neemt, mits het nog steeds dezelfde werkgever betreft bij wie hij ook in dienst was toen hij aan deze cursus begon, een evenredig deel van de cursuskosten – naar rato van het verstreken deel van deze 3 jaar – in rekening gebracht zal krijgen.
Dit evenredig deel bedraagt bij ontslagname
   - tijdens de cursus: de volledige cursuskosten, voor zover deze niet door het opleidingsinstituut aan de werkgever worden gerestitueerd;
   - in het eerste jaar na afronding van de opleiding: eveneens de volledige cursuskosten;
   - in het tweede jaar na afronding van de opleiding: 2/3 van de cursuskosten;
   - in het derde jaar na afronding van de opleiding: 1/3 van de cursuskosten.

4. a. De werkgever is verplicht iedere werknemer uiterlijk binnen drie jaar na zijn indiensttreding de cursus VakScan (X1), inclusief een driejaarlijkse herhaling, te laten volgen. Verplicht onderdeel hiervan is de cursus ‘Gezond en veilig werken op het dak’(C1). Iedere werknemer dient te beschikken over een bewijs van deelname, niet ouder dan drie jaar, aan deze cursus cq. aan deze herhaling. In afwijking hiervan dient een nieuwe intreder in de branche binnen zes maanden na zijn indiensttreding de cursus ‘Gezond en veilig werken op het dak’ (C1) te hebben gevolgd. Die kosten van deze verplichte cursus zijn voor rekening van de werkgever. De tijd die gemoeid is met het volgen van de cursus is arbeidstijd.

   b. In zijn hoedanigheid van inlener vergewist de werkgever zich ervan dat de cursus ‘Gezond en veilig werken op het dak’ (C1), inclusief een driejaarlijkse herhaling, is gevolgd door elke arbeidskracht die – hetzij op uitzendbasis of via detachering – tot zijn beschikking is gesteld. Alle arbeidskrachten zoals hier bedoeld dienen te beschikken over een bewijs van deelname, niet ouder dan drie jaar, aan deze cursus.

   c. In zijn hoedanigheid van opdrachtgever vergewist de werkgever zich ervan dat de cursus ‘Gezond en veilig werken op het dak’ (C1), inclusief een driejaarlijkse herhaling, is gevolgd door alle onderaannemers die door hem worden ingezet en, voor zover het onderaannemers met personeel betreft, ook door de werknemer(s) van deze onderaannemers. Alle onderaannemers

en hun eventuele personeelsleden dienen te beschikken over een bewijs van deelname, niet ouder dan drie jaar, aan deze cursus.

5. De jeugdige werknemer die krachtens de Leerplichtwet voltijds onderwijs zou moeten volgen, maar op wie een besluit Vervangende Leerplicht van toepassing is, volgt 1 of 2 dagen per week beroepsonderwijs via de Beroepsbegeleidende leerweg (BBL).

Artikel 8C Begeleidend vakman

De werknemer die optreedt als begeleidend vakman van de minderjarige dient met behoud van loon voor een gedeelte van zijn normale werktijd te worden vrijgesteld van productieve arbeid, dit om de bij bedoelde begeleiding behorende taken naar behoren te kunnen uitoefenen.

Artikel 8D Vierdaagse werkweek voor oudere werknemers

1. De oudere werknemer zoals gedefinieerd in artikel 1A, sub f., onder 2. van deze CAO, die nog geen 5 jaar in loondienst is van een werkgever in de zin van deze CAO, kan de werkgever verzoeken zijn werkweek aan te passen tot 4 dagen (32 uur) per week. Indien de werkgever daarin toestemt, is het bepaalde in de leden 4 tot en met 10 van toepassing. De pensioenrechten dienen door werkgever en werknemer over het volledige voltijdssalaris te worden betaald en worden derhalve ook over het voltijdssalaris opgebouwd.

2. De oudere werknemer zoals gedefinieerd in artikel 1A, sub f., onder 2. van deze CAO, die 5 jaar in dienst is van een werkgever in de zin van deze CAO, heeft het recht om de werkweek aan te passen tot 4 dagen (32 uur) per week. De leden 4 tot en met 12 van dit artikel zijn van toepassing. De pensioenrechten dienen door werkgever en werknemer over het volledige voltijdssalaris te worden betaald en worden derhalve ook over het voltijdssalaris opgebouwd.

3. De oudere werknemer zoals gedefinieerd in artikel 1A, sub f., onder 2. van deze CAO, die 5 jaar in dienst is van een werkgever in de zin van deze CAO en binnen de 5 jaar de AOW gerechtigde leeftijd bereikt, heeft het recht om de werkweek aan te passen tot 4 dagen (32 uur) per week met behoud van zijn voltijdsalaris berekend over het individueel overeengekomen loon. Dit recht geldt ook voor de oudere werknemer die gedurende deze 5 jaar tot maximaal een half jaar niet in de branche werkzaam is geweest. De leden 4 tot en met 12 van dit artikel zijn van toepassing. De pensioenrechten dienen door werkgever en werknemer over het volledige voltijdssalaris berekend over het individueel overeengekomen loon te worden betaald en worden derhalve ook over het voltijdssalaris opgebouwd.

4. Om per kalenderjaar te komen tot een 4-daagse werkweek gebruikt de oudere werknemer de feestdagen, zijn verlofdagen, zijn roostervrije dagen en zijn seniorendagen, met dien verstande dat 15 verlofdagen worden aangewend voor de zomervakantie conform artikel 22 lid 2. De (oudere) werknemer is daarnaast gehouden zijn collectieve roostervrije dagen aan te wenden ten behoeve van een tweeweekse wintersluiting conform artikel 8A, lid 2, sub b.
   De oudere werknemer als bedoeld in lid 1 en lid 2 dient het resterende aantal benodigde dagen te kopen conform het bepaalde in lid 7.
   De oudere werknemer als bedoeld in lid 3 die dagen te kort komt om tot een 4-daagse werkweek te komen hoeft geen dagen te kopen om deze 4-daagse werkweek te bewerkstelligen. Deze dagen komen voor rekening van de werkgever waar de werknemer in dienst is.

5. Indien werkgever 5 dagen aanwendt om de dagelijkse arbeidsduur te verkorten zoals beschreven in art 8A, lid 2., sub b, dan zal dat niet ten koste gaan van de roostervrije dagen van de oudere werknemer als bedoeld in lid 2 en lid 3.

6. In onderling overleg tussen de oudere werknemer en de werkgever worden de verschillende soorten vrije dagen gelijkelijk over het jaar gespreid en (minimaal 1 maand voorafgaande aan de invoeringsdatum dan wel aan het volgende kalenderjaar) schriftelijk vastgelegd. In weken waarin een feest- of collectieve roostervrije dag valt, geldt deze feest- of collectieve roostervrije dag als de vrije dag van die week. De genoemde spreiding vindt zodanig plaats dat de eventueel resterende vrije dagen verlofdagen zijn als bedoeld in artikel 22.

7. De oudere werknemer als bedoeld in lid 1 en 2 die dagen tekort komt om tot een 4-daagse werkweek te komen, dient om tot deze werkweek te komen het resterende aantal dagen te kopen. De waarde van het aantal te kopen dagen wordt ingehouden met behulp van een aankooppercentage. Dit percentage is 0,4% van het bruto jaarsalaris per te kopen dag. Het totale aankoopbedrag is gelijk aan het aantal te kopen dagen vermenigvuldigd met genoemd percentage. Het aankoopbedrag per loonbetalingsperiode wordt in mindering gebracht op het brutoloon SV.

Voor 2022 is het maximum aantal aan te kopen dagen als volgt:

	Tussen 10 jaar en 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd	Vanaf 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd	Maximum aantal te declareren dagen bij SF BIKUDAK (wintersluitingsregeling en arbeidsduurverkorting)
Oudere werknemer die nog geen 5 jaar in loondienst is van een werkgever in de zin van deze CAO.	15	12	0
Oudere werknemer die 5 jaar in loondienst is van een werkgever in de zin van deze CAO.	2	0	13

Voor 2023 is het maximum aantal aan te kopen dagen als volgt:

	Tussen 10 jaar en 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd	Vanaf 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd	Maximum aantal te declareren dagen bij SF BIKUDAK (wintersluitingsregeling en arbeidsduurverkorting)
Oudere werknemer die nog geen 5 jaar in loondienst is van een werkgever in de zin van deze CAO.	12	9	0
Oudere werknemer die 5 jaar in loondienst is van een werkgever in de zin van deze CAO.	0	0	12

8. Bij arbeidsongeschiktheid op een verlofdag, seniorendag of gekochte vrije dag behoudt de werknemer het recht om deze dag op een ander moment op te nemen. Het recht op een vervangende roostervrije dag vervalt bij arbeidsongeschiktheid.

9. De oudere werknemer kan zijn werkgever verzoeken eenmalig de extra gekochte vrije dagen weer in te ruilen voor loon en over te gaan tot een volledige werkweek van 5 dagen. Artikel 8D lid 7 is van toepassing.

10. Bij beëindiging van het dienstverband wordt, met inachtneming van het reeds ingehouden aankoopbedrag, berekend op hoeveel extra vrije dagen de betrokken werknemer nog recht heeft. Indien blijkt dat de oudere werknemer op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband recht heeft op een groter aantal extra vrije dagen dan feitelijk is opgenomen, zullen deze dagen worden uitbetaald.
    Indien blijkt dat de oudere werknemer op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband een groter aantal extra vrije dagen heeft opgenomen dan waarop hij recht heeft, zullen deze dagen worden verrekend. Dit artikel is niet van toepassing op de dagen als bedoeld in lid 4 die de oudere werknemer tekort komt om tot een 4-daagse werkweek te komen. Deze dagen komen voor rekening van de werkgever waar de oudere werknemer in dienst is en kunnen derhalve niet worden uitbetaald of verrekend.

11. De oudere werknemers zoals bedoeld in lid 2 en 3 van dit artikel behoeven de roostervrije dagen die gemoeid zijn bij de collectieve wintersluiting (maximaal 8 dagen) en de dagen die worden aangewend om de dagelijkse arbeidsduur te verkorten (maximaal 5 dagen), niet in te leveren. De werkgever kan deze dagen declareren bij de Stichting SF BIKUDAK.

12. Oudere werknemers die buiten hun schuld geen gebruik kunnen maken van deze regeling, kunnen het bestuur van de Stichting SF BIKUDAK verzoeken alsnog in aanmerking te komen voor deze regeling. Op basis van de besluitvorming van het bestuur van de Stichting SF BIKUDAK worden de extra kosten door de Stichting SF BIKUDAK vergoed.

Artikel 8E Omscholing

1. De werknemer heeft een zelfstandig en individueel recht op omscholing. Hij kan een opleiding of cursus kiezen die binnen de bedrijfstak past, aansluit bij zijn eigen mogelijkheden en past binnen zijn beeld van een mogelijke loopbaan. Indien de werknemer arbeidsongeschikt dreigt te worden, is hij verplicht tot omscholing. In dat laatste geval kan hij ook een opleiding buiten de bedrijfstak volgen.

2. De nadere voorwaarden waaronder recht op scholing en vergoeding van kosten verbonden aan het volgen van de in lid 1 bedoelde opleidingen bestaat, zijn opgenomen in het reglement Scholing van de Stichting SF BIKUDAK zoals genoemd in artikel 29 van deze CAO.

3. De kosten van de door de werknemer gevolgde cursus of opleiding worden volledig vergoed door de Stichting SF BIKUDAK. Voor omscholing buiten de bedrijfstak is een bedrag van maximaal € 5.000,– per werknemer per jaar beschikbaar. In geval van overschrijding van dit bedrag kan een aanvullende vergoeding worden aangevraagd bij het Bestuur van de Stichting SF BIKUDAK.

4. De aanvraag van de werknemer voor een cursus of opleiding als in dit artikel bedoeld, hetzij binnen of buiten de bedrijfstak, wordt van een advies voorzien door de werkgever en ingediend bij en getoetst door de Stichting SF BIKUDAK.

Artikel 8F 45 jaar werkzaam in de sector

1. De werknemer die 45 jaar of langer in loondienst is van een werkgever in de zin van deze CAO heeft het recht om de werkweek zodanig aan te passen dat hij gedurende het jaar de ene week 3 dagen (24 uur) per week kan werken en de week daarop 4 dagen (32 uur) per week kan werken met behoud van zijn voltijdssalaris. Dit recht geldt ook voor de werknemer die gedurende deze 45 jaar tot maximaal een half jaar niet in loondienst in de branche werkzaam is. Voor deze periode van 45 jaar wordt een onderbreking voor vervulling van de militaire dienstplicht meegerekend. De pensioenrechten dienen door werkgever en werknemer over het volledige voltijdssalaris te worden betaald en worden derhalve ook over het voltijdssalaris opgebouwd.

2. Om per kalenderjaar te komen tot de ene week een 3-daagse en de andere week een 4-daagse werkweek gebruikt de werknemer de feestdagen, zijn verlofdagen, zijn roostervrije dagen en zijn seniorendagen, met dien verstande dat 15 verlofdagen worden aangewend voor de zomervakantie conform artikel 22 lid 2. De werknemer als bedoeld in lid 1 is daarnaast gehouden zijn collectieve roostervrije dagen aan te wenden ten behoeve van een tweeweekse wintersluiting conform artikel 8A, lid 2., sub b.
   De werknemer als bedoeld in lid 1 die dagen te kort komt om tot de ene week een 3-daagse en de andere week een 4-daagse werkweek te komen, hoeft geen dagen te kopen om deze tweewekelijkse cyclus te bewerkstelligen. Deze dagen komen voor rekening van de werkgever waar de werknemer in dienst is.

3. In onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever worden de verschillende soorten vrije dagen gelijkelijk over het jaar gespreid en (minimaal 1 maand voorafgaande aan de invoeringsdatum dan wel aan het volgende kalenderjaar) schriftelijk vastgelegd. In weken waarin een feest- of collectieve roostervrije dag valt, geldt deze feest- of collectieve roostervrije dag als de vrije dag van die week. De genoemde spreiding vindt zodanig plaats dat de eventueel resterende vrije dagen verlofdagen zijn als bedoeld in artikel 22.

4. Indien werkgever 5 dagen aanwendt om de dagelijkse arbeidsduur te verkorten zoals beschreven in art 8A, lid 2., sub b, dan zal dat niet ten koste gaan van de roostervrije dagen van de werknemer als bedoeld in lid 1.

5. Bij arbeidsongeschiktheid op een verlofdag of seniorendag behoudt de werknemer het recht om deze dag op een ander moment op te nemen. Het recht op een vervangende roostervrije dag vervalt bij arbeidsongeschiktheid.
   Bij beëindiging van het dienstverband wordt berekend op hoeveel extra vrije dagen de betrokken werknemer nog recht heeft. Indien blijkt dat de werknemer op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband recht heeft op een groter aantal extra vrije dagen dan feitelijk is opgenomen, zullen deze dagen worden uitbetaald.
   Indien blijkt dat de werknemer op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband een groter aantal extra vrije dagen heeft opgenomen dan waarop hij recht heeft, zullen deze dagen worden verrekend.

6. Dit artikel is niet van toepassing op de dagen als bedoeld in lid 2 die de werknemer als bedoeld in lid 1 te kort komt om tot de ene week een 3-daagse en de andere week een 4-daagse werkweek te komen. Deze dagen komen voor rekening van de werkgever waar de werknemer in dienst is en kunnen derhalve niet worden uitbetaald of verrekend.

7. Voor werknemers zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel behoeven de roostervrije dagen, die gemoeid zijn met de collectieve wintersluiting (maximaal 8 dagen), niet te worden ingeleverd. De werkgever kan deze dagen declareren bij de Stichting SF BIKUDAK.

Artikel 8G Regeling vervroegd uittreden wegens zwaar werk

De werknemer heeft vanaf 1 oktober 2021 het recht om in de periode van drie jaar direct voorafgaand aan zijn AOW-datum gebruik te maken van de regeling vervroegd uittreden in verband met zwaar

werk, mits voldaan wordt aan de voorwaarden die zijn opgenomen in het reglement vervroegd uittreden in verband met zwaar werk van de Stichting Sociaal Fonds voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven. Hetzelfde recht komt vanaf 1 juli 2022 toe aan de voormalige werknemer die binnen 10 jaar voor zijn AOW-datum UTA-werknemer is geworden. Het reglement bevat specifieke voorwaarden over de vereiste aard en duur van het arbeidsverleden in de sector. Dit reglement is opgenomen in de CAO Bedrijfstakeigen Regelingen voor Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

Artikel 9

Vervallen

Artikel 10 Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan de door de werkgever opgedragen arbeid op uren boven de in artikel 8 geregelde, of ingevolge een vergunning afwijkende, dagelijkse arbeidsduur.

