

Collectieve
Arbeidsovereenkomst
voor de
Bitumineuze en
Kunststof Dakbedekkingsbedrijven

1 januari 2021 tot en met 31 december 2021

Uitgave van:
Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland VEBIDAK,
FNV Bouwen & Wonen en CNV Vakmensen.nl

Nieuwegein, mei 2021

Inhoud

ARTIKEL 1A	BEGRIPSBEPALINGEN.....	5
ARTIKEL 1B	WERKINGSSFEER.....	7
ARTIKEL 2	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN.....	8
ARTIKEL 3	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	8
ARTIKEL 3A	TEWERKSTELLING VAN EEN WERKNEMER MET EEN ARBEIDSBEPERKING	10
ARTIKEL 3B	RE-INTEGRATIE	10
ARTIKEL 3C	NALEVINGONDERZOEKEN.....	10
ARTIKEL 3D	WERKINGSSFEERONDERZOEKEN.....	10
ARTIKEL 4	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	11
ARTIKEL 5	HET AANGAAN EN BEËINDIGEN VAN DE DIENSTBETREKKING	12
ARTIKEL 6	FUNCTIE-INDELING	14
ARTIKEL 7	LOONREGELING	14
ARTIKEL 7A	UITZENDARBEID EN PAYROLLING	15
ARTIKEL 7B	BUITENLANDSE WERKNEMERS	16
ARTIKEL 8	ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN.....	17
ARTIKEL 8A	ROOSTERVRIJE DAGEN	18
ARTIKEL 8B	SCHOLING	19
ARTIKEL 8C	BEGELEIDEND VAKMAN	21
ARTIKEL 8D	VIERDAAGSE WERKWEEK VOOR OUDERE WERKNEMERS	22
ARTIKEL 8E	OMSCHOLING	24
ARTIKEL 8F	45 JAAR WERKZAAM IN DE SECTOR	25
ARTIKEL 8G	REGELING VERVROEGD UITTREDEN WEGENS ZWAAR WERK	26
ARTIKEL 9	LEVENSLIJPREGELING	26
ARTIKEL 10	OVERWERK	26
ARTIKEL 11	VERSCHOVEN ARBEID	27
ARTIKEL 12	NACHTARBEID	28
ARTIKEL 13	ARBEID OP ZATERDAG, ZONDAG EN FEESTDAGEN.....	28
ARTIKEL 14	ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN	28
ARTIKEL 15	PREVENTIEMEDEWERKER	30
ARTIKEL 16	VERPLICHTINGEN IN HET KADER VAN TERUGDRINGING ZIEKTEVERZUIM	30
ARTIKEL 17	REISURENVERGOEDING	31
ARTIKEL 18A	VERGOEDINGEN	31
ARTIKEL 18B	WERKKOSTENREGELING	33

ARTIKEL 19	LOGIES	33
ARTIKEL 20	ZIEKTE IN KOSTHUIS	33
ARTIKEL 21	FEESTDAGEN, ZATERDAGEN EN ZONDAGEN	33
ARTIKEL 22	VAKANTIE	34
ARTIKEL 22A	VAKANTIE UTA-WERKNEMER	35
ARTIKEL 23	VAKANTIETOESLAG	36
ARTIKEL 24	KORTE VERZUIMEN	36
ARTIKEL 24A	STERVENSBEGELEIDING EN ROUWVERLOF	39
ARTIKEL 24B	AANVULLEND GEBORTEVERLOF	39
ARTIKEL 25	BIJZONDER VERLOF	39
ARTIKEL 26	WACHTTIJDEN	40
ARTIKEL 27	ONDERBREKING WEGENS ONWERKBAAR WEER	40
ARTIKEL 28	ZIEKTE	40
ARTIKEL 29	SOCIALE FONDSEN	41
ARTIKEL 30	WGA-HIAATVERZEKERING UITGEBREID	41
ARTIKEL 31	AANVULLINGEN BIJ WERKLOOSHEID EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID	42
ARTIKEL 32	VERVOER STOFFELIJK OVERSCHOT	42
ARTIKEL 33	VAKOPLEIDING	42
ARTIKEL 34	AANSPRAAK OP DERDEN	43
ARTIKEL 35	UITKERING BIJ OVERLIJDEN	43
ARTIKEL 36	AANSPRAKELIJKHEID BIJ VERVOER	44
ARTIKEL 37	ONGEVALLENVERZEKERING	44
ARTIKEL 38	PENSIOEN	45
ARTIKEL 38A	PENSIOEN UTA-WERKNEMER	45
ARTIKEL 38B	OMWISSELING ROOSTERVRIJE DAGEN TEN BEHOEVE VAN PENSIOEN	45
ARTIKEL 39	ARBEIDSREGLEMENT	46
ARTIKEL 40	VAKBONDSACTIVITEITEN IN DE ONDERNEMING	46
ARTIKEL 40A	FACILITEIT VAKBONDSCONTRIBUTIE	47
ARTIKEL 41	WERKOVERLEG EN OVERIG OVERLEG	47
ARTIKEL 42	CAO-PARTIJEN EN DISPENSATIE	47
ARTIKEL 43	DUUR, OPZEGGING EN VERLENGING	48
BIJLAGE I	FUNCTIELIJST	49
GROEP 1A	DAKASSISTENT	49
GROEP 1B	AANKOMEND DAKDEKKER	49
GROEP 2	DAKDEKKER.....	49
GROEP 3	EERSTE DAKDEKKER EN CHAUFFEUR.....	49

GROEP 4	VOORMAN-DAKDEKKER B	50
GROEP 5	VOORMAN-DAKDEKKER A	50
BIJLAGE II	LOONREGELINGEN	51
ARTIKEL 1	LOONREGELING	51
ARTIKEL 2	INDIVIDUEEL OVEREENGEKOMEN LOON	53
ARTIKEL 3	PRESTATIEBELONING	53
ARTIKEL 4	ALGEMENE LOONSVERHOOGINGEN	54
ARTIKEL 5	MINDERVERVALIDE WERKNEMERS	55
ARTIKEL 6	TOESLAG VOOR SLOOPWERK	55
ARTIKEL 7	DIPLOMATOESLAG	55
ARTIKEL 8	PREMIE SCHADEVRIJ RIJDEN	55
BIJLAGE III	PROTOCOLLEN	57
BIJLAGE IV	MODEL VOOR EEN ARBEIDSREGLEMENT	58
ARTIKEL 1	ALGEMENE BEPALINGEN	58
ARTIKEL 2	AANNEMING	58
ARTIKEL 3	MEDEDELINGEN AAN DE WERKNEMERS	58
ARTIKEL 4	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	59
ARTIKEL 5	ARBEIDSTIJD	59
ARTIKEL 6	LOONBETALING	60
ARTIKEL 7	BURGERLIJKE STAND	60
ARTIKEL 8	ZIEKTE	61
ARTIKEL 9	ONGEVAL	61
ARTIKEL 10	MEDISCH ONDERZOEK	61
ARTIKEL 11	AANSPRAKELIJKHEID VOOR SCHADE	61
ARTIKEL 12	ONWERKBAAR WEER	61
ARTIKEL 13	EINDE VAN DE WERKWEEK	62
ARTIKEL 14	TELEFOONGESPREEKEN	62
ARTIKEL 15	BEDRIJFSKLEDING	62
ARTIKEL 16	BOETEN	63
ARTIKEL 17	SCHORSING	63
ARTIKEL 18	ONTSLAG MET ONMIDDELLIJKE INGANG	63
ARTIKEL 19	ONTSLAGNAME ZONDER INACHTNEMING VAN DE OPZEGTERMIJN	64
ARTIKEL 20	UITREIKING REGLEMENT	64
BIJLAGE V	WETTEKSTEN	65
BIJLAGE VI	BEDRIJFSVOORSCHRIFTEN EN BIJBEHOREND SANCTIEREGLEMENT	66
	ZIEK- EN HERSTELMELDINGSPROCEDURE	66
	EIGEN VERKLARING	66
	THUISBLIJVEN 66	
	MAAK BEZOEK MOGELIJK	67
	HET JUISTE ADRES 67	
	VERBLIJF IN HET BUITENLAND	67
	OP HET SPREEKUR KOMEN	67
	GENEZING NIET BELEMMEREN	67
	HET VERRICHTEN VAN WERKZAAMHEDEN	67
	HERVATTEN BIJ HERSTEL	68
	BEZWAREN TEGEN HERSTELVERKLARING	68
	SANCTIES 68	
	SANCTIEREGLEMENT	68