2. In bijzondere gevallen, ter beoordeling van de werkgever, is de werknemer gehouden overwerk te verrichten.

3. In geval van overwerk kan de werknemer een keuze maken of hij de gemaakte overwerkuren in geld gecompenseerd wil hebben, dan wel of hij omzetting in vrije tijd wenst.

4. Ingeval de werknemer kiest voor compensatie in geld, dan moet voor overwerkuren het individueel overeengekomen uurloon met de volgende percentages worden verhoogd:
   a. voor het eerste, tweede en derde overuur voorafgaande aan het begin en aansluitend aan het einde van de dagelijkse arbeidstijd: 25%;
   b. voor overige overuren op een normale werkdag vanaf maandag 05.00 uur alsmede voor arbeid op zaterdag tot 21.00 uur: 50%.
   c. voor arbeid tussen zaterdag 21.00 uur en maandag 05.00 uur: 100%.

5. Ingeval de werknemer kiest voor omzetting in vrije tijd, zullen de percentages zoals genoemd in het vorige lid echter dienen te worden uitbetaald.

6. Als een oudere werknemer, zoals bedoeld in artikel 1A, sub f., onder 2 van deze CAO, de wens te kennen geeft om niet over te werken, dan kan hij daartoe niet worden verplicht.

7. Structureel overwerk is niet toegestaan, behoudens in bijzondere gevallen. Hiervoor is krachtens artikel 42 van deze CAO toestemming vereist van CAO-partijen.

8. Onder structureel overwerk wordt verstaan: werk dat buiten de normale arbeidsduur zoals genoemd in artikel 8 lid 1 met een vaste frequentie gedurende meerdere weken plaatsvindt.

Artikel 11 Verschoven arbeid

1. Onder verschoven arbeid wordt verstaan in opdracht van de werkgever verrichte arbeid op uren buiten de in artikel 8 geregelde arbeidstijden, zonder dat er sprake is van overwerk.

2. In bijzondere gevallen, ter beoordeling van de werkgever, is de werknemer gehouden verschoven arbeid te verrichten.

3. Verschoven arbeid wordt extra beloond met een toeslag van 25% over het individueel overeengekomen uurloon tenzij het nachtarbeid betreft, in welk geval het bepaalde in artikel 12 van kracht is.

4. Geen vergoeding voor verschoven uren wordt betaald indien de verschuiving geschiedt op verzoek van de meerderheid van de betrokken werknemers.

Artikel 12 Nachtarbeid

1. Onder nachtarbeid wordt verstaan in opdracht van de werkgever verrichte arbeid op uren tussen 22.00 en 06.00 uur. Arbeid op uren direct voorafgaande aan het begin van de normale arbeidstijd wordt extra beloond als overwerk en niet als nachtarbeid.

2. Indien op een bepaald werk alleen ‘s nachts kan worden gewerkt, is de werknemer daartoe gehouden.

3. Nachtarbeid wordt extra beloond met een toeslag van 50% over het individueel overeengekomen uurloon.

4. Indien er niet zoveel uren gewerkt kunnen worden als op de desbetreffende dag volgens rooster normaal zou zijn geweest, dan worden de minder gewerkte uren vergoed met het individueel overeengekomen uurloon.

Artikel 13 Arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen

1. Onder arbeid op zaterdag en zondag wordt verstaan door de werkgever opgedragen arbeid op zaterdag of zondag van zaterdag 21.00 uur tot maandag 05.00 uur. Met arbeid op zondag wordt gelijkgesteld arbeid op feestdagen, bedoeld in artikel 21 lid 1. Bij arbeid op zaterdag is het bepaalde in artikel 10 lid 4 van toepassing.

2. Bij calamiteiten, ter beoordeling van de werkgever, is de werknemer gehouden zondagsarbeid te verrichten. Indien een werknemer principiële bezwaren heeft tegen zondagsarbeid, kan hij daartoe niet worden verplicht.

3. Arbeid verricht op een christelijke feestdag als genoemd in artikel 21 lid 1 wordt extra beloond met een toeslag van 100% over het individueel overeengekomen uurloon, terwijl op een ander tijdstip een gelijk aantal uren vrij met behoud van het individueel overeengekomen loon zal worden gegeven, tenzij het bedrijfsbelang zich verzet tegen vrij geven, in welk geval de toeslag verdubbeld wordt.

4. Arbeid op Koningsdag en/of nieuwjaarsdag wordt extra beloond met een toeslag van 100% over het individueel overeengekomen uurloon of een gelijk aantal uren vrij met behoud van het individueel overeengekomen loon.

Artikel 14 Arbeidsomstandigheden

1. De werkgever is verplicht ervoor zorg te dragen dat bij werkzaamheden op het dak minimaal twee brandblussers van 12 kilogram per stuk aanwezig zijn.

2. De werkgever dient ervoor zorg te dragen dat op het werk een deugdelijke EHBO-doos voorhanden is.

3. Het handmatig tillen van dakbedekkingsmaterialen zwaarder dan 25 kilo is verboden. Dakbedekkingsmaterialen zwaarder dan 25 kilo worden mechanisch getransporteerd.

4. De werkgever is verplicht de onderstaande persoonlijke beschermingsmiddelen en collectieve- en/of individuele valbeveiligingsmiddelen aan de bij hem in dienst zijnde werknemer ter beschikking te stellen:
   - gehoorbescherming (bijvoorbeeld oordoppen);
   - adembescherming (bijvoorbeeld een gezichtsmasker of stofkap);
   - veiligheidsschoenen;
   - werkhandschoenen;
   - hekwerk;
   - harnas met toebehoren;
   - zonnebril met UV-bescherming;
   - (zonne)pet met nekflap ter bescherming tegen UV-straling;
   - UV-beschermende werkkleding;
   - zonnebrand.

5. Het slopen, bewerken en verwerken van asbest is verboden. Van dit verbod zijn bedrijven uitgesloten, die voldoen aan de wettelijke eisen voor asbestsloop, zoals gesteld bij of krachtens het Asbestverwijderingsbesluit 2005.

6. De werkgever is verplicht het door zijn werknemers te gebruiken klim- en hijsmateriaal jaarlijks te laten keuren.

7. Indien een werknemer, naar het oordeel van de werkgever, niet of in onvoldoende mate gebruik maakt van de persoonlijke beschermingsmiddelen en/of collectieve en individuele valbeveiligingsmiddelen als genoemd in lid 4 van dit artikel, kan de werkgever – met inachtneming van het onderstaande – de betreffende werknemer een hierna te noemen sanctie opleggen. Bij geen gebruikmaking van ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen en/of collectieve en individuele valbeveiligingsmiddelen gelden de volgende sanctiebepalingen:

a. de eerste overtreding zal per aangetekend schrijven worden meegedeeld aan betrokken werknemer en wordt beschouwd als een waarschuwing;
b. de tweede overtreding zal per aangetekend schrijven worden meegedeeld en wordt beboet met een bedrag van € 100,– in te vorderen via inhouding op het netto salaris van de werknemer op de uitbetalingsdag volgend op het constateren van de tweede overtreding. Deze inhouding mag niet leiden tot betaling van een loon dat minder is dan het wettelijk minimum-(jeugd)loon;
c. de derde overtreding wordt beschouwd als een dringende reden in de zin van artikel 7: 678, lid 2 sub h en j BW, waarop ontslag op staande voet met onmiddellijke ingang kan worden gegeven.

8. Indien de werkgever de in de leden 1, 2 en 4 genoemde persoonlijke beschermingsmiddelen en collectieve en/of individuele valbeveiligingsmiddelen niet heeft verstrekt, is de werknemer niet verplicht zijn werkzaamheden aan te vangen dan wel heeft hij het recht bedoelde werkzaamheden te beëindigen na zijn werkgever daarvan in kennis te hebben gesteld. De werkgever is in dat geval verplicht het loon door te betalen.

9. Sociale partners hebben in de Arbocatalogus Platte Daken [1] vastgelegd op welke wijze een werkgever kan voldoen aan de door de overheid gestelde doelvoorschriften over veilig en gezond werken.
De werkgever dient binnen zijn bedrijf gebruik te maken van de in de Arbocatalogus opgenomen maatregelen toe te passen cq. door te voeren dan wel aantoonbaar zodanige maatregelen te treffen dat er minimaal voldaan wordt aan het in de arbowetgeving, de Arbocatalogus en deze CAO bepaalde beschermingsniveau.

Artikel 15 Preventiemedewerker

De werkgever dient te voorzien in een preventiemedewerker, zoals bedoeld in artikel 13 van de Arbowet. De preventiemedewerker dient de opleiding 'Preventiemedewerker dak' (C6) dan wel een gelijkwaardige opleiding, zulks ter beoordeling van het bestuur van het Sociaal Fonds BIKUDAK, gevolgd te hebben.

Artikel 16 Verplichtingen in het kader van terugdringing ziekteverzuim

1. De werkgever is verplicht een ziekteverzuimregistratiesysteem bij te houden.

2. De ondernemingsraad, dan wel bij ontstentenis daarvan een vertegenwoordiging van werknemers, heeft inzage in dit systeem en wordt door de werkgever gerapporteerd over het ziekteverzuim in de onderneming.

Artikel 17 Reisurenvergoeding

1. Indien een werknemer door een werkgever te werk wordt gesteld op een werkobject dat buiten zijn woonplaats is gelegen, is de werknemer verplicht voor de reis van de woonplaats naar object vice versa gebruik te maken van een door de werkgever aan te wijzen vervoermiddel, mits dit aan de door de wet gestelde eisen voldoet, hetgeen, indien dit vervoermiddel een auto is, moet blijken uit een erkend veiligheidsvignet of een ander bewijs van onderhoud, niet ouder dan zes maanden.

2. De duur van de reis, welke wordt gemaakt met een:
a. door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel;
b. eigen vervoermiddel;
zal door de werkgever aan de werknemer worden vergoed tegen het geldende garantie-uurloon, behoudens de eerste 45 minuten per dag. In afwijking hiervan zullen de eerste 15 minuten per dag niet worden vergoed aan de werknemer, die optreedt als bestuurder van een vervoermiddel als genoemd in sub a of b.
De reisuren gaan in vanaf het huisadres van de werknemer. Hieruit volgt dat het arrest van de Hoge Raad der Nederland van 22 november 2013 (NJB 2013/2515) niet langer doorwerkt in de CAO BIKUDAK en meer specifiek niet in de reisurenregeling.

3. Onder 'duur van de reis' bedoeld in lid 2 wordt verstaan het tijdsverloop tussen het vertrek van het vervoermiddel naar het werk en de aankomst op het werk, eventueel met een tussenstop op het bedrijfsadres van de werkgever, alsmede het tijdsverloop terug van het werk naar de plaats van vertrek.

[1] De Arbocatalogus Platte Daken is raadpleegbaar via www.arbocatalogus-plattedaken.nl.

De duur van de reis wordt door de werkgever en werknemer in onderling reëel overleg vastgesteld, zulks met inachtneming van de af te leggen route. Indien de werknemer op eigen initiatief verhuist naar een adres dat verder van het bedrijfsadres van de werkgever is gelegen, wordt de daaruit voorkomende verlenging van de reistijd van het woonadres naar het bedrijfsadres niet meegeteld bij het bepalen van de reisuren.

4. Indien de totale duur van de arbeidstijd, rusttijd en reistijd, gerekend van het ogenblik van vertrek van een vervoermiddel als genoemd in lid 1 tot het ogenblik van terugkomst daarvan per dag, (incidenteel) meer bedraagt dan 12 uur zal de normale arbeidstijd met het meerdere moeten worden gekort. Over de rusttijd wordt geen loon uitbetaald.

Artikel 18A Vergoedingen

1. Indien een werknemer, naar het oordeel van de werkgever, bij het zich naar en van het werk begeven, gebruik moet maken van een eigen vervoermiddel en/of daarvan tijdens en ten behoeve van de werkzaamheden gebruik maakt, zal hem een vervoermiddelenvergoeding worden betaald.

2. De in lid 1 genoemde vervoermiddelenvergoeding bedraagt:

Vervoermiddelenvergoeding		vanaf 1 april 2023:
voor het gebruik van een bromfiets of snorfiets per dag:		
1. voor de eerste 25 kilometer:	€ 1,47	€ 1,52
2. voor elke kilometer boven 25 kilometer per dag:	€ 0,08	€ 0,08
voor het gebruik van een motorfiets, per kilometer:	€ 0,29	€ 0,30
Voor het gebruik van een auto:		
3. voor een werknemer, die alleen naar het werk reist, per kilometer:	€ 0,40	€ 0,41
4. voor de werknemer, die met één collega naar en van het werk reist, per kilometer:	€ 0,41	€ 0,42
5. voor de werknemer, die met twee collega's naar en van het werk reist, per kilometer:	€ 0,46	€ 0,48
6. voor de werknemer, die met drie of meer collega's naar en van het werk reist, per kilometer:	€ 0,48	€ 0,50

3. Indien naar het oordeel van de werkgever door de werknemer gebruik moet worden gemaakt van een openbaar vervoermiddel, zal het daaruit voortvloeiende bedrag aan reiskosten (laagste klasse) voor rekening van de werkgever komen.

4. Het in de leden 2 en 3 bepaalde is van overeenkomstige toepassing bij een bezoek aan de arbodienst als bedoeld in artikel 24 lid 1 van deze CAO.

5. De werknemer heeft aanspraak op een dagelijkse vergoeding voor werkkleding, tenzij werkkleding door de werkgever aan de werknemer ter beschikking wordt gesteld. Deze vergoeding bedraagt € 1,35 per dag en per 1 april 2023 € 1,39 per dag.

6. De (UTA-)werknemer die in overleg met zijn werkgever vanuit zijn huis werkt, heeft per dag dat hij thuis werkt recht op een onbelaste thuiswerkvergoeding conform de fiscale regels. Deze vergoeding bedraagt € 2,– netto per werkdag.

Artikel 18B Werkkostenregeling

Indien de werkgever tegen het eind van het kalenderjaar of zoveel later als de werkgever de nota inzake de vakbondscontributie van de werknemer heeft ontvangen, behoudt de werknemer het recht op fiscaalvriendelijke verrekening van de vakbondscontributie.

Artikel 19 Logies

1. Indien het werk zover buiten de plaats waarvoor de werknemer is aangenomen, respectievelijk diens woonplaats gelegen is, dat de werknemer 's avonds niet huiswaarts kan keren, zullen op kosten van de werkgever behoorlijke voeding en logies worden verstrekt. Werknemers die binnen 15 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd zullen bereiken kunnen niet worden verplicht in de kost te gaan.

2. De inlener vergewist zich ervan dat, ingeval van uitzend- of detacheringspersoneel, het uitzendbureau zorgt voor behoorlijke voeding en huisvesting.

3. Voor arbeidsmigranten dient de huisvesting te voldoen aan de normen zoals vastgesteld door de Stichting Normering Flexwonen (SNF).

Artikel 20 Ziekte in kosthuis

De werknemer, bedoeld in artikel 19, behoudt recht op vrije voeding en logies, indien hij door ziekte of ongeval arbeidsongeschikt wordt, voor zolang hij verblijf houdt in de plaats waar hij te werk is gesteld. De werkgever heeft het recht op zijn kosten de werknemer naar zijn woonplaats te doen vervoeren, indien dit vervoer medisch verantwoord wordt geacht. Is evenwel vervoer naar zijn woonplaats medisch noodzakelijk, dan is de werkgever verplicht de kosten voor zijn rekening te nemen.
Zolang de werknemer tijdens tewerkstelling buiten de woonplaats wordt verpleegd in een andere plaats dan waar hij woonachtig is, zal de partner van de betreffende werknemer deze eenmaal per week op kosten van de werkgever kunnen bezoeken.