DE 2 ^e MENING	68
BIJLAGE VII FUNCTIEPROFIEL PREVENTIEMEDEWERKER	71
<i>Doel van de functie:</i>	71
<i>Plaats in de organisatie:</i>	71
<i>Kernactiviteiten van de functie:</i>	71
<i>Verantwoordelijkheden:</i>	71
<i>Bevoegdheden/faciliteiten:</i>	72
<i>Resultaten van de functie:</i>	72
<i>Opleiding:</i>	72
<i>Competenties:</i>	72
<i>Ondersteuningsstructuur preventiemedewerker BIKUDAK:</i>	72
<i>Helpdesk verzuimbeheer:</i>	73
BIJLAGE VIII MANTELOVEREENKOMST WGA-HIAATVERZEKERING UITGEBREID	74
BIJLAGE IX MANTELOVEREENKOMST COLLECTIEVE ONGEVALLenVERZEKERING	83
BIJLAGE X DISPENSATIEVERZOEKEN	92
REGLEMENT DISPENSATIEVERZOEK.....	92
BIJLAGE XI UITZENDARBEID	94
BIJLAGE XII BUITENLANDSE WERKNEMERS	99
BIJLAGE XIII MODELOVEREENKOMST AANNEMING VAN WERK	102
BIJLAGE XIV ADRESSEN.....	108

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE BITUMINEUZE EN KUNSTSTOF DAKBEDEKKINGSBEDRIJVEN

De Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland (VEBIDAK) te Nieuwegein als partij ter ene zijde

en

FNV Bouwen & Wonen te Utrecht en

CNV Vakmensen.nl te Utrecht

als partij ter andere zijde

zijn overeengekomen de tussen hen afgesloten, per 1 januari 2020 geëxpireerde, Collectieve Arbeidsovereenkomst te verlengen voor de duur van 12 maanden, derhalve tot en met 31 december 2021, met inachtneming van de navolgende wijzigingen.

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.
- h. Garantiloan
Het loon waarop de werknemer recht kan doen gelden volgens bijlage II.
- i. Garantieweekloon
Het loon waarop de werknemer per week recht kan doen gelden volgens bijlage II.
- j. Garantie-uurlaan
Het voor de werknemer vastgestelde garantieweekloon, gedeeld door het volgens artikel 8 van de CAO genoemde aantal normale werkuren per week.
- k. Individueel overeengekomen loon
Het voor de werknemer volgens bijlage II, artikel 2 overeengekomen loon.

- l. **Individueel overeengekomen uurloon**
Het voor de werknemer volgens bijlage II, artikel 2 per uur overeengekomen loon.
- m. **Senioren­dag(en)**
Extra verlofdag(en), zoals bedoeld in artikel 22, lid 1, waarop een werknemer op grond van zijn leeftijd recht heeft.
- n. **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, alsmede het verstrekken van aanvullingen op uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
- o. **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.
- p. **APG**
De ondernemingen die onder leiding staan van APG Groep N.V.
- q. **TECTUM**
Het opleidingsinstituut binnen de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche te Nieuwegein. TECTUM is werkgever in de zin van de CAO voor BBL-leerlingen.

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

ARTIKEL 2 Algemene verplichtingen van partijen

1. Partijen verplichten zich over en weer deze CAO te goeder trouw na te leven en de toepassing daarvan met alle hun ter beschikking staande middelen te bevorderen.
2. Partijen verplichten zich over en weer ten aanzien van de werknemers voor wie deze CAO is aangegaan, generlei actie te voeren of te bevorderen, welke in strijd is met de in deze CAO neergelegde verplichtingen van werkgevers, werknemers, de werkgeversorganisatie en werknemersorganisaties, dan wel ten doel heeft in afwijking van het bepaalde in artikel 43 wijziging in deze CAO te brengen.

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 premie-inhoudingen. Hij zal dit doen uiterlijk vóór 1 maart van het nieuwe jaar.
 5. De werkgever gaat met de werknemer een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aan en is verplicht daarin deze CAO en het eventueel geldende arbeidsreglement van toepassing te verklaren.
 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, reizen 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. Deze modelovereenkomst is

opgenomen in bijlage XIII.¹

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 Bedrijfstoneigen regelingen voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

ARTIKEL 3D Werkingsfeeronderzoeken

1. Onder 'werkingsfeeronderzoeken' wordt verstaan onderzoeken naar de vraag of ondernemingen werkzaamheden verrichten of gaan verrichten die al dan niet onder de werkingsfeer vallen van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven en de CAO Bedrijfstoneigen Regelingen voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

¹ Zie ook de website van de Belastingdienst: [modelovereenkomst dakdekkers](#).

2. SF BIKUDAK stelt namens partijen bij de CAO werkingssfeeronderzoeken in, indien gereede 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 Bedrijfstoneigen 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.
5. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel geldende arbeidsreglement als bedoeld in artikel 39.
6. De werknemer die zich schuldig maakt aan alcoholgebruik en/of drugsgebruik kan met onmiddellijke ingang worden ontslagen. Voor zover voorafgaand alcoholgebruik en/of drugsgebruik leidt tot verminderde inzetbaarheid tijdens de werkzaamheden kan de werkgever aan de werknemer de toegang tot het werk ontzeggen zonder behoud van salaris voor een termijn van ten hoogste 2 dagen. Bij herhaling kan de werknemer met onmiddellijke ingang worden ontslagen.
7. Het is de werknemer zonder schriftelijke toestemming van de werkgever niet geoorloofd werkzaamheden voor derden, liggende in de sfeer waarin het bedrijf

van de werkgever wordt uitgeoefend, te verrichten.

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 waarbij deze CAO en het eventueel geldende arbeidsreglement van toepassing worden verklaard.

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

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.

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 jaar geldt de loonregeling als

genoemd in bijlage II.

3. a. In afwijking van het in lid 1 en 2 gestelde geldt voor nieuwe instromers de loonregeling zoals genoemd in bijlage II (inloopschaal).
b. Nieuwe instromers 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. Voor de UTA-werknemers, met uitzondering van bedrijfsleiders die rechtstreeks aan de directie rapporteren, geldt een structurele loonsverhoging. In bijlage II is opgenomen wat de desbetreffende loonregeling inhoudt. De voor het desbetreffende deel van de 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 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.

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 arbeidsduurverkortings 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 reisurevergoeding, logies en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie;
 6. periodieken;
 7. 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.

5. Indien en voor zover in deze CAO niets is bepaald inzake een onderdeel van de arbeidstijden zijn de normen van de standaardregeling uit de Arbeidstijdenwet (ATW) van toepassing.
6. Werken in deeltijd zal worden toegestaan, tenzij de werkgever gemotiveerd aangeeft dat bedrijfsorganisatorische redenen zich hiertegen verzetten.

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 2021 tot en met 31 december 2021 heeft de werknemer recht op 20 roostervrije dagen.
b. De 20 roostervrije dagen uit de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021 worden als volgt vastgesteld:
 - 1 dag op Goede Vrijdag
 - 1 dag na Hemelvaartsdag
 - 2 dagen ter beschikking van de werknemer
 - 1 dag ter vaststelling door de werkgever
 - 10 collectief vastgestelde roostervrije dagen in de kerstvakantie 2021/2022, te weten maandag 20 december 2021 tot en met vrijdag 31 december 2021 (week 51 en week 52).
 - 5 dagen kunnen worden aangewend om in de periode van 1 januari tot 1 maart en 29 november tot 20 december de dagelijkse arbeidsduur te verkorten met maximaal 1,5 uur.
 - 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 reizen 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 dat 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 kan recht doen gelden op gemiddeld 2 scholingsdagen per 12 maanden 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.

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 derhalve niet in staat stelt scholing te volgen, is verplicht genoemde 2 scholingsdagen uit te betalen. Werkgevers en werknemers zullen jaarlijks via APG een overzicht ontvangen van de genoten scholingsdagen.

Uit dit overzicht zal blijken hoeveel dagen gemiddeld in de achterliggende periode van 3 jaar zijn aangewend in het kader van scholing voor elke individuele werknemer. Indien het voortschrijdend gemiddelde over een periode van 3 jaar en na 3 jaar – voor het eerst op 1 januari 2009 – onder de 2 dagen is, dient het restant aan de werknemer uitbetaald te worden. Bij de bepaling van de periode van 3 jaar wordt de periode van 8 maart 2020 tot 8 maart 2021 buiten beschouwing gelaten. 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.
- 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.
- d. De geldigheid van een bewijs van deelname als bedoeld onder b. en c., dat is verlopen tussen 1 april 2020 en 1 april 2021, wordt verlengd tot 1 oktober 2021, mits de houder voor 1 juni 2021 voor deelname aan de herhalingscursus is aangemeld. In afwijking van het voorgaande dienen nieuwe intreders die zijn ingetreden tussen 1 oktober 2019 en 1 april 2021, uiterlijk op 1 oktober 2021 de cursus 'Gezond en veilig werken op het dak'(C1) te hebben gevolgd of voor 1 juni 2021 voor deelname te zijn aangemeld.
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 pensioen- en vroegpensioenrechten 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 pensioen- en vroegpensioenrechten 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 pensioen- en vroegpensioenrechten 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 senioredagen, 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 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 2021 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)
Oudere werknemer die nog geen 5 jaar in loondienst is van een werkgever in de zin van deze CAO.	14	11	0
Oudere werknemer die 5 jaar in loondienst is van een werkgever in de zin van deze CAO.	6	3	8