Artikel 21 Feestdagen, zaterdagen en zondagen

1. Iedere (UTA-)werknemer heeft recht op verlof tijdens de algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten: de beide kerstdagen, tweede paasdag, hemelvaartsdag en tweede pinksterdag, alsook over nieuwjaarsdag en de dag die als Koningsdag wordt gevierd.

2. Op feestdagen, zaterdagen en zondagen wordt als regel niet gewerkt.

3. Indien op een feestdag – niet zijnde een zaterdag of zondag – geen arbeid wordt verricht, wordt het voor de werknemer geldende individueel overeengekomen loon doorbetaald.

4. Een werknemer heeft recht op het opnemen van een snipperdag ten behoeve van een voor hem geldende religieuze, niet-christelijke feest- of gedenkdag. Deze snipperdag dient uiterlijk 1 maand van tevoren aan de werkgever kenbaar gemaakt te worden. Slechts wanneer de bedrijfsomstandigheden hierdoor in ernstige mate verhinderd worden, kan een dergelijke snipperdag door de werkgever geweigerd worden.

Artikel 22 Vakantie

1. Vakantierechten
Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op het volgende aantal verlofdagen:

Leeftijd	Aantal werkdagen		
	verlofdagen	seniorendagen	totaal
tot 10 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd	25	0	25
tussen 10 jaar en 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd	25	9	34
vanaf 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd	25	12	37

Een werknemer die gedurende het kalenderjaar de leeftijd bereikt waarop hij recht heeft op seniorendagen, heeft recht op deze dagen naar rato. Hierbij zal het aantal op hele dagen worden afgerond.
De ingangsleeftijd van de seniorendagen loopt synchroon op met de AOW-gerechtigde leeftijd. Indien de AOW-leeftijd gedurende de looptijd van deze CAO wordt verhoogd, betekent dit dat de in dit artikel bedoelde leeftijd met dezelfde periode wordt verhoogd.

2. Zomervakantie
15 van de beschikbare verlofdagen moeten aaneengesloten worden opgenomen in een periode welke wordt bepaald na redelijk overleg met de werknemer(s).

3. Vrije snipperdagen
De 10 resterende verlofdagen per vakantiejaar zijn vrij opneembaar door de werknemer in redelijk overleg met de werkgever.

4. Over vakantie- en snipperdagen wordt het voor de werknemer geldende individueel overeengekomen loon doorbetaald

6. Bij beëindiging van de dienstbetrekking worden de nog niet genoten vakantierechten in geld uitgekeerd aan de werknemer dan wel op verlangen van de werknemer overgeboekt naar zijn nieuwe werkgever.
De werkgever is verplicht bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring

uit te reiken, waaruit de duur van de vakantie en van het verlof met behoud van loon blijkt, welke aan de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

7. De werknemer, die niet een geheel vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de vakantie; gedeelten van vakantiedagen worden daarbij te zijnen gunste op halve dan wel hele dagen afgerond.

8. Indien de werknemer bij beëindigen van de dienstbetrekking blijkt te veel vakantie- en/of snipperdagen te hebben genoten, zal een verrekening plaatsvinden.

9. Voor iedere vakantiedag of gedeelte van een vakantiedag, gedurende welke de werknemer wegens bijzondere omstandigheden of redenen als bedoeld in artikel 7:636 BW verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, moet hem alsnog een (gedeelte van een) dag verlof worden gegeven op een tijdstip na overleg met de werknemer door de werkgever vast te stellen, mits de werknemer voor de aanvang van de verhindering dit aan de werkgever heeft medegedeeld dan wel over de betrokken dag wettelijk ziekengeld genoot.

10. a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.
    b. 1. Het sub a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden conform artikel 7:635 BW niet heeft verricht. In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over ten hoogste de bij wet geregelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectievelijke oorzaken tezamen geteld wordt.
       2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan 1 vakantiejaar valt, wordt het in het vorige jaar vallende deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

Artikel 22A Vakantie UTA-werknemer

1. De UTA-werknemer als bedoeld in artikel 1A, sub f onder 3 heeft recht op 25 verlofdagen per kalenderjaar bij een voltijds dienstverband. Op deze verlofdagen is het bepaalde in artikel 22, lid 4 tot en met 10 van overeenkomstige toepassing.

2. De UTA-werknemer die voor 1 januari 2021 recht had op een hoger aantal verlofdagen dan 25, behoudt dit recht zolang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft. Indien een werkgever dit hogere aantal verlofdagen ook wil overeenkomen met UTA-werknemers die op of na 1 januari 2021 bij hem in dienst treden, behoeft hij daarvoor – in afwijking van artikel 42, lid 1 – geen dispensatie van CAO-partijen te vragen.

Artikel 23 Vakantietoeslag

1. Aan een (UTA-)werknemer wordt, indien hij een vol jaar voorafgaande aan de aaneengesloten zomervakantie in dienst van de werkgever is geweest, een vakantietoeslag betaald ter grootte van 8% van het individueel overeengekomen loon dat gedurende dat jaar voor de werknemer gegolden heeft. Dit onverminderd het bepaalde in artikel 16, lid 2 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

2. De (UTA-)werknemer die op het tijdstip van de aaneengesloten zomervakantie geen vol jaar in dienst van de werkgever is geweest heeft voor elke maand dienstverband voorafgaand aan het moment van uitkering van de vakantietoeslag in het vakantiejaar recht op een pro rato deel van het in lid 1 bedoelde bedrag.

3. De werkgever is bevoegd een gedeelte van deze toeslag uit te betalen als wintervakantietoeslag met dien verstande, dat ten minste 60% van de vakantietoeslag zal worden uitbetaald ter gelegenheid van de aaneengesloten zomervakantie. De vakantietoeslag in de zomer wordt uiterlijk in de maand mei betaald.

4. De (UTA-)werknemer die in de loop van het jaar de dienst van de werkgever verlaat, ontvangt – voor zover hij hierover nog geen vakantietoeslag heeft genoten – voor elke maand dienstverband in het vakantiejaar een pro rato deel van het onder 1 bedoeld bedrag.

Artikel 24 Korte verzuimen

1. In de hierna volgende gevallen heeft iedere (UTA-)werknemer aanspraak op verzuim met behoud van het individueel overeengekomen loon gedurende de voor ieder geval vastgestelde tijd, mits

het verzuim gedurende de arbeidstijd naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, de werknemer de gebeurtenis zo mogelijk bijwoont en de werkgever tijdig – zoals in de volgende leden aangegeven – op de hoogte stelt:

a. bij ondertrouw van de werknemer, gedurende een halve dag;
b. bij huwelijk van de werknemer, mits 3 dagen van tevoren aangekondigd, gedurende 2 dagen;
c. bij huwelijk van één van zijn kinderen, pleegkinderen, broers, zusters, schoonzusters en zwagers, mits 3 dagen van tevoren aangekondigd, gedurende 1 dag;
d. bij bevalling van de partner van de werknemer, of de bevalling van degene van wie de werknemer het kind erkent, gedurende de eerste vier weken na de bevalling een maal de arbeidsduur per week;
e. bij overlijden van de partner, een inwonend kind of pleegkind van de werknemer, vanaf de dag van overlijden tot en met de dag na de uitvaart, tenzij de stervensbegeleiding en het rouwverlof, een en ander zoals bedoeld in artikel 24A, gezamenlijk een aaneengesloten periode van 25 dagen of meer hebben geduurd;
f. bij overlijden van één van zijn ouders, schoonouders, niet onder lid e bedoelde kinderen of pleegkinderen, gedurende 2 dagen. Indien de werknemer belast is met het regelen van de uitvaart van een ouder, schoonouder of een niet thuiswonend (pleeg)kind, is het bepaalde sub e van dit lid van toepassing, tenzij de stervensbegeleiding en het rouwverlof, een en ander zoals bedoeld in artikel 24A, gezamenlijk een aaneengesloten periode van 25 dagen of meer hebben geduurd;
g. in alle overige gevallen bij overlijden en/of uitvaart van één van zijn grootouders, behuwdgrootouders, overgrootouders, pleegouders, kinderen (waarin begrepen schoonzoons en schoondochters), kleinkinderen, pleegkinderen, broers en zusters, halfbroers en halfzusters, schoonbroers, zwagers, schoonzusters en een in het gezin opgenomen huisgenoot, gedurende 1 dag, tenzij – voor zover het kinderen betreft – de stervensbegeleiding en het rouwverlof, een en ander zoals bedoeld in artikel 24A, gezamenlijk een aaneengesloten periode van 25 dagen of meer hebben geduurd; indien een kerkelijk huwelijk en/of burgerlijk huwelijk, of de bevalling van de partner van de werknemer, plaatsvindt op een zaterdag, een zondag, een christelijke feestdag, dan wel op de laatste werkdag van de verplichte bedrijfssluiting (vakantie en de periode rond Kerst en Nieuwjaar) zal een vergoeding gedurende 1 dag worden gegeven;
h. voor werknemers een jaar voorafgaande aan de eerst mogelijke datum van uittreding of pensioen voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de tijd van pensionering gedurende ten hoogste 2 dagen. Hiertoe dient een inschrijvingsbewijs van een door het bedrijfsleven algemeen aanvaarde cursus aan de werkgever te worden overlegd;
i. bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, respectievelijk van zijn ouders of schoonouders (mits door hem bijgewoond) gedurende 1 dag;
j. bij 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer gedurende 1 dag;
k. voor medische keuring op verzoek van de werkgever gedurende 1 dag;
l. voor een bezoek aan de arbodienst gedurende de daarvoor benodigde tijd;
m. indien een werknemer door zijn behandelende geneesheer voor onderzoek naar een specialist of een medisch consultatiebureau wordt verwezen, gedurende het daaruit voortvloeiende verzuim tot ten hoogste 1 dag per bezoek, tenzij gedurende dit verzuim uitkering kan worden verleend;
n. bij doktersbezoek, voor zover dit niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd en hiervan tijdig kennis is gegeven. Zo mogelijk wordt van dit bezoek bewijs geleverd;
   voor het noodzakelijke bezoek aan een tandarts ter verkrijging of vernieuwing van een kunstgebit, voor zover dit bezoek niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd en hiervan tijdig kennis is gegeven. Zo mogelijk wordt van dit bezoek bewijs geleverd;
   voor het noodzakelijk bezoek aan een tandarts voor halfjaarlijkse controle, voor zover dit bezoek niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd en hiervan tijdig kennis is gegeven. Zo nodig wordt de saneringskaart getoond.
   In deze gevallen geldt dat het verzuim zal worden vergoed tot ten hoogste 2 uur indien de werknemer woonachtig is in de plaats waar het werkobject is gelegen en tot maximaal 3 uur indien de werknemer woonachtig is in een andere plaats dan waar het werkobject is gelegen;
o. indien de werknemer, ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet opgelegde verplichting, verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden, gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 dagen en onder aftrek van een vergoeding, welke de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen.

2. Ingeval van aantoonbare calamiteiten heeft iedere (UTA-)werknemer, ten behoeve van het treffen van voorzieningen voor de verzorging van zijn partner of kind(eren) die tot zijn huishouding behoren, recht op maximaal 4 uur onbetaald verlof.
   De reiskosten werkplek-woonplaats zijn voor rekening van de werknemer.
   Indien een verzuim van langer dan 4 uur noodzakelijk is, bestaat het recht een snipperdag op te nemen.

3. Voor de werknemers, bedoeld in artikel 1A lid f, zal de werkgever in geval van verzuim, genoemd in lid 1 sub k tot en met o van dit artikel, de gemaakte reiskosten van een openbaar vervoermiddel (laagste klasse), vanaf de plaats van tewerkstelling tot ten hoogste zijn woonplaats en terug, alsmede de duur van de reis, tegen het voor de werknemer geldende individueel overeengekomen uurloon vergoeden.

4. a. Het bepaalde in artikel 7:628 BW, met betrekking tot de doorbetaling van loon, is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre dat de werkgever niet gehouden is loon door te betalen in de volgende gevallen:
   1. de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de vereiste vergunning heeft verkregen en niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat, dan nadat met de werknemersorganisaties overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaande overleg voldoende;
   2. de verlenging van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub 2 omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, de werknemersorganisaties tijdig – dat wil zeggen ten minste een week – vóór het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.

   b. In de gevallen waarin het loon moet worden doorbetaald op grond van artikel 7: 628 BW, wordt met 'loon' bedoeld het individueel overeengekomen loon, tenzij gedurende de zogenaamde wachttijden het bepaalde in artikel 26 van deze CAO geldt.

5. De ongehuwde (UTA-)werknemer die duurzaam een gezamenlijke huishouding voert met een ander heeft bij de toepassing van lid 1 en lid 2 dezelfde rechten als ware hij gehuwd. In dit artikel wordt het geregistreerd partnerschap gelijkgesteld aan het huwelijk.

Artikel 24A Stervensbegeleiding en rouwverlof

Er bestaat een regeling voor stervensbegeleiding en rouwverlof in de bedrijfstak voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven. De voorwaarden waaronder recht op vergoeding van de kosten van zorg en rouwverlof bestaat zijn opgenomen in het reglement Stervensbegeleiding en Rouwverlof dat deel uitmaakt van de CAO Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven zoals genoemd in artikel 29 van deze CAO.
Deze regeling geldt voor elke werknemer (inclusief UTA-werknemer(s).

Artikel 24B Aanvullend geboorteverlof

De werknemer kan zijn pensioenopbouw bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid voor 100% vrijwillig voortzetten tijdens de vijf weken aanvullend geboorteverlof als bedoeld in artikel 4:2a van de Wet arbeid en zorg. De werkgever betaalt in dat geval het werkgeversdeel van de pensioenpremie over 70% van het overeengekomen loon. De werknemer betaalt de overige pensioenpremie.

Artikel 26 Wachttijden

1. Als wachttijden worden beschouwd alle op het werk doorgebrachte, alsmede alle met toestemming van de werkgever niet op het werk doorgebrachte niet-productieve uren, ten gevolge van:
   a. weersomstandigheden, uitgezonderd vorst, de directe gevolgen van vorst, alsmede de aanwezigheid van een sneeuwdek;
   b. het ontbreken van opdrachten van de werkgever of diens vertegenwoordiger;
   c. het niet kunnen aanvangen van het werk wegens onvoldoende voorzieningen door de opdrachtgever;
   d. het niet meer aanwezig zijn van voldoende materiaal buiten schuld van de werknemer;
   e. vertraging, ontstaan door schuld van de opdrachtgever tijdens de uitvoering van het werk;
   f. vertraging, voortvloeiende uit moeilijkheden met materialen, gereedschappen of machines, buiten de schuld van de werknemer;
   g. weersomstandigheden uitgezonderd buitengewone natuurlijke omstandigheden.

2. De werknemer is verplicht zijn werkgever terstond op de hoogte te brengen van de technische storingen, als bedoeld onder lid 1 van dit artikel. Indien deze verplichting niet wordt nagekomen, zal de wachttijdvergoedingsregeling bedoeld in lid 3 van dit artikel niet van toepassing zijn.

3. a. Alle wachttijden worden met het individueel overeengekomen uurloon vergoed.

b. De uren die ingevolge de bepalingen van dit artikel als wachttijd kunnen worden aangemerkt, tellen mee ter vaststelling van de normale arbeidsduur.

4. De werknemer is gehouden, indien de werkgever hem gedurende de wachttijd ander werk waarvoor hij geschikt is opdraagt, dergelijke arbeid te verrichten.
De voor de betrokken werknemer geldende arbeidsvoorwaarden blijven alsdan onverminderd van kracht.

Artikel 27 Onderbreking wegens onwerkbaar weer

Er is een CAO onwerkbaar weer voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2020-2022 (CAO onwerkbaar weer).
In de CAO onwerkbaar weer worden nadere regels gesteld voor de situatie dat niet gewerkt kan worden wegens bijzondere weersomstandigheden.