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), 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 pensioen- en vroegpensioenrechten 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 senioredagen, 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 senioredag 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, zoals opgenomen in het reglement vervroegd uittreden in verband met zwaar werk van de Stichting Sociaal Fonds voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven. Dit reglement is opgenomen in de CAO Bedrijfstakeigen Regelingen voor Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

ARTIKEL 9 Levensloopregeling

Vanaf 1 januari 2012 kunnen nieuwe deelnemers zich niet meer aanmelden voor de levensloopregeling. De levensloopregeling blijft bestaan voor werknemers die op 31 december 2011 een saldo van € 3.000,-- of meer op de levenslooptrekening hebben staan. Wanneer de werknemer nog deelneemt aan een levensloopregeling is de werkgever verplicht 50% van de inleg – met een maximum van 0,6% van het loon SV – bij te dragen. Voor die werknemers die op vrijwillige basis 1 roostervrije dag inleveren, zal de werkgever vervangend 0,6% werknemersinleg overnemen en storten op de levensloopregeling van de betrokken werknemer.

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 minimumloon;

- 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.

Indien ook het bedrijfsreglement voorziet in een sanctie bij geen gebruikmaking van de persoonlijke beschermingsmiddelen en/of collectieve en individuele valbeveiligingsmiddelen, zal de werkgever de op te leggen sanctie bepalen conform het bovenstaande sub a tot en met c, hetzij op basis van het bedrijfsreglement. Samenloop van sancties zal nimmer plaatsvinden.

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 Daken² 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 aantoonbare zodanige maatregelen te treffen dat er minimaal voldaan wordt aan het in de arbowetgeving, de Arbocatalogus en deze CAO bepaalde beschermingsniveau.

10. De Branche-Risico Inventarisatie & Evaluatie (Branche-RI&E)³ maakt integraal onderdeel uit van deze CAO.

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

² De Arbocatalogus Platte Daken is raadpleegbaar via www.arbocatalogus-plattedaken.nl.

³ De Branche-RI&E is te verkrijgen via SBD, Postbus 1470, 3430 BL NIEUWEGEIN, tel. 030 – 606 21 12, info@sbd.nl, www.sbd.nl.

gerapporteerd over het ziekteverzuim in de onderneming.

ARTIKEL 17 Reisurevergoeding

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 reisurenen 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 reisurenenregeling.

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. 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 reisurenen.
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 januari 2021:	vanaf 1 juli 2021:
voor het gebruik van een bromfiets of snorfiets per dag:		
1. voor de eerste 25 kilometer:	€ 1,40	€ 1,43
2. voor elke kilometer boven 25 kilometer per dag:	€ 0,07	€ 0,08
voor het gebruik van een motorfiets, per kilometer:	€ 0,28	€ 0,29
Voor het gebruik van een auto:		
3. voor een werknemer, die alleen naar het werk reist, per kilometer:	€ 0,38	€ 0,39
4. voor de werknemer, die met één collega naar en van het werk reist, per kilometer:	€ 0,39	€ 0,40
5. voor de werknemer, die met twee collega's naar en van het werk reist, per kilometer:	€ 0,44	€ 0,45
6. voor de werknemer, die met drie of meer collega's naar en van het werk reist, per kilometer:	€ 0,46	€ 0,47

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 per 1 januari 2021 € 1,28 per dag en per 1 juli 2021 € 1,31 per dag.

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 detacheringpersoneel, 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 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. Ten aanzien van iedere werknemer is het recht op verlof over het vakantiejaar 2021 als volgt geregeld:

Leeftijd	Aantal werkdagen		
	verlofdagen	senioredagen	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 senioredagen, heeft recht op deze dagen naar rato. Hierbij zal het aantal op hele dagen worden afgerond.