Artikel 28 Ziekte

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 7:629 BW bepaalde geldt het volgende:
1. In geval van arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer gedurende maximaal 8 maanden aanspraak op doorbetaling van het individueel overeengekomen loon. Na 8 maanden ziekte behoudt de werknemer gedurende maximaal 8 maanden aanspraak op 85% doorbetaling van het individueel overeengekomen loon zoals bedoeld in art. 7:629 lid 1 BW. Na 16 maanden ziekte behoudt de werknemer gedurende maximaal 8 maanden aanspraak op 70% doorbetaling van het individueel overeengekomen loon zoals bedoeld in art. 7:629 lid 1 BW. Als de betrokken werkgever en werknemer gezamenlijk besluiten om na het tweede ziektejaar nog niet over te gaan tot de WIA-aanvraag, blijft doorbetaling van het individueel overeengekomen loon zoals bedoeld in art. 7:629 lid 1 BW – met inachtneming van bovenstaande – gehandhaafd tot maximaal 156 weken.
De werknemer behoudt gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid ten minste recht op het voor hem geldende wettelijke minimumloon zoals bedoeld in artikel 7:629 BW.
2. De werknemer die wegens ziekte zijn arbeid niet kan verrichten dient zijn werkgever of de door deze aangewezen uitvoerder of andere functionaris hiervan op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid voor aanvang werktijd in kennis te stellen.
Indien deze dag een zaterdag of zondag is en op die dagen in het bedrijf van de werkgever niet wordt gewerkt, dient de ziekmelding op de eerstvolgende werkdag voor aanvang van de werktijd te geschieden.
Indien de arbeidsongeschiktheid tijdens arbeidstijd ontstaat, dient de werknemer deze melding terstond na het staken van het werk te doen.
3. Indien de arbeidsongeschiktheid ontstaat tijdens een periode van verplichte bedrijfssluiting (vakantie en de periode rond Kerstmis en Nieuwjaar) dient de werknemer dit binnen 24 uur schriftelijk te melden aan zijn werkgever.
4. Tijdens ziekte bouwt de werknemer alleen bovenwettelijke vakantiedagen op over het eerste half jaar van arbeidsongeschiktheid.

Artikel 29 Sociale Fondsen

In de CAO Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven worden nadere regels gesteld ten aanzien van de uitvoering van de Regelingen van de Stichting Sociaal Fonds voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (SF BIKUDAK).

Artikel 30 WGA-gatverzekering Uitgebreid

1. De werkgever is verplicht iedere werknemer (inclusief UTA-werknemer(s) een WGA-gatverzekering Uitgebreid met een uitkeringsduur voor het WW-risico tot de AOW-gerechtigde leeftijd aan te bieden. CAO-partijen hebben hiertoe een mantelovereenkomst afgesloten. Werkgevers die geen gebruik wensen te maken van de middels de mantelovereenkomst afgesloten WGA-gatverzekering Uitgebreid, kunnen onder voorwaarden dispensatie aanvragen bij CAO-partijen. De van toepassing zijnde voorwaarden van deze WGA-gatverzekering Uitgebreid en de dispensatieregeling zijn opgenomen als bijlage VIII van deze CAO.

2. Het is bij deze verzekering verboden een inhouding en/of verrekening te doen op het voor de (UTA-)werknemer geldende wettelijk minimumloon (WML). Indien het loon door de hoogte van een werknemersbijdrage onder het WML zou komen, komt het deel van deze bijdrage dat onder het WML zou komen, voor rekening van de werkgever.

Artikel 31 Aanvullingen bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid

1. Een werknemer die bij werken werkzaam was onder deze CAO en recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, ontvangt aanvullingen op zijn WW-uitkering.

2. Een zieke werkloze die laatstelijk werkzaam was onder deze CAO, heeft recht op aanvullingen op zijn uitkering.

3. Een werknemer die bij werken werkzaam was onder deze CAO en op 1 december van enig jaar recht heeft op een uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) of de Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA), ontvangt in de maand december een uitkering. Deze regeling geldt voor elke werknemer (inclusief UTA-werknemer(s).

4. De voorwaarden voor het recht op de aanvullingen als bedoeld in het eerste tot en met derde lid en de hoogte daarvan zijn opgenomen in het desbetreffende Aanvullingsreglement van de Stichting SF BIKUDAK, zoals genoemd in artikel 29 van deze CAO.

Artikel 32 Vervoer stoffelijk overschot

Ingeval de werknemer tijdens het werk dan wel op weg van of naar het werk overlijdt, zal werkgever de kosten van het vervoer van het stoffelijk overschot naar de woonplaats in Nederland van betrokkene vergoeden aan de nabestaande(n) dan wel aan die perso(o)n(en) die de kosten van het vervoer in eerste instantie gedragen heeft (hebben).

Artikel 33 Vakopleiding

2. De werkgever is verplicht op verzoek van een werknemer die langer dan een half jaar in dienst is op basis van een dienstverband voor onbepaalde tijd dan wel binnen een tijdsbestek van 2 jaar in totaal 1 jaar in de bedrijfstak heeft gewerkt, een leer-/arbeidsovereenkomst met deze werknemer af te sluiten.
   De dienstbetrekking met een werknemer met wie een leer-/arbeidsovereenkomst is gesloten kan niet eerder worden beëindigd dan na voltooiing van de primaire opleiding.

3. De werknemer zal in de gelegenheid worden gesteld een vakgerichte opleiding binnen de normale arbeidstijd te volgen, dit met behoud van loon. De werkgever zal deze werknemer bovendien in de gelegenheid stellen examens af te leggen of andere door het opleidingsorgaan nodig geachte activiteiten te verrichten, dit eveneens met behoud van loon.

Artikel 34 Aanspraak op derden

1. Het bepaalde in de artikelen 28 en 32 van deze CAO is niet van kracht, indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn algehele dan wel gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of uit hoofde van een hem overkomen ongeval jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden.

2. Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als bedoeld in lid 1 ten belope van het bedrag van de in de artikelen 28 en 32 geregelde bovenwettelijke uitkering aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten uitkeren tot het beloop van de aanvullende uitkeringen, welke de werknemer van hem zou hebben moeten ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad.
   De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

Artikel 35 Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, is het bepaalde in artikel 7: 674 BW van kracht. In afwijking van artikel 7: 674 lid 2 zal bij de beëindiging van de arbeidsverhouding door het overlijden van de werknemer de werkgever aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer de periode waarover een wettelijke overlijdensuitkering wordt betaald met 1 maand verlengen, waarbij de uitkeringen netto worden uitgekeerd.

Artikel 36 Aansprakelijkheid bij vervoer

1. Bij het vervoer door of vanwege of in overleg met de werkgever of diens vertegenwoordiger is deze aansprakelijk voor alle schade voor de vervoerde werknemers en eventueel hun nagelaten betrekkingen, veroorzaakt door een verkeersongeval waaraan de bestuurder van het vervoermid-

del schuld heeft of door de toestand waarin het vervoermiddel verkeert; wettelijke uitkeringen komen hierop in mindering. De werkgever is verplicht deze aansprakelijkheid door verzekering te dekken, zonder zich nochtans op de verzekering te kunnen beroepen tegenover degene jegens wie hij aansprakelijk is.

2. De werknemer die, in opdracht van de werkgever, van eigen vervoermiddelen gebruik maakt tijdens en ten behoeve van zijn functie, is verplicht in zijn verzekeringspolis een clausule te doen opnemen, dat de werkgever medeverzekerd is, indien deze krachtens artikel 6: 170 BW naast of in plaats van de werknemer tot schadevergoeding wordt aangesproken.

Artikel 37 Ongevallenverzekering

1. De werkgever is verplicht voor iedere werknemer vallend onder de CAO een ongevallenverzekering aan te bieden met inachtneming van het bepaalde in lid 2 en lid 3 en met een 24-uurs-dekking gedurende 7 dagen per week. CAO-partijen hebben hiertoe een mantelovereenkomst afgesloten. Werkgevers die geen gebruik wensen te maken van de middels de mantelovereenkomst afgesloten collectieve ongevallenverzekering, kunnen onder voorwaarden dispensatie aanvragen bij CAO-partijen. De van toepassing zijnde voorwaarden van deze collectieve ongevallenverzekering en de dispensatieregeling zijn opgenomen als bijlage IX van deze CAO.
   Voor een uitzendkracht, zoals bedoeld in artikel 7A van deze CAO, geldt dat voor de ongevallenverzekering, zoals bedoeld in dit artikel, uitsluitend functiedekking van toepassing behoeft te zijn. Hiermee wordt bedoeld dekking voor de tijd dat daadwerkelijk arbeid wordt verricht, alsmede de reis van huis naar het werk en weer terug volgens de meest gebruikelijke weg en tijdens eventuele dienstreizen.

2. De in lid 1 bedoelde verzekering zal minimaal een dekking geven voor de volgende bedragen per persoon:
   a. bij overlijden een uitkering van € 35.000;
   b. bij volledige invaliditeit een uitkering van € 70.000;
      Genoemde uitkeringen dienen rechtstreeks aan de werknemer, of, in geval van diens overlijden, aan zijn rechtsopvolger(s) onder algemene titel, dan wel aan de door hem daartoe aangewezen begunstigde(n) te worden uitgekeerd. Op deze uitkeringen zijn de daarvoor in aanmerking komende sociale en fiscale wetten van toepassing.

3. De werknemer is niet verplicht gebruik te maken van een hem ter beschikking gesteld motorrijtuig, indien niet kan worden aangetoond dat een verzekering als hierboven omschreven als ook de wettelijke verplichte WA-verzekering zijn afgesloten.

4. Het slachtoffer of zijn nabestaanden hebben een autonome vordering op de werkgever als de vereiste ongevallendekking ontbreekt.

5. Dit artikel is niet van toepassing op gedetacheerde werknemers, zoals bedoeld in artikel 7A van deze CAO.

6. Het is bij deze verzekering verboden een inhouding en/of verrekening te doen op het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon (WML). Indien het loon door de hoogte van een werknemersbijdrage onder het WML zou komen, komt het deel van deze bijdrage dat onder het WML zou komen, voor rekening van de werkgever.

Artikel 38B Omwisseling roostervrije dagen ten behoeve van pensioen

1. De werknemer is jaarlijks gerechtigd roostervrije dagen in te zetten ter bekostiging van de door hem te betalen premie voor de pensioenregeling. Kiest hij daarvoor, dan wordt de met de aldus ingezette dagen gelijkgestelde premie door de werkgever voldaan. Aan op deze wijze ingezette roostervrije dagen wordt een premiepercentage van 0,5% per dag gelijkgesteld.

2. De in lid 1 bedoelde keuze betreft een vrije keuze van de werknemer.

Artikel 39 Arbeidsreglement

1. De werkgever kan in overleg met en met instemming van een meerderheid van de werknemers in zijn onderneming een arbeidsreglement, houdende nadere voorschriften ten aanzien van de arbeid in het bedrijf, invoeren.

2. Het arbeidsreglement mag geen bepalingen bevatten welke in strijd zijn met het in deze CAO bepaalde.

Artikel 40 Vakbondsactiviteiten in de onderneming

1. Om contacten mogelijk te maken tussen de werknemersorganisaties en hun leden en tussen deze leden onderling, evenals om de werknemersorganisaties in staat te stellen gekozen leden van de Ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zijn partijen het volgende overeengekomen.

2. De werknemersorganisaties kunnen elk uit de kring van hun leden binnen elke onderneming een contactpersoon aanwijzen. Van deze aanwijzing wordt de werkgever mededeling gedaan.

8. De werkgever draagt er zorg voor dat de contactpersoon niet vanwege zijn werkzaamheden in het kader van het vakbondswerk in de onderneming wordt benadeeld in zijn positie in de onderneming, bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.

Artikel 40A Faciliteit vakbondscontributie

Indien de werknemer daar schriftelijk om verzoekt, zal de werkgever onder hierna genoemde voorwaarden de door de werknemer te betalen jaarcontributie aan de vakbond eenmaal per jaar aan hem vergoeden onder gelijktijdige verlaging van het brutoloon met het bedrag van die vergoeding. Deze verplichting van de werkgever geldt alleen indien en voor zover:
– deze constructie fiscaal is toegestaan;
– de werknemer een bewijs van betaling van de jaarcontributie aan de werkgever overlegt;
– de werknemer voor de uitvoering van de verplichting eventueel verder benodigde informatie verstrekt.

Artikel 41 Werkoverleg en overig overleg

Er dient overleg tussen de werkgever en de werknemers plaats te vinden. Daarbij wordt de Wet op de Ondernemingsraden in acht genomen. Werkoverleg op bedrijfsniveau geschiedt binnen de normale arbeidstijden.

Artikel 42 CAO-partijen en dispensatie

1. CAO-partijen komen periodiek bijeen om overleg te plegen over alle onderwerpen, de bedrijfstak betreffende. Tevens hebben zij tot taak om:
   – te beslissen op verzoeken om ontheffing (dispensatie) van een of meerdere artikelen van deze CAO, aangezien afwijking van het gestelde in deze CAO de goedkeuring van CAO-partijen behoeft voor zover niet al in deze CAO daarin is voorzien. De voorwaarden waaronder dispensatie kan worden aangevraagd zijn nader omschreven in bijlage X bij deze CAO.
   – te oordelen over geschillen over de inhoud en toepassing van deze CAO.

2. Het secretariaat van CAO-partijen is gevestigd:
   Postbus 1248, 3430 BE NIEUWEGEIN, telefoonnummer 030 - 6063238, e-mail-adres info@caobikudak.nl.

BIJLAGE I FUNCTIELIJST

Als bedoeld in artikel 1A en artikel 6 van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

Functielijst

Groep 1A Dakassistent

Een werknemer die op het dak eenvoudige werkzaamheden verricht welke niet in overwegende mate bestaan uit het aanbrengen van dakbedekkingen en waarvoor geen specifieke kennis is vereist. Tot deze eenvoudige werkzaamheden worden in elk geval gerekend:
– onderhoudswerkzaamheden;
– sloopwerkzaamheden;
– het leggen van isolatie;
– fysiek en/of machinaal transport van dakbedekkingsmaterialen en materieel op het dak c.q. vanaf de begane grond naar het dak;
– schoonmaken, corveeën en opruimen.

Groep 1B Aankomend dakdekker

Een werknemer die niet zelfstandig kan werken en onder toezicht van de eerste dakdekker zijn werkzaamheden verricht.

Groep 2 Dakdekker

Een werknemer, die eenvoudige werkzaamheden zelfstandig kan verrichten, doch niet de bekwaamheid bezit van de eerste dakdekker. Met ingang van 1 juli 2019 geldt dat een werknemer die het diploma van de vakopleiding heeft behaald, uiterlijk wordt ingedeeld in deze groep zodra hij de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt.

Groep 3 Eerste dakdekker en chauffeur

a. Een werknemer die het vak beheerst doch nog niet als voorman geschikt is.
b. Chauffeur. Een werknemer wiens arbeidstijd als regel in beslag wordt genomen door het vervoer van materialen in opdracht van zijn werkgever. Hij helpt bij het laden en lossen en draagt zorg dat dusdanig geladen wordt, dat verlies dan wel beschadiging van materiaal zoveel mogelijk wordt voorkomen en dat het verkeer niet in gevaar wordt gebracht. Hij controleert of de geladen dan wel geloste goederen in overeenstemming zijn met de hem verstrekte staten en laat voor ontvangst tekenen.
Indien gedurende enige tijd geen chauffeurswerkzaamheden voorhanden zijn, kan hij worden verplicht andere hem passende werkzaamheden in de onderneming te verrichten. Deze arbeid zal geen wijziging brengen in de voor hem geldende loonbepalingen.
In bijzondere gevallen dan wel indien vervoer van de werknemers dit noodzakelijk maakt, is hij gehouden langer te werken dan is gesteld in artikel 8 van deze CAO; een en ander in het raam van het Rijtijdenbesluit.

Groep 4 Voorman-dakdekker B

Een werknemer die bij alle voorkomende werkzaamheden bekwaam is leiding te geven aan een ploeg dakdekkers en op elk gebied van het vak allround is.
De voorman-dakdekker B is tevens belast met het toezicht op de veiligheid op het werk en op het gebruik van de persoonlijke beschermingsmiddelen, bedoeld in artikel 14 lid 4 van de CAO, door de dakdekkers die onder zijn leiding staan.

Groep 5 Voorman-dakdekker A

De voorman-dakdekker B, die als regel leiding geeft aan 5 of meer personen. De voorman-dakdekker A is tevens belast met het toezicht op de veiligheid op het werk en op het gebruik van de persoonlijke beschermingsmiddelen, bedoeld in artikel 14 lid 4 van de CAO, door de dakdekkers die onder zijn leiding staan.

BIJLAGE II LOONREGELINGEN

Als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

Artikel 1 Loonregeling

1. De garantieweeklonen en garantie-uurlonen bedragen (in Euro):

Garantielonen voor volwassenen

FUNCTIEGROEP	WEEKLOON		UURLOON	
		Per 01-04-2023		Per 01-04-2023
1A en 1B	588,89	606,56	14,72	15,16
2	623,04	641,73	15,58	16,04
3	658,12	677,86	16,45	16,95
4	693,66	714,47	17,34	17,86
5	728,73	750,59	18,22	18,76

In afwijking van het bovenstaande gelden voor volwassenen zonder diploma vakopleiding in de functieschalen 1A en 1B de volgende garantielonen.

FUNCTIEGROEP	WEEKLOON		UURLOON	
		Per 01-04-2023		Per 01-04-2023
1A en 1B	554,10	570,72	13,85	14,27

Garantielonen voor jeugdigen met diploma vakopleiding

LEEFTIJD	WEEKLOON		UURLOON	
		Per 01-07-2022	Per 01-04-2022	Per 01-07-2022
17 jaar	302,71	308,19	7,57	7,72
18 jaar	332,02	334,37	8,30	8,37
19 jaar	394,10	401,28	9,85	10,03
20 jaar	525,53	535,01	13,14	13,38

Garantielonen voor jeugdigen zonder diploma vakopleiding

LEEFTIJD	WEEKLOON		UURLOON	
		Per 01-07-2022		Per 01-07-2022
16 jaar	243,75	244,74	6,09	6,13
17 jaar	275,19	280,18	6,88	7,02
18 jaar	302,45	303,98	7,56	7,61
19 jaar	358,28	364,80	8,96	9,12
20 jaar	477,75	486,38	11,94	12,17

De garantielonen voor jeugdige werknemers zonder vakopleiding zijn met ingang van 1 april 2022 een percentage van het wettelijk minimumjeugdloon:
– 16 en 17 jaar: 175% van het wettelijk minimumjeugdloon;
– 18 tot en met 20 jaar: 150% van het wettelijk minimumjeugdloon.
De garantielonen voor jeugdige werknemers met een diploma vakopleiding zijn met ingang van 1 april 2022 gelijk aan het garantieloon zonder diploma vakopleiding plus 10%.

Garantielonen voor nieuwe instromers (zonder ervaring in de sector), per 1 januari 2022

	1e halfjaar		2e halfjaar	
LEEFTIJD	Weekloon	Uurloon	Weekloon	Uurloon
16 jaar	164,11	4,10	190,51	4,76
17 jaar	186,81	4,67	216,01	5,40
18 jaar	225,00	5,63	250,60	6,27
19 jaar	268,80	6,72	298,40	7,46
20 jaar	358,40	8,96	398,00	9,95

Garantielonen voor nieuwe instromers (zonder ervaring in de sector), per 1 juli 2022

	1e halfjaar		2e halfjaar	
LEEFTIJD	Weekloon	Uurloon	Weekloon	Uurloon
16 jaar	166,07	4,16	192,29	4,81
17 jaar	190,12	4,76	220,14	5,51
18 jaar	227,98	5,70	253,31	6,34
19 jaar	273,60	6,84	304,00	7,60
20 jaar	364,78	9,12	405,31	10,14

De bedragen van de garantielonen op basis van de inloopschaal worden als volgt samengesteld:
– gedurende het eerste halfjaar: het Wettelijk Minimumloon (WML), vermeerderd met 1/4 van het verschil tussen het Wettelijk Minimumloon en het garantieloon van jeugdigen zonder vakopleiding.
– gedurende het tweede half jaar: het Wettelijk Minimumloon, vermeerderd met 1/2 van het verschil tussen het Wettelijk Minimumloon en het garantieloon van jeugdigen zonder vakopleiding.

Garantielonen voor werknemers met een arbeidsbeperking, per 1 januari 2022

	Eerste jaar van het dienstverband		Tweede jaar van het dienstverband	
	100% van het WMJL		110% van het WMJL	
LEEFTIJD	Weekloon	Uurloon	Weekloon	Uurloon
16 jaar	137,35	3,43	151,09	3,78
17 jaar	157,25	3,93	172,98	4,32
18 jaar	199,05	4,98	218,96	5,47
19 jaar	238,85	5,97	262,74	6,57
20 jaar	318,50	7,96	350,35	8,75
21 jaar en ouder	398,10	9,95	437,91	10,94

Garantielonen voor werknemers met een arbeidsbeperking, per 1 juli 2022

	Eerste jaar van het dienstverband		Tweede jaar van het dienstverband	
	100% van het WMJL		110% van het WMJL	
LEEFTIJD	Weekloon	Uurloon	Weekloon	Uurloon
16 jaar	139,85	3,50	153,84	3,85
17 jaar	160,10	4,01	176,11	4,41
18 jaar	202,65	5,07	222,92	5,58
19 jaar	243,20	6,08	267,52	6,69
20 jaar	324,25	8,11	356,68	8,92
21 jaar en ouder	405,30	10,14	445,83	11,15

2. Het garantieloon voor jeugdige werknemers wordt in verband met de leeftijd verhoogd met ingang van de volle loonweek waarin de verjaardag van de betrokkene valt.

3. De werkgever is bevoegd bepaalde jeugdige werknemers op grond van hun prestaties of bekwaamheid een garantieloon toe te kennen dat hoger is dan in de leden 1 en 2 van dit artikel is aangegeven. Een dergelijk hoger loon mag niet meer bedragen dan het garantieloon voor de eerstvolgende leeftijdsklasse van de groep, waarin de betrokken werknemer is ingedeeld.

4. CAO-partijen kunnen toestemming verlenen om aan jeugdige werknemers een hoger garantieloon – eventueel het garantieloon van de volwassen werknemer – te betalen.

Artikel 2 Individueel overeengekomen loon

1. Onder individueel overeengekomen loon van de werknemer wordt verstaan het garantieloon plus een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt in een percentage van het garantieloon uitgedrukt. Het individueel overeengekomen loon kan niet worden verlaagd en mag nooit lager zijn dan het van toepassing zijnde wettelijk minimumloon.

2. Onder het individueel overeengekomen loon van de UTA-werknemer wordt verstaan het garantiemaandloon plus een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt in een percentage van het garantiemaandloon uitgedrukt. Het individueel overeengekomen loon kan niet worden verlaagd en mag nooit lager zijn dan het van toepassing zijnde wettelijk minimumloon.

Artikel 3 Prestatiebeloning

Indien men werkt met een productiviteitsbevorderend beloningssysteem, dienen de maatstaven door de werkgever te worden vastgesteld in redelijk overleg met de ondernemingsraad of bij gebreke daarvan een representatief deel van de werknemers in de onderneming. De werkgever dient van de invoering van vorenbedoeld beloningssysteem kennis te geven aan CAO-partijen. Indien niet wordt gewerkt met een dergelijk systeem, zal de werkgever aan de werknemer een percentage van het voor die werknemer geldende garantieloon als extra beloning uitbetalen, naar gelang de werknemer naar het oordeel van de werkgever op grond van zijn prestatie daarvoor in aanmerking komt.

Artikel 4 Algemene loonsverhogingen

1. De garantielonen worden gedurende de looptijd van deze CAO volgens de gebruikelijke systematiek op de volgende wijze verhoogd:
   – per 1 april 2023: 3,0%
   De procentuele stijging van het consumentenprijsindexcijfer werknemers laag (CBS) is daarin begrepen.

2. De individueel overeengekomen lonen die hoger zijn dan het garantieloon worden ook met deze percentages verhoogd. De verhoging wordt toegepast over het individueel overeengekomen loon tot aan het garantieloon van werknemers in functiegroep 5 plus 10%. Over het gedeelte van het loon dat boven deze grens ligt, is er geen verplichte loonsverhoging.

3. De structurele loonsverhoging, zoals bedoeld in lid 1 en de maximering zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel, gelden ook voor UTA-werknemers, met uitzondering van de bedrijfsleider die rechtstreeks aan de directie rapporteert.

4. a. Indien een UTA-werknemer tussen 1 januari 2022 en 1 april 2022 al een loonsverhoging heeft ontvangen, wordt deze geacht onderdeel te zijn van de verhoging per 1 april 2022.
   b. Andere bestanddelen van de beloning die tussen 1 januari 2022 en 1 april 2022 verhoogd zijn, kunnen niet worden verrekend met de loonsverhoging.

Artikel 5 Lonen voor UTA-werknemers

1. UTA-werknemers worden verdeeld in drie functiegroepen:
   – UTA 1: lager ondersteunend personeel, zowel administratief (secretaresse, financieel-administratief medewerker, telefoniste e.d.) als logistiek (magazijnbediende, terreinwerker e.d.);
   – UTA 2: staf- en kaderfuncties op middelbaar niveau, zowel administratief, commercieel, technisch als leidinggevend
   – UTA 3: hogere staf- en kaderfuncties, zowel administratief, commercieel, technisch als leidinggevend.

2. Geschillen over de functiegroep waaronder een UTA-werknemer ressorteert, kunnen met inachtneming van zijn of haar functiebenaming en feitelijke werkzaamheden, worden beslecht door CAO-partijen (op grond van artikel 42 van de CAO). De UTA-werknemer en de werkgever kunnen CAO-partijen hierover om een bindend advies vragen. Een verzoek hiertoe wordt uitsluitend in behandeling genomen als de UTA-werknemer en de werkgever deze gezamenlijk indienen.

3. De garantielonen voor UTA-werknemers worden als volgt berekend:
   – UTA 1: het wettelijk minimumloon + 10%; gezien deze koppeling aan het minimumloon werkt de algemene loonontwikkeling niet door in het garantieloon in UTA 1. Wél werkt de algemene loonontwikkeling daarentegen door in het (volledige) individueel overeengekomen loon van alle UTA-werknemers, dus ook van degenen in functiegroep UTA 1, tot maximaal het garantieloon van werknemers in functiegroep 5 plus 10%.
   – UTA 2: de oude berekeningsgrondslag voor de UTA 2 werknemers;
   – UTA 3: het garantieloon voor werknemers in functiegroep 5.

Garantielonen voor UTA-werknemers

FUNCTIEGROEP	MAANDLOON	MAANDLOON	MAANDLOON
		Per 01-07-2022	Per 01-04-2023
UTA 1	1.897,50	1.931,82	onbekend
UTA 2	2.660,50	2.660,50	2.740,32
UTA 3	3.158,00	3.158,00	3.252,74

Per categorie UTA-werknemers wordt de loonsverhoging berekend over het contractloon tot maximaal het garantieloon, omgerekend van week- naar maandloon, van werknemers in functiegroep 5 plus 10%.Het gaat dus maximaal over de volgende bedragen:

	€ 3.473,80[1]
Per 01-04-2023	€ 3.577,82[1]

[1] Op basis van een volledige werkweek (40 uur)

Het voorgaande is niet van toepassing op bedrijfsleiders die rechtstreeks aan de directie rapporteren.

Artikel 6 Mindervalide werknemers

De werkgever is bevoegd voor een werknemer, die als gevolg van zijn geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid minder valide is, in overleg met de CAO-partijen als bedoeld in artikel 42 van deze CAO een afwijkend garantieloon vast te stellen.

Artikel 7 Toeslag voor sloopwerk

1. Indien een bestaande dakbedekking moet worden gesloopt, of indien bij het aanbrengen van een dakbedekking een isolatie van celglasplaten verwerkt moet worden, zal de werkgever een extra beloning toekennen in de vorm van een afzonderlijke toeslag.
   Deze toeslag bedraagt € 0,45 per uur en per 1 april 2023 € 0,46 per uur voor de tijd die daadwerkelijk aan bewerking wordt besteed.

2. De in het eerste lid genoemde toeslag zal aangepast worden aan de hand van het percentage waarmee de garantielonen verhoogd worden.

Artikel 8 Diplomatoeslag

Voor chauffeurs, die in het bezit zijn van het CCV-B diploma Beroeps- en Eigen Goederenvervoer, zal het in artikel 1 genoemde garantieloon worden verhoogd met 5%.

Artikel 9 Premie schadevrij rijden

1. Aan chauffeurs, die in dienst van een werkgever een geheel kwartaal schadevrij hebben gereden, wordt een premie toegekend.
   Onder schadevrij wordt verstaan, dat geen schaden zijn veroorzaakt door schuld of nalatigheid van de chauffeur.

2. De hoogte van de premie is als volgt bepaald:
   a. Na afloop van het eerste schadevrij kalenderkwartaal bedraagt de premie over dat kwartaal € 13,87 en per 1 april 2023 € 14,29.
   b. Voor ieder direct aansluitend kalenderkwartaal dat schadevrij wordt gereden, wordt de premie verhoogd met € 2,19 tot een maximum premie van € 22,12 per kwartaal en met € 2,26 tot een maximum premie van € 22,78 per kwartaal vanaf 1 april 2023.
      Zodra men over een bepaald kwartaal geen premie heeft genoten zal over het eerstvolgende kalenderkwartaal wederom € 13,87 en vanaf 1 april 2023 € 14,29 worden uitbetaald.
   c. Nadat 12 aaneengesloten kwartalen schadevrij is gereden, wordt een extra bonus van € 28,14 en € 28,99 vanaf 1 april 2023 toegekend.

   Na elke hierop volgende vier aaneengesloten kwartalen schadevrij rijden zal wederom een extra bonus van € 28,14 of € 28,99 worden toegekend.

Bijlage artikel 9: overzicht premie schadevrij rijden

Premie schadevrij rijden		Per 1 april 2023
na afloop van het eerste schadevrije jaar	€ 13,87	€ 14,29
verhoging ieder aansluitend kwartaal	€ 2,19	€ 2,26
met een maximum van	€ 22,12	€ 22,78
geen premie genoten eerstvolgende kwartaal	€ 13,87	€ 14,29
na 12 aaneengesloten kwartalen	€ 28,14	€ 28,99
na elk van de volgende vier kwartalen	€ 28,14	€ 28,99

BIJLAGE VII FUNCTIEPROFIEL PREVENTIEMEDEWERKER

Als bedoeld in artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

Functieprofiel Preventiemedewerker
Voor het bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijf
Afspraak CAO BIKUDAK:

Artikel 15 Preventiemedewerker

De werkgever dient ertoe zorg te dragen dat de preventiemedewerker werkt conform het functieprofiel preventiemedewerker zoals hier vermeld.
Doel van de functie:
Het invullen van de wettelijke verplichtingen uit de Arbowet (art. 13) binnen de organisatie.
Plaats in de organisatie:
Per 1 juli 2005 is instelling van de functie van preventiemedewerker verplicht voor alle bedrijven. Per 1 januari 2007 dient in de Risico-Inventarisatie & -Evaluatie (RI&E) beschreven te staan wie de preventiemedewerker is. Deze werkt rechtstreeks onder de bestuurder van de organisatie. Bij > 25

medewerkers: minimaal één preventiemedewerker. De werkgever kan zelf deze taak van preventiemedewerker op zich nemen bij < 25 medewerkers.
Uitgangspunt dient verder te zijn dat de plaats in de organisatie goed past bij de bestaande cultuur, structuur en bedrijfsprocessen.

Kernactiviteiten van de functie:

- Het uitvoeren c.q. begeleiden van de RI&E (art. 5).
- Het bewaken van de voortgang van het plan van aanpak n.a.v. de RI&E.
- Indien van toepassing. Het adviseren en nauw samenwerken met de Ondernemingsraad (OR)/ Personeelsvertegenwoordiging (PVT) of individuele medewerker.
- Het opstellen van een plan voor voorlichting, instructie en onderricht c.q. scholing.
- Het onderzoeken van ongevallen, (bijna) ongevallen binnen de organisatie.
- Het beantwoorden van vragen van medewerkers, management en OR / PVT of anders met betrekking tot arbeidsomstandigheden.
- Het optreden als intermediair tussen de eigen organisatie en externe deskundigen.

Verantwoordelijkheden:

De preventiemedewerker is verantwoordelijk voor het correct invullen van de taken genoemd in de kernactiviteiten.

Bevoegdheden/faciliteiten:

De preventiemedewerker is bevoegd tot het gevraagd en ongevraagd geven van adviezen aan medewerkers, management en indien van toepassing OR / PVT.
De preventiemedewerker heeft doorgaans een eigen budget, middelen en tijd voor ondersteuning door derden. Deze worden vastgelegd in de RI&E. Hij heeft mandaat voor het bezoeken van werkplekken en het raadplegen van externe arbodeskundigen.