De ingangleeftijd van de senioredagen 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. Van toepassing is het loonbegrip zoals bedoeld in artikel 7:629 BW.

5. Een werknemer die gedurende de vakantie betaalde arbeid voor derden verricht,

kan op staande voet worden ontslagen.

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 ziekgeld 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.
 3. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sub-lid genoemde gevallen vervallen, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.

ARTIKEL 22A Vakantie UTA-werknemer

1. De UTA-werknemer als bedoeld in artikel 1A, sub f onder 3 heeft met ingang van 1

januari 2021 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 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 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 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 de 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, behuwd-grootouders, 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 uittrekking 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 de 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 1 lid c, zal de werkgever in geval van verzuim, genoemd in lid 1 sub a tot en met l 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 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 25 Bijzonder verlof

Indien een werknemer die lid is van één der organisaties welke partij is bij deze CAO, wenst deel te nemen aan een door zijn organisatie belegde vergadering dan wel studiebijeenkomst, waarvoor hij persoonlijk is uitgenodigd en het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet, is de werkgever gehouden hem daartoe in de gelegenheid te stellen, zonder daarvoor loonderving te vergoeden of andere vergoedingen te verstrekken.

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. Bijlage VI (bedrijfsvoorschriften en bijbehorend sanctiereglement voor werknemers vallend onder deze CAO) is van toepassing.
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-hiaatverzekering Uitgebreid

1. De werkgever is verplicht iedere werknemer (inclusief UTA-werknemer(s)) een WGA-hiaatverzekering 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-hiaatverzekering Uitgebreid, kunnen onder voorwaarden dispensatie aanvragen bij CAO-partijen. De van toepassing zijnde voorwaarden van deze WGA-hiaatverzekering 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

1. Werkgevers en werknemers zullen de vakopleiding en de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) via de Stichting SF BIKUDAK, zoals genoemd in artikel 29 van

deze CAO, bevorderen. De nadere invulling hiervan is opgenomen in het desbetreffende reglement van de Stichting SF BIKUDAK.

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 als bedoeld in lid 1 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.
4. De werkgever is een bijdrage verschuldigd voor de financiering van de beroepsbegeleidende leerweg. Voornoemde bijdrage is verschuldigd aan de Stichting SF BIKUDAK zoals genoemd in artikel 29 van deze CAO. De Stichting SF BIKUDAK is belast met de administratieve uitvoering van de regeling. De hoogte van de bijdrage is opgenomen in het bijdragereglement.

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 vervoermiddel 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 clause 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 middelen 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 ongevallendeckking 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 (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 38 Pensioen

De werknemer heeft, op de grondslag van de desbetreffende uitkeringsvoorwaarden, recht op een pensioenuitkering van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (bpfBOUW). De omvang van en de voorwaarden voor pensioenrechten, evenals alle andere bepalingen van het pensioen zijn vervat in het Pensioenreglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (bpfBOUW). De werkgever is gerechtigd, conform de fiscale regelgeving, 47% van de totale pensioenpremie op het salaris van de werknemer in te houden.

ARTIKEL 38A Pensioen UTA-werknemer

De UTA-werknemer van 18 jaar of ouder heeft, op de grondslag van de desbetreffende uitkeringsvoorwaarden, recht op een pensioenuitkering van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (bpfBOUW) voor de UTA-werknemers van de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven. De omvang van en de voorwaarden voor pensioenrechten, evenals alle andere bepalingen van het pensioen zijn vervat in het Pensioenreglement van deze Stichting. De werkgever is, conform de fiscale regelgeving, gerechtigd 47% van de totale pensioenpremie op het salaris van de UTA-werknemer in te houden.

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.

* Voor een voorbeeld van een arbeidsreglement zie bijlage IV.

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.

3. De contactpersoon wordt in de gelegenheid gesteld buiten werktijd contact te hebben met de overige leden van zijn vakorganisatie die binnen de onderneming werkzaam zijn.

4. Wanneer dit door omstandigheden buiten werktijd niet mogelijk is, wordt de contactpersoon in de gelegenheid gesteld contact te hebben met bezoldigde bestuurders van zijn vakorganisatie.

5. De contactpersoon kan binnen de arbeidstijd contact hebben met de leden van de Ondernemingsraad wanneer het initiatief daartoe van deze leden uitgaat.