Resultaten van de functie:

De preventiemedewerker stelt jaarlijks een verslag op over de uitgevoerde activiteiten en de voortgang van het plan van aanpak (jaarplan). Tijdens intern overleg wordt gerapporteerd over gemelde ongevallen en/of bijna ongevallen, gevaarlijke situaties en de genomen maatregelen. Hier uit voortvloeiende afspraken worden opgenomen in het plan van aanpak n.a.v. de RI&E.

Opleiding:

De preventiemedewerker heeft de opleiding “preventiemedewerker dak (C6)” of een gelijkwaardige opleiding gevolgd, waarin kennis en vaardigheid ontwikkeld wordt inzake toepassing van de oplossingen en afspraken Arbocatalogus Platte Daken in het bedrijf.

Competenties:

Wel dient hij /zij over deskundigheid te beschikken over de in het Bedrijf voorkomende arborisico’s. De brancheorganisatie van arbodiensten (OVAL) heeft een richtlijn ontwikkeld om vast te stellen hoe deze deskundigheid kan worden vastgesteld.
Bij het opstellen van dit profiel is gebruik gemaakt van de informatie uit deze richtlijn en uit aanbevelingen inzake uitvoering functie preventiemedewerker, opgesteld door de Stichting Arbouw. Naast de beschikbaarheid aan kennis en vaardigheden voortkomend uit de dagelijkse functie van de medewerker dient er aandacht te zijn voor de volgende aandachtspunten en competenties:

- beschikt over voldoende inzicht over arbeidsomstandigheden in het bedrijf en de wijze waarop deze worden aangepakt.
- Kennis hebben en gebruik maken van het arbovoorlichtingsmateriaal van de SBD.
- Regelmatig volgen van de verplichte CAO cursus “Gezond en Veilig Werken op het Dak”.
- Mee kunnen werken aan het (laten) uitvoeren van een (branche) RI&E en het plan van aanpak.
- Over dat plan van aanpak in het bedrijf draagvlak kunnen organiseren.
- Als trekker (stimulator) kunnen optreden over het inrichten en uitvoeren van een goed arbobeleid. Daarbij wordt concrete invulling gegeven aan het doeltreffend informeren en instrueren van het personeel conform artikel 8 arbowet.

Ondersteuningsstructuur preventiemedewerker BIKUDAK:

Bij de opstelling van bovenstaand functieprofiel is de SBD er vanuit gegaan dat de in het bedrijf aangestelde preventiemedewerkers gebruik kunnen maken van de door de branche ontwikkelde instrumenten.

- Gratis (digitale) informatie:
  De SBD ondersteunt de bij haar aangemelde preventiemedewerkers van BIKUDAK bedrijven met veel praktisch voorlichtingsmateriaal. Het gaat om gratis te downloaden of te bestellen materiaal via www.sbd.nl.
  Tevens ontvangen aangemelde preventiemedewerkers een digitale nieuwsbrief en uitnodiging voor regionale platformbijeenkomsten.
- Gratis voorlichting/instructie/coaching door de arbo voorlichters van de SBD middels het opstellen van onder andere:
  - Een rapportage bij een dakcontrole/instructie.
  - Presentatie tijdens toolbox bijeenkomsten.
  - RI&E en plan van aanpak.
  - Voorbeelden van ongeval- en bijna ongevalformulieren.
  - Model BHV - bedrijfsnoodplan en protocol BHV plan alleen werkende.

o Model PBM register.

Helpdesk verzuimbeheer:
Op de website van SBD is informatie opgenomen vindt u informatie over het opzetten en uitvoeren van verzuimbeheer. Tevens is er de mogelijkheid om gratis advies in te winnen over het opzetten van re-integratietrajecten. Verder zijn er verschillende formulieren en checklisten te downloaden.
– Werkgeversbrochure en werknemersfolder.
– Checklist opstellen project(dak) RI&E inclusief een voorbeeld van een rapportageformulier.
– Aanpak duurzame inzetbaarheid op basis van project TOPVORM

BIJLAGE VIII MANTELOVEREENKOMST WGA-GATVERZEKERING UITGEBREID

Als bedoeld in artikel 30 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

Mantelovereenkomst WGA-gatverzekering Uitgebreid

Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK

De ondergetekenden

1. Partijen bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (BIKUDAK), gevestigd en kantoorhoudende te Nieuwegein, hierna te noemen CAO-partijen, rechtsgeldig vertegenwoordigd door enerzijds de heer H. van der Schuit, vice-voorzitter VEBIDAK en de heer Mr. C.F. Woortman, directeur/secretaris VEBIDAK en anderzijds door de heer B.J.P Bleumer, bestuurder FNV en mevrouw H. Chikhi, bestuurder van CNV Vakmensen, hierna te noemen 'CAO-Partijen',

en

2. De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Schouten Zekerheid Assuradeuren B.V., statutair gevestigd te Rotterdam en kantoorhoudende te 2909 LC te Capelle aan den IJssel, aan het Rivium Quadrant 81, geregistreerd in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer 24091384, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer W.P. de Haan en de heer D.S.H. Dancewicz gezamenlijk, hierna te noemen 'Schouten Zekerheid'.

Hierna ieder afzonderlijk te noemen 'Partij' en gezamenlijk 'Partijen'.

Overwegende dat
- CAO-partijen de belangen behartigt van de Werkgevers en Werknemers, die onder de werkingssfeer vallen van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK", hierna te noemen CAO;
- de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) risico's voor inkomensverlies voor Werknemers werkzaam in de bedrijfstak bitumineuze en kunststof dakbedekking tot gevolg heeft;
- voor het beheersen van deze risico's CAO-partijen een bepaling in de CAO hebben opgenomen;
- deze bepaling er op ziet, dat de risico's door middel van een verzekering worden afgedekt, waarbij in het algemeen voorzien is in een aanvulling ter voorkoming van verlies van inkomen en tevens in een regeling voor het arbeidsmarktrisico;
- door de bepaling in de CAO voor Werkgevers een verplichting bestaat om aan de Werknemers een WIA aanvullende verzekering aan te bieden;
- deze verplichting betrekking heeft op het voltallige personeel met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor bepaalde of onbepaalde tijd met maximaal het sociaal verzekeringsloon;
- het wenselijk is, dat aan de Werkgevers vallende onder de CAO een regeling wordt aangeboden voor het voldoen aan deze verplichting door middel van een collectieve verzekering bij een verzekeraar;
- deze verzekering zal worden aangeboden door Schouten Zekerheid met ondersteuning van CAO-partijen, waardoor deze laatste niet onder de verplichtingen van de Wet op het financieel toezicht (WFT) valt;
- tussen Partijen overeenstemming bestaat over het afsluiten van een mantelovereenkomst ten behoeve van de Werkgevers vallende onder de CAO, waardoor de verplichting tot het aanbieden van de verzekering voldoende kan worden nagekomen.

Komen het volgende overeen

1. Definities
   a. Voorwaarden: Algemene voorwaarden Moduleverzekering Arbeidsongeschiktheid Collectief-

2020 en Aanvullende voorwaarden WGA-gat Uitgebreid 2020; opvolgende polisvoorwaarden worden uitsluitend door CAO-partijen geaccepteerd indien de wijziging van de voorwaarden voortvloeit uit wettelijke regelingen of bepalingen;
   b. Werkgever(s): de onderneming vallende onder de werkingssfeer van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK;
   c. Werknemer(s): de in dienst van de Werkgever zijnde persoon met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor bepaalde of onbepaalde tijd met maximaal het sociaal verzekeringsloon conform de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK;
   d. Verzekerd loon: dit is 12 maal het vaste overeengekomen bruto maandsalaris, respectievelijk 13 maal het vaste overeengekomen 4-wekensalaris, te vermeerderen met de vakantietoeslag conform de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK, met een maximum van het geldende maximum sociaal verzekeringsloon (voor 2022 € 59.706) zoals bepaald in artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen.
2. Inleidende bepalingen
   a. De geldende bepalingen van de Voorwaarden maken deel uit van deze mantelovereenkomst en vormen daarmee één geheel. De Voorwaarden gelden voor zover hier in de mantelovereenkomst daarvan niet wordt afgeweken;
   b. De bepalingen in onderhavige mantelovereenkomst prevaleren boven de Voorwaarden WGA-gat Uitgebreid; de polisvoorwaarden zijn op aanvraag beschikbaar bij Schouten Zekerheid en het secretariaat van CAO-partijen; aan een eventuele toelichting bij de polis kunnen geen rechten worden ontleend; de tekst van deze mantelovereenkomst wordt opgenomen in de CAO.
   c. In de polis voor de Werkgever is een bepaling opgenomen, waardoor de condities van deze mantelovereenkomst ook op die overeenkomst van toepassing is, inclusief het recht op beëindiging bij wijziging van deze mantelovereenkomst.
3. Aanmelding
   a. De aanmelding van de Werknemer dient te geschieden door een Werkgever vallende onder de CAO volgens de met de CAO-partijen gemaakte afspraken;
   b. De Werkgever vallende onder de CAO, die een WGA-gatverzekering Uitgebreid heeft afgesloten, is verplicht bij de aanmelding een opgave te doen van de Werknemers, die voor de verzekering in aanmerking komen, omvattende:
      i. De naam (met voorletters) en personeelsnummer;
      ii. De geboortedatum en het geslacht;
      iii. De datum van indiensttreding;
      iv. Het individuele bruto SV-jaarloon, ook indien dit meer bedraagt dan het maximum SV-loon;
4. Acceptatie
   a. Werknemers, die gedurende de looptijd van deze mantelovereenkomst op grond van artikel 3 lid b zijn of worden aangemeld, zullen door Schouten Zekerheid automatisch zonder medische selectie worden geaccepteerd; indien Werknemers vóór de ingangsdatum van deze mantelovereenkomst reeds (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn, biedt de WGA-gatverzekering Uitgebreid geen dekking.
   b. Alle aangesloten Werkgevers kunnen gebruik maken van deze aanbieding.
5. Communicatie
   a. CAO-partijen zullen de verplichte deelname aan deze mantelovereenkomst WGA-gatverzekering Uitgebreid beschrijven door onder andere:
      i. Opname in de standaardinformatie voor Werkgevers;
      ii. Nieuwe Werkgevers attent te maken op deze verzekeringsmogelijkheid om te voldoen aan de CAO.
   b. CAO-partijen sluiten gedurende de contractperiode geen mantelovereenkomst met betrekking tot de onderhavige WIA aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekeringen bij een andere verzekeraar.
      Indien CAO-partijen overwegen aan het einde van de contractstermijn over te gaan tot het sluiten van een WIA aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering bij een andere verzekeraar, zullen zij zo spoedig mogelijk na het ontstaan van deze overweging, doch minimaal 3 maanden voor de ingangsdatum van dat andere contract, overleg plegen met Schouten Zekerheid. Schouten Zekerheid heeft dan het recht haar voorwaarden in overleg aan te passen.
   c. Indien CAO-partijen overgaan tot het sluiten van de WGA-gatverzekering Uitgebreid bij een andere verzekeraar zal Schouten Zekerheid na afloop van de onderhavige mantelovereenkomst de bestaande klanten/Werkgevers niet trachten te behouden voor deze arbeidsongeschiktheidsverzekering.
   d. Tevens accepteert Schouten Zekerheid, dat bij beëindiging van de onderhavige mantelovereenkomst de individuele ondernemingen allen tegelijkertijd per einddatum van deze mantelovereenkomst direct kunnen overstappen naar de nieuwe risicodrager/ verzekeringsmaatschappij.
6. Samenwerking met Schouten Zekerheid Makelaars in Assurantiën B.V.
   Bij het tot stand komen van deze mantelovereenkomst WGA-gatverzekering Uitgebreid is Schouten Zekerheid Makelaars in Assurantiën B.V. betrokken als verzekeringsmakelaar.

7. Omschrijving van de WGA-gatverzekering Uitgebreid
Algemene informatie over de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen(WIA)
Als een Werknemer ziek wordt, betaalt de Werkgever gedurende twee jaar het loon van de zieke Werknemer door. Mocht het ondanks gezamenlijke inspanningen in twee jaar niet lukken om de Werknemer weer volledig aan het werk te krijgen dan krijgen Werkgever en Werknemer te maken met de Wet WIA.
De Wet WIA bestaat uit twee regelingen:
De regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) en
De regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA).

IVA

Volledig én duurzaam arbeidsongeschikten (80-100%) krijgen een IVA-uitkering van 75% van het (gemaximeerde) jaarloon. Deze regeling wordt volledig uitgevoerd door het UWV, Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.

WGA

Gedeeltelijk arbeidsongeschikte Werknemers en Werknemers, die volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn, vallen onder de WGA-regeling. Hierbij geldt een ondergrens van 35%.
De WGA kent eerst een loongerelateerde uitkering. Hierna ontvangt de Werknemer een loonaanvulling of een WGA-vervolguitkering.

Loongerelateerde uitkering

Deze uitkering bedraagt de eerste twee maanden 75% van het verschil tussen het oude (gemaximeerde) jaarloon en het nieuwe loon. Na deze twee maanden wordt de uitkering aangepast naar 70%. De uitkeringsduur is afhankelijk van het arbeidsverleden (conform WW). Na afloop van deze uitkering bestaat recht op een loonaanvulling of een vervolguitkering.

Loonaanvulling

Om in aanmerking te komen voor een loonaanvulling moet een Werknemer tenminste de helft van zijn resterende verdiencapaciteit benutten. De restverdiencapaciteit is het bedrag dat de Werknemer gezien zijn arbeidsbeperking nog zou kunnen verdienen. Verdient de Werknemer hier minimaal 50% van, dan bedraagt zijn loonaanvulling 70% van het verschil tussen het oude (gemaximeerde) jaarloon en zijn restverdiencapaciteit. De loonaanvulling ontvangt de Werknemer tot zijn AOW-gerechtigde leeftijd.

Vervolguitkering

Gedeeltelijke arbeidsongeschikte Werknemers, die niet werken of met werk minder dan de helft verdienen van de restverdiencapaciteit, hebben recht op een vervolguitkering. Deze uitkering bedraagt 70% van het wettelijk minimumloon over het arbeidsongeschikte deel. De vervolguitkering ontvangt de Werknemer tot zijn AOW-gerechtigde leeftijd.

Het WGA-gat

Het WGA-gat is het verschil tussen het (gemaximeerde) jaarloon en het minimumloon vermenigvuldigd met het uitkeringspercentage dat bij de mate van arbeidsongeschiktheid hoort.

WGA-gatverzekering Uitgebreid

Als een Werknemer deels arbeidsongeschikt wordt verklaard, daalt zijn inkomen evenredig. Naast het inkomensverlies waarmee de Werknemer wordt geconfronteerd door zijn arbeidsongeschiktheid kan er ook sprake zijn van een werkloosheidscomponent. Dit is het geval als een Werknemer zijn restverdiencapaciteit niet volledig benut, omdat hij geen passend werk kan vinden.
Met de WGA-gatverzekering Uitgebreid wordt zowel de arbeidsongeschiktheids- als de werkloosheidscomponent verzekerd, de verzekering vult aan tot 70% van het verschil tussen het oude en nieuwe loon.

Re-integratie

Schouten Zekerheid spant zich zoveel mogelijk in om zowel de Werkgever als zijn Werknemer te ondersteunen bij re-integratie.

Indexering

De WGA-gatverzekering Uitgebreid kent per maatschappij een verschillende indexering. De maatschappij maakt gebruik van een index, die gelijk is aan de index, die het UWV hanteert voor het aanpassen van de WIA-uitkeringen.

Eindleeftijd

De WGA-gatverzekering Uitgebreid keert uit tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

Premie

De premie voor de Collectieve WGA-gatverzekering Uitgebreid wordt uitgedrukt in een percentage van de bruto SV-loonsom. De bruto SV-loonsom is per 1 januari 2022 gemaximeerd op € 59.706. Alle Werknemers met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor bepaalde of onbepaalde tijd met maximaal het sociaal verzekeringsloon dienen voor deze verzekering te worden opgegeven.

Voor Werknemers twee jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd wordt geen premie meer berekend. In de meeste gevallen hebben deze Werknemers recht op de maximale duur van de loongerelateerde uitkering van 2 jaar. Hierdoor krijgen zij niet te maken met het WGA-gat.
In uitzonderingsgevallen is vanwege het ontbreken van de genoemde loongerelateerde uitkering wel sprake van een WGA-gat. Voor deze Werknemer zal een uitkering uit hoofde van de Collectieve WGA-gatverzekering Uitgebreid worden verstrekt zonder dat daar nog premiebetaling tegenover staat.

Premietarief

Per 1 januari 2022 is het premietarief gesteld op 0,46% over de gemaximeerde bruto SV-loonsom van de Werknemer.

Inning van de premie(s)

CAO-partijen hebben de inning van de verzekeringspremie(s) overgedragen aan de uitvoeringsinstantie APG Fondensbedrijf (APG Fondsenbedrijf, zijnde Administrateur van CAO-partijen), Basisweg 10 te Amsterdam. Deze premie-inning geschiedt door toevoeging aan de geïntegreerde nota's voor het pensioenfonds. De gebruikelijke procedure premie-inning via het formulier Opgave Loon en Premie van APG wordt hierbij gevolgd.

Zodra de gelden zijn ontvangen door APG maakt APG een voor-advisering uiterlijk op de 20e werkdag van de maand volgend op de incasso en worden de ontvangen bedragen binnen 10 werkdagen na de voor-advisering gestort op de bankrekening van Schouten Zekerheid.
Schouten Zekerheid werkt mee aan restitutie van premie, indien blijkt, dat de premie ten onrechte door APG is geïncasseerd (bijvoorbeeld bij een administratieve fout of onterecht doorgegeven dispensatie).

APG rapporteert aan Schouten Zekerheid haar bevindingen bij de premie-inning regelmatig en levert periodiek aan de in onderling overleg vastgelegde (financiële) gegevens en informatie van op deze mantelovereenkomst betrekking hebbende zaken, die ook relevant zijn voor de uitvoering van deze mantelovereenkomst, waaronder tevens wordt bedoeld de afwikkeling van schadegevallen.

8. Dispensatie
   a. Voor deze WGA-gatverzekering Uitgebreid kan de Werkgever dispensatie aanvragen en goedkeuring vragen aan CAO-partijen; de regels voor deze aan te vragen dispensatie zijn:
      i. Werkgever dient aan te tonen elders een WGA-gatverzekering te hebben, die minimaal een gelijkwaardige dekking biedt;
      ii. De dispensatie eindigt per de contractsvervaldatum van de bestaande WGA-gatverzekering Uitgebreid;
      iii. De dispensatie kan opnieuw worden aangevraagd na afloop van de in lid 8 a ii van dit artikel genoemde contractsvervaldatum of op dat moment worden overgesloten in onderhavige mantelovereenkomst; Dispensatie dient uiterlijk drie maanden voor de contractsvervaldatum c.q. ingangs-/verlengingsdatum van de polis te worden aangevraagd;
      iv. De premie elders is niet van belang voor het aanvragen van de dispensatie;
      v. Dispensatieverzoeken kunnen worden gericht aan CAO-partijen voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven, Postbus 1248, 3430 BE NIEUWEGEIN, e-mail: info@caobikudak.nl, telefoonnummer 030-6063238.

BIJLAGE IX MANTELOVEREENKOMST COLLECTIEVE ONGEVALLENVERZEKERING

Als bedoeld in artikel 37 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

Mantelovereenkomst Collectieve Ongevallenverzekering Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven

De ondergetekenden

1. Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven, gevestigd en kantoorhoudende te Nieuwegein, hierna te noemen CAO-partijen, rechtsgeldig vertegenwoordigd door enerzijds H. van der Schuit, plaatsvervangend voorzitter VEBIDAK en Mr. C.F. Woortman, directeur/secretaris VEBIDAK en anderzijds door B.J.P. Bleumer, bestuurder FNV en H. Chikhi, bestuurder van CNV Vakmensen.nl,
   en
2. Schouten Zekerheid Assuradeuren B.V., gevestigd en kantoorhoudende te Rotterdam, hierna te noemen Schouten Zekerheid, rechtsgeldig vertegenwoordigd door W.P. de Haan, directeur.

Overwegende dat

- CAO-partijen de belangen behartigt van de werkgevers en werknemers, die onder de werkingssfeer vallen van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (CAO BIKUDAK), hierna te noemen CAO;
- de ongevallenrisico's voor iedere werknemer werkzaam in de bedrijfstak bitumineuze en kunststof dakbedekking behoefte tot verzekering geven;
- voor het beheersen van deze risico's CAO-partijen een bepaling in de CAO hebben opgenomen;
- deze bepaling er op ziet, dat de risico's door middel van een verzekering worden afgedekt, waarbij in het algemeen voorzien is in een uitkering bij overlijden of bij (algehele) blijvende invaliditeit;
- door de bepaling in de CAO voor de werkgever een verplichting bestaat om aan de werknemer een Collectieve Ongevallenverzekering aan te bieden;
- deze verplichting betrekking heeft op iedere werknemer ressorterend onder de CAO, voor zover zijn functie is opgenomen in bijlage I van de CAO;
- het wenselijk is, dat aan de werkgevers ressorterend onder de CAO een regeling wordt aangeboden voor het voldoen aan deze verplichting door middel van een collectieve verzekering bij een verzekeraar;
- deze verzekering zal worden aangeboden door Schouten Zekerheid met ondersteuning van CAO-partijen, waardoor deze laatste niet onder de verplichtingen van de Wet op het financieel toezicht (WFT) valt;
- tussen CAO-partijen en Schouten Zekerheid overeenstemming bestaat over het afsluiten van een mantelovereenkomst ten behoeve van de werkgevers ressorterend onder de CAO, waardoor de verplichting tot het aanbieden van de verzekering voldoende kan worden nagekomen.

Komen het volgende overeen

1. Definities
   a. Voorwaarden: Polisvoorwaarden Quantum Leben - Collectieve Ongevallen Verzekering 2020.
   b. Werkgever: de onderneming vallende onder de werkingssfeer van de CAO;
   c. Werknemer: de in dienst van de werkgever zijnde persoon met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor bepaalde of onbepaalde tijd met minimaal het minimumloon conform de CAO BIKUDAK, voor zover zijn functie is opgenomen in bijlage I van de CAO;
   d. Verzekerd bedrag bij overlijden: het verzekerde bedrag, dat tot uitkering komt aan de begunstigde indien de verzekerde werknemer overlijdt binnen twee jaar na een ongeval, als rechtstreeks en enig gevolg van dat ongeval, conform de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK.
   e. Verzekerd bedrag bij blijvende invaliditeit: het percentage van het maximale verzekerde bedrag, dat tot uitkering komt aan de begunstigde, afhankelijk van de mate van blijvende invaliditeit welke het gevolg is van een ongeval, conform de CAO.
2. Inleidende bepalingen
   a. De geldende voorwaarden maken deel uit van deze mantelovereenkomst en vormen daarmee één geheel. De voorwaarden gelden voor zover hier in de mantelovereenkomst daarvan niet wordt afgeweken;
   b. De bepalingen in onderhavige mantelovereenkomst prevaleren boven de (algemene) polisvoorwaarden Quantum Leben - Collectieve Ongevallen Verzekering 2020. De polisvoorwaarden zijn op aanvraag beschikbaar bij Schouten Zekerheid en het secretariaat van CAO-partijen; aan een eventuele toelichting bij de polis kunnen geen rechten worden ontleend. De tekst van deze mantelovereenkomst wordt opgenomen in de CAO;
   c. In de polis voor de werkgever is een bepaling opgenomen, waardoor de condities van deze mantelovereenkomst ook op die overeenkomst van toepassing is, inclusief het recht op

beëindiging bij wijziging van deze mantelovereenkomst.

3. Aanmelding
   a. De aanmelding dient te geschieden door een werkgever ressorterend onder de CAO volgens de met de CAO-partijen gemaakt afspraken;
   b. De werkgever ressorterend onder de CAO, die een Collectieve Ongevallenverzekering heeft afgesloten, is verplicht bij de aanmelding een opgave te doen van de werknemers, die voor de verzekering in aanmerking komen, omvattende:
      i. De naam (met voorletters) en personeelsnummer;
      ii. De geboortedatum en het geslacht;
      iii. De datum van indiensttreding.
   c. In- en uitdiensttreders dienen eenmaal per jaar aan Schouten Zekerheid te worden gemeld.
   d. Een werknemer die nog niet is aangemeld (voor zover in dienst getreden na de vorige melding aan Schouten Zekerheid) valt wel onder de dekking van de Collectieve Ongevallenverzekering.
4. Acceptatie
   a. De werknemer, die gedurende de looptijd van deze mantelovereenkomst op grond van artikel 3 lid b of c is of wordt aangemeld, zal door Schouten Zekerheid automatisch zonder medische selectie worden geaccepteerd;
   b. Iedere werkgever ressorterend onder de CAO BIKUDAK kan gebruik maken van deze aanbieding.
5. Communicatie
   a. CAO-partijen zullen de verplichte deelname aan deze mantelovereenkomst Collectieve Ongevallenverzekering beschrijven door onder andere:
      i. Opname in de standaardinformatie voor werkgevers;
      ii. Nieuwe werkgevers attent te maken op deze verzekeringsmogelijkheid om te voldoen aan de CAO.
   b. CAO-partijen sluiten gedurende de contractperiode geen mantelovereenkomst met betrekking tot de onderhavige Collectieve Ongevallenverzekeringen bij een andere verzekeraar.
      Indien CAO-partijen overwegen aan het einde van de contractstermijn over te gaan tot het sluiten van een Collectieve Ongevallenverzekering bij een andere verzekeraar, zullen zij zo spoedig mogelijk na het ontstaan van deze overweging, doch minimaal 3 maanden voor de ingangsdatum van dat andere contract, overleg plegen met Schouten Zekerheid. Schouten Zekerheid heeft dan het recht haar voorwaarden in overleg aan te passen.
   c. Indien CAO-partijen overgaan tot het sluiten van een Collectieve Ongevallenverzekering bij een andere verzekeraar zal Schouten Zekerheid na afloop van de onderhavige mantelovereenkomst de bestaande klanten/werkgevers niet trachten te behouden voor deze ongevallenverzekering en/of opnieuw benaderen voor enige andere verzekering.
   d. Tevens accepteert Schouten Zekerheid, dat bij beëindiging van de onderhavige mantelovereenkomst de individuele ondernemingen allen tegelijkertijd per einddatum van deze mantelovereenkomst direct kunnen overstappen naar de nieuwe risicodrager/ verzekeringsmaatschappij.
6. Samenwerking met Schouten Zekerheid Makelaars in Assurantiën B.V.
   Bij het tot stand komen van deze mantelovereenkomst Collectieve Ongevallenverzekering is Schouten Zekerheid Makelaars in Assurantiën B.V. betrokken als makelaar in assurantiën.
   Op de samenwerking tussen Schouten Zekerheid Makelaars in Assurantiën B.V. en Schouten Zekerheid Assuradeuren B.V. is de separaat gesloten samenwerkingsovereenkomst van toepassing.
7. Omschrijving van de Collectieve Ongevallenverzekering
   Algemene informatie over de Collectieve Ongevallenverzekering
   Als een werknemer als rechtstreeks gevolg van een ongeval overlijdt (binnen twee jaar na het ongeval) of blijvend invalide wordt, wordt de schade behandeld overeenkomstig de polis en de van toepassing zijnde polisvoorwaarden.
   De vaststelling van de mate van blijvende invaliditeit vindt plaats zodra redelijkerwijs vaststaat, dat de toestand van verzekerde vrijwel niet meer zal verbeteren of verslechteren, uiterlijk twee jaar na het ongeval en wordt uitgedrukt in een percentage.
   De vaststelling van de mate van blijvende invaliditeit en het percentage van blijvende invaliditeit wordt bepaald aan de hand van onafhankelijk onderzoek door een bevoegd arts volgens objectieve maatregelen.
   Bij de vaststelling van het invaliditeitspercentage wordt de voor het ongeval bestaande duurzame vermindering van de validiteit in mindering gebracht.

Dekkingen

De volgende dekkingen zijn van toepassing:

Dekking

24-uur

Maximale aansprakelijkheid

Per verzekerde persoon is de aansprakelijkheid van verzekeraars beperkt tot € 750.000,00.
Per gebeurtenis is de aansprakelijkheid van verzekeraars beperkt tot € 12.500.000,00. Indien dit maximum per gebeurtenis wordt overschreden, zullen de per persoon te verlenen uitkeringen naar verhouding worden verlaagd.

Begunstiging

– Bij overlijden aan de wettige echtgeno(o)t(e) van verzekerde, doch bij diens ontstentenis aan de wettige kinderen of bij ontbreken daarvan aan de wettige erfgenamen.
– Bij blijvende invaliditeit aan de verzekerde zelf.

Repatriëring

Als de verzekerde als rechtstreeks en uitsluitend gevolg van een ongeval overlijdt tijdens zijn verblijf buiten Nederland, worden boven het bij overlijden verzekerde bedrag de gemaakte kosten van repatriëring van het stoffelijk overschot van ten hoogste € 5.000,- vergoed. Als aanspraak kan worden gemaakt op vergoeding van schade respectievelijk kosten op grond van een andere verzekering, al dan niet van oudere datum, of op grond van een wet of andere voorziening, is deze collectieve ongevallenverzekering pas in de laatste plaats geldig. In zo'n geval zal uitsluitend die schade voor vergoeding in aanmerking komen die het bedrag te boven gaat waarop verzekerde elders aanspraak zou kunnen maken. Een eigen risico van een andere verzekering komt niet voor vergoeding door deze verzekering in aanmerking.

Eindleeftijd

De Collectieve Ongevallenverzekering biedt dekking gedurende het vaste of tijdelijke dienstverband zolang de werknemer onder de werkingssfeer van de CAO valt.

Premie

De premie voor de Collectieve Ongevallenverzekering wordt uitgedrukt in een percentage van de bruto SV-loonsom.
Iedere werknemer (al dan niet met een dienstverband voor onbepaalde tijd) dient voor deze verzekering te worden opgegeven.

Premietarief

Per 1 januari 2021 is het premietarief gesteld op 0,0628% over de bruto SV-loonsom van de werknemer. Jaarlijks dient het percentage bepaald te worden aan de hand van de op dat moment geldende aantal werknemers en loonsom welke overeenkomt met een premie van € 20,65 per medewerker. Peildatum hiervoor is 1 oktober.

Inning van de premie(s)

CAO-partijen hebben de inning van de verzekeringspremie(s) overgedragen aan de uitvoeringsinstantie APG Holding N.V. (APG Pensioenen, zijnde administrateur van CAO-partijen), Basisweg 10 te Amsterdam.

Deze premie-inning geschiedt maandelijks door toevoeging aan de geïntegreerde nota's voor het pensioenfonds. De gebruikelijke procedure premie-inning via het formulier Opgave Loon en Premie van APG wordt hierbij gevolgd.

Zodra de gelden zijn ontvangen door APG maakt APG een voor-advisering uiterlijk op de 20e werkdag van de maand volgend op de incasso en worden de ontvangen bedragen binnen 10 werkdagen na de voor-advisering gestort op de bankrekening van Schouten.

Schouten werkt mee aan restitutie van premie, indien blijkt, dat de premie ten onrechte door APG is geïncasseerd (bv bij een administratieve fout of onterecht doorgegeven dispensatie).

APG rapporteert aan Schouten haar bevindingen bij de premie-inning regelmatig en levert per kwartaal aan in onderling overleg vastgelegde (financiële) gegevens en informatie van op deze mantelovereenkomst betrekking hebbende zaken, die ook relevant zijn voor de uitvoering van deze mantelovereenkomst, waaronder tevens wordt bedoeld de afwikkeling van schadegevallen.

8. Dispensatie
   a. Voor deze Collectieve Ongevallenverzekering kan de werkgever dispensatie aanvragen en goedkeuring vragen aan CAO-partijen; de regels voor deze aan te vragen dispensatie zijn:
      i. Werkgever dient aan te tonen elders een ongevallenverzekering te hebben, die minimaal een gelijkwaardige dekking biedt, zijnde:
         1. de verzekerde bedragen dienen minimaal te zijn verzekerd:
            a. Rubriek A € 35.000 bij overlijden, en
            b. Rubriek B € 70.000 bij algehele blijvende invaliditeit;
         2. de dekking moet een 24 uursdekking zijn;
         3. de begunstiging moet zijn:
            a. in geval van overlijden: de echtgenote van verzekerde , dan wel zijn/haar wettelijk geregistreerde partner; bij het ontbreken van deze: de wettige erfgenamen met uitsluiting van de Staat;
            b. in alle andere gevallen: verzekerde;
      ii. De dispensatie eindigt per de contractsvervaldatum van de bestaande ongevallenverzekering;
      iii. De dispensatie kan opnieuw worden aangevraagd na afloop van de in lid 8 a ii van dit artikel genoemde contractsvervaldatum of op dat moment worden overgesloten in onderhavige mantelovereenkomst; Dispensatie dient uiterlijk 3 maanden voor de contractsvervaldatum c.q. ingangs-/verlengingsdatum van de polis te worden aangevraagd;
      iv. De premie elders is niet van belang voor het aanvragen van de dispensatie;
      v. Dispensatieverzoeken kunnen worden gericht aan CAO-partijen voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven, Postbus 1248, 3430 BE NIEUWEGEIN, e-mail: info@caobikudak.nl, telefoonnummer 030- 6063238.

BIJLAGE X DISPENSATIEVERZOEKEN

Als bedoeld in artikel 42 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

Voor artikel 30 (WGA-hiaatverzekering) en artikel 37 (Ongevallenverzekering) gelden afwijkende dispensatieregelingen. Zie hiervoor bijlage VIII (Mantelovereenkomst WGA-hiaatverzekering Uitgebreid) respectievelijk bijlage IX (Mantelovereenkomst collectieve ongevallenverzekering).

Reglement dispensatieverzoek

Procedure behandeling dispensatieverzoek door CAO-partijen

a. Het verzoek wordt door of namens betreffende werkgever of werknemer (hierna te noemen: de indiener) schriftelijk ingediend bij het secretariaat van partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven, Postbus 1248, 3430 BE Nieuwegein.
b. Het verzoek omvat tenminste:
   I. de bepaling(-en)/het artikel waarop het verzoek zich richt
   II. een beknopt overzicht van feiten en argumenten waarom dispensatie zou moeten worden verleend.
c. De secretaris van CAO-partijen stuurt de indiener binnen twee weken na ontvangst een ontvangstbevestiging en vermeldt daarin tevens wanneer het verzoek door CAO-partijen behandeld zal worden.
d. In beginsel worden verzoeken door CAO-partijen behandeld in hun eerstvolgende reguliere overleg. Indien het verzoek een spoedeisend karakter heeft, kan de secretaris van CAO-partijen, na consultatie van de eerste onderhandelaars van CAO-partijen, op verzoek van de indiener besluiten CAO-partijen te vragen het verzoek eerder (eventueel via een schriftelijke ronde) te behandelen.
e. Indien (de secretaris van) CAO-partijen dat nodig acht(en), kan een nadere schriftelijke reactie worden gevraagd.
f. Indien een bedrijf eigener beweging ontheffing verzoekt van een CAO-bepaling die niet voorziet in een dispensatiemogelijkheid, wordt door CAO-partijen a) getoetst of de aangevoerde situatie of problematiek een grove onbillijkheid inhoudt en b) of deze situatie of problematiek werkgevers resp. werknemers in de bedrijfstak zo niet allemaal, dan toch grotendeels (in aanzet) raakt.
   De verdere besluitvorming verloopt dan als volgt.
   1. Antwoord op vraag a): nee. Antwoord op vraag b) is dan niet meer relevant.
      Het verzoek wordt afgewezen.
   2. Antwoord op vraag a): ja. Antwoord op vraag b): ja.
      Het verzoek wordt toegewezen. De verleende dispensatie geldt dan echter niet alleen voor de aanvrager maar voor alle werkgevers resp. werknemers in de bedrijfstak. Zij worden daarvan in kennis gesteld via een mailing van het partijensecretariaat. Zo'n 'dispensatie van algemene strekking' leidt in de eerstvolgende CAO tot een dienovereenkomstige tekstwijziging om de

gesignaleerde situatie of problematiek structureel op te heffen.
3. Antwoord op vraag a): ja. Antwoord op vraag b): nee.
Uitsluitend in deze situatie wordt een ontheffing verleend die slechts geldt voor de aanvrager en dus niet tot tekstuele aanpassing van de CAO behoeft te leiden.

g. CAO-partijen kunnen besluiten tot het houden van een hoorzitting. Indiener kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door deskundigen evenals zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen, stelt zij de secretaris van CAO-partijen ten minste 7 dagen voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte. Kosten voortvloeiend uit de vertegenwoordiging door derden zijn voor de indiener.
h. CAO-partijen kunnen deskundigen oproepen om te raadplegen en te horen.
i. Indien CAO-partijen van mening zijn dat het geen verzoek betreft zoals genoemd in artikel 42 van deze CAO, wordt het verzoek niet ontvankelijk verklaard.
j. CAO-partijen doen binnen 12 weken, nadat het verzoek aan de secretaris van CAO-partijen is voorgelegd, uitspraak. Als een nader schriftelijke reactie wordt gevraagd of een hoorzitting wordt gepland kunnen CAO-partijen besluiten de beslissingstermijn met 2 x 2 weken te verlengen.
k. Uiterlijk 2 weken na behandeling van het verzoek door CAO-partijen informeert de secretaris van CAO-partijen de indiener over het besluit. Dit geschiedt schriftelijk per aangetekend schrijven en het besluit bevat de motieven die tot de uitspraak hebben geleid.

BIJLAGE XI UITZENDARBEID

Toepassing CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven als bedoeld in artikel 7A voor uitzendkrachten

1. Onderstaand wordt de toepassing van artikel 7A van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven nader uitgewerkt voor de roostervrije dagen (artikel 8A van deze CAO). De inlenende werkgever dient zich ervan te vergewissen dat de uitzendonderneming onderstaande bepalingen correct toepast en dient hierover een afspraak te maken in de inleenovereenkomst met de uitzendonderneming.
   Roostervrije dagen (artikel 8A van deze CAO)
   Toepassing in tijd:
   Van toepassing zijn lid 1, 2a, 2b, 2c, 2e
   - Uitzendwerknemers als bedoeld in artikel 7A, lid 1 hebben recht op 20 roostervrije dagen op jaarbasis.
   - Van toepassing zijn de roostervrije dagen zoals opgenomen in artikel 8A, lid 2, sub b van deze CAO. De dagen ter beschikking van de werknemer zijn vrij opneembaar. Indien de inlenende werkgever geen gebruik maakt van de mogelijkheid om de dagelijkse arbeidsduur te verkorten met maximaal 1,5 uur, zijn de daarvoor bedoelde roostervrije dagen vrij opneembaar.
   - Indien de uitzendwerknemer in de loop van een kalenderjaar aan zijn werkzaamheden begint, wordt berekend op hoeveel roostervrije dagen hij recht heeft in het resterende deel van het betreffende jaar.
   - Indien de uitzendwerknemer in de loop van een kalenderjaar zijn werkzaamheden bij de inlenende werkgever beëindigt, gelden de volgende bepalingen:
     a. Bij beëindiging van de werkzaamheden wordt berekend op hoeveel roostervrije dagen de betrokken uitzendwerknemer nog recht heeft.
     b. Indien blijkt dat de uitzendwerknemer op het tijdstip van beëindiging van de werkzaamheden recht heeft op een groter aantal dan de feitelijk opgenomen roostervrije dag(en), dient deze dag respectievelijk dienen deze dagen, alsnog na overleg met de inlenende werkgever vóór het einde van de werkzaamheden te worden opgenomen.

   Alleen wanneer de werkzaamheden op verzoek van de uitzendwerknemer worden beëindigd, kunnen indien bij de beëindiging de uitzendwerknemer meer roostervrije dagen blijkt te hebben opgenomen dan waarop hij op de datum van beëindiging recht had, deze meerdere dagen met hem worden verrekend.
   Verdiscontering in uurloon
   De roostervrije dagen kunnen ook worden verdisconteerd in het uurloon van de uitzendkracht. Daarvoor kan deze formule worden gebruikt:
   160 X het garantie-uurloon of het individueel overeengekomen uurloon / 2085,60
   (toelichting: dit zijn de arbeidsuren per jaar bij een 40-urige werkweek)
2. De bepalingen in onderstaande tabel zijn van toepassing op de uitzendkracht, zoals bedoeld in artikel 7A van deze CAO.

Tabel 1: overzicht CAO-bepalingen, zoals bedoeld in artikel 7A van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven

Onderwerpen	CAO-artikelen en bepalingen
algemeen	Artikel 1A: begripsbepalingen Artikel 3C: nalevingsonderzoeken Artikel 6: functie-indeling Bijlage I: functielijst
maximale werktijden en minimale rusttijden	Artikel 8: arbeidsduur en arbeidstijden Artikel 10: overwerk Artikel 11: verschoven arbeid Artikel 12: nachtarbeid, eerste en tweede lid Artikel 13: arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen, eerste lid Artikel 21: feestdagen, zaterdagen en zondagen, tweede lid Artikel 24: korte verzuimen Artikel 26: wachttijden
minimum aantal vakantiedagen en roostervrije dagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat, en extra vergoedingen in verband met vakantie	Artikel 8A: roostervrije dagen Artikel 21: feestdagen, zaterdagen en zondagen Artikel 22: vakantie Artikel 22A: vakantie UTA-werknemer
minimumloon	Artikel 7: loonregeling Artikel 10: overwerk Artikel 12: nachtarbeid Artikel 13: arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen Artikel 17: reisurenvergoeding Artikel 18A: vergoedingen Artikel 21: feestdagen, zaterdagen en zondagen, derde lid Artikel 23: vakantietoeslag Artikel 26: wachttijden Bijlage II: loonregeling
voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers	Artikel 7A: uitzendarbeid, eerste lid, betreft alle in deze tabel genoemde artikelen en bijlagen
gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk	Artikel 4: algemene verplichtingen van de werknemer (met uitzondering van negende lid) Artikel 8B: scholing, vierde lid (cursus 'Gezond en veilig werken op het dak' (C1) Artikel 14: arbeidsomstandigheden Artikel 17: reisurenvergoeding, eerste lid
beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen werkneemsters	Artikel 8C: begeleidend vakman Artikel 14: arbeidsomstandigheden
gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie	–
voorwaarden van huisvesting van werknemers, indien de dienstontvanger zoals bedoeld in artikel 1, eerste lid, van de WagwEU huisvesting ter beschikking stelt aan werknemers die zich niet op hun gewone werkplaats in Nederland bevinden	Artikel 19, lid 2 en lid 3: logies

Tabel 2: opmerkingen voor buitenlandse uitzendkrachten, zoals bedoeld in artikel 7A van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven

CAO-artikel/bepaling	Opmerking(en)
Artikel 17: reisurenvergoeding, eerste lid	In dit geval moet onder woonplaats worden verstaan de tijdelijke verblijfplaats in Nederland van de ter beschikking gestelde werknemer.
Artikel 17: reisurenvergoeding	Onder reisuren wordt verstaan de uren gedurende welke wordt gereisd van de tijdelijke verblijfplaats in Nederland tot het werk en terug. Zij moeten worden vergoed indien de arbeid in een andere dan de tijdelijke verblijfgemeente van de werknemer plaatsvindt. Daarbij dient de werkgever de bepalingen van dit artikel in acht te nemen.
Artikel 18 A: vergoedingen	Bij de vervoermiddelenvergoeding wordt uitgegaan van het aantal kilometers bij het zich naar en van het werk begeven van en naar de tijdelijke verblijfplaats in Nederland van de ter beschikking gestelde werknemer.

BIJLAGE XII BUITENLANDSE WERKNEMERS

Arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden die van toepassing zijn op buitenlandse werkgevers en hun werknemers die tijdelijk in Nederland werkzaamheden komen verrichten (toepassing CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven als bedoeld in artikel 7B)

Overeenkomstig de bepalingen van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) zijn op ter beschikking gestelde werknemers, als bedoeld in artikel 7B van

deze CAO de in tabel 1 genoemde artikelen van deze CAO van toepassing, met inachtneming van de in tabel 2 genoemde opmerkingen.

Tabel 1: overzicht

Onderwerpen	CAO-artikelen en bepalingen
algemeen	Artikel 1A: begripsbepalingen Artikel 3C: nalevingsonderzoeken Artikel 6: functie-indeling Bijlage I: functielijst
maximale werktijden en minimale rusttijden	Artikel 8: arbeidsduur en arbeidstijden Artikel 10: overwerk Artikel 11: verschoven arbeid Artikel 12: nachtarbeid, eerste en tweede lid Artikel 13: arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen, eerste lid Artikel 21: feestdagen, zaterdagen en zondagen, tweede lid Artikel 24: korte verzuimen Artikel 26: wachttijden
minimum aantal vakantiedagen en roostervrije dagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat, en extra vergoedingen in verband met vakantie	Artikel 8A: roostervrije dagen Artikel 21: feestdagen, zaterdagen en zondagen Artikel 22: vakantie Artikel 22A: vakantie UTA-werknemer
minimumloon	Artikel 7: loonregeling Artikel 8F: flexregeling Artikel 10: overwerk Artikel 12: nachtarbeid Artikel 13: arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen Artikel 17: reisurenvergoeding Artikel 18A: vergoedingen Artikel 21: feestdagen, zaterdagen en zondagen, derde lid Artikel 23: vakantietoeslag Artikel 26: wachttijden Bijlage II: loonregeling
voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers	Artikel 7A: uitzendarbeid, eerste lid, betreft alle in deze tabel genoemde artikelen en bijlagen
gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk	Artikel 4: algemene verplichtingen van de werknemer (met uitzondering van negende lid) Artikel 8B: scholing, vierde lid (cursus 'Gezond en veilig werken op het dak' (C1) Artikel 14: arbeidsomstandigheden Artikel 17: reisurenvergoeding, eerste lid
beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen werkneemsters	Artikel 8C: begeleidend vakman Artikel 14: arbeidsomstandigheden
gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie	–
voorwaarden van huisvesting van werknemers, indien de dienstontvanger zoals bedoeld in artikel 1, eerste lid, van de WagwEU huisvesting ter beschikking stelt aan werknemers die zich niet op hun gewone werkplaats in Nederland bevinden	Artikel 19, lid 2 en lid 3: logies

Tabel 2: opmerkingen

CAO-artikel/bepaling	Opmerking(en)
Artikel 17: reisurenvergoeding, eerste lid	In dit geval moet onder woonplaats worden verstaan de tijdelijke verblijfplaats in Nederland van de ter beschikking gestelde werknemer.
Artikel 17: reisurenvergoeding	Onder reisuren wordt verstaan de uren gedurende welke wordt gereisd van de tijdelijke verblijfplaats in Nederland tot het werk en terug. Zij moeten worden vergoed indien de arbeid in een andere dan de tijdelijke verblijfgemeente van de werknemer plaatsvindt. Daarbij dient de werkgever de bepalingen van dit artikel in acht te nemen.
Artikel 18 A: vergoedingen	Bij de vervoermiddelenvergoeding wordt uitgegaan van het aantal kilometers bij het zich naar en van het werk begeven van en naar de tijdelijke verblijfplaats in Nederland van de ter beschikking gestelde werknemer.
Artikel 19: logies	Huisvesting van arbeidsmigranten dient te voldoen aan de normen zoals vastgesteld door de Stichting Normering Flexwonen.

Dictum II
De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2023.

Dictum III
Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen. Dit betekent in het licht van de gelijke behandelingswetgeving dat ten aanzien van bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt terwijl daarvoor een objectieve rechtvaardiging vereist is, partijen in de uitvoeringspraktijk moeten zorgen voor een legitiem doel waarbij de ingezette middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dictum IV
Voor zover in de in dictum I opgenomen bepalingen wordt verwezen naar informatie die gepubliceerd is op een website, geldt dat de informatie zoals opgenomen op die website geen onderdeel uit maakt van dit besluit tot algemeenverbindendverklaring. Deze informatie wordt aangemerkt als toepassingspraktijk van cao-bepalingen, zoals bedoeld in paragraaf 3.1. van het Toetsingskader AVV. De inhoud van deze informatie valt niet onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Uitgezonderd zijn de verwijzingen die wettelijk zijn toegestaan.

Dictum V
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2024 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 4 juli 2022

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
H.M. van der Goes