6. De contactpersonen zullen in redelijke mate gebruik maken van de mogelijkheid vrijaf te krijgen met behoud van het individueel overeengekomen loon voor de in de leden 4 en 5 genoemde activiteiten. Daarbij zal een maximum van 1 manuur per jaar per bij de betreffende organisatie aangesloten werknemer niet worden overschreden.

7. De werkgever zal - als regel buiten bedrijfstijd - nadat hem daarom is verzocht, bedrijfsruimte beschikbaar stellen voor vergaderingen met de in lid 2 genoemde leden en/of de in lid 3 genoemde leden en/of de in lid 4 genoemde bezoldigde functionarissen van de vakorganisaties.

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. Een vakbondscontactpersoon heeft dezelfde rechten en rechtsbescherming als leden van de Ondernemingsraad, vastgelegd in de Wet op de Ondernemingsraden.

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.

Ongeacht de keuze van de werkgever zoals bedoeld in artikel 18 B voor hetzij het oude, hetzij het nieuwe regime van verstrekkingen en vergoedingen zal de werknemer bij de betaling van zijn vakbondscontributie hetzelfde voordeel genieten als hij vóór 1 januari 2014 genoot.

ARTIKEL 41 Werkoverleg en overig overleg

1. Er dient overleg tussen de werkgever en de werknemers plaats te vinden. Werkoverleg op bedrijfsniveau geschiedt binnen de normale arbeidstijden.
2. In ondernemingen waar vóór 4 maart 1998 een ondernemingsraad functioneerde, kan de werkgever besluiten deze te handhaven. In ondernemingen met ten minste 10, doch minder dan 50 werknemers, dient een personeelsvertegenwoordiging te worden ingesteld. In ondernemingen met minder dan 10 werknemers dient ten minste 2 maal per kalenderjaar personeelsoverleg plaats te vinden.

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.

ARTIKEL 43 Duur, opzegging en verlenging

1. Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2021.
2. De duur van deze overeenkomst is bepaald op 12 maanden en loopt op 31 december 2021 van rechtswege af zonder dat formele opzegging vereist is.
3. Voorstellen tot wijziging van deze CAO worden schriftelijk ter kennis gebracht aan ieder der partijen bij deze arbeidsovereenkomst. Partijen zijn verplicht zo spoedig mogelijk in onderhandeling te treden over de eventuele ingediende voorstellen tot wijziging of vernieuwing van deze CAO.

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 01-01-2021	Per 01-07-2021	Per 01-01-2021	Per 01-07-2021
1A en 1B	559,16	571,74	13,98	14,29
2	591,58	604,89	14,79	15,12
3	624,89	638,95	15,63	15,97
4	658,63	673,45	16,47	16,84
5	691,93	707,50	17,29	17,69

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

FUNCTIEGROEP	WEEKLOON		UURLOON	
	Per 01-01-2021	Per 01-07-2021	Per 01-01-2021	Per 01-07-2021
1A en 1B	526,12	537,96	13,15	13,45

Garantielonen voor jeugdigen met diploma vakopleiding

LEEFTIJD	WEEKLOON		UURLOON	
	Per 01-01-2021	Per 01-07-2021	Per 01-01-2021	Per 01-07-2021
17 jaar	281,33	287,66	7,03	7,19
18 jaar	324,72	332,02	8,12	8,30
19 jaar	372,92	381,31	9,32	9,53
20 jaar	477,21	487,95	11,93	12,20

Garantielonen voor jeugdigen zonder diploma vakopleiding

LEEFTIJD	WEEKLOON	UURLOON
----------	----------	---------

	Per 01-01-2021	Per 01-07-2021	Per 01-01-2021	Per 01-07-2021
16 jaar	238,38	243,75	5,96	6,09
17 jaar	265,12	271,09	6,62	6,78
18 jaar	295,80	302,45	7,40	7,56
19 jaar	331,29	338,74	8,28	8,47
20 jaar	438,21	448,07	10,96	11,20

**Garantielonen voor nieuwe instromers (zonder ervaring in de sector),
per 1 januari 2021**

LEEFTIJD	1e halfjaar		2e halfjaar	
	Weekloon	Uurloon	Weekloon	Uurloon
16 jaar	160,20	4,01	186,27	4,66
17 jaar	181,38	4,53	209,19	5,23
18 jaar	219,80	5,50	245,20	6,13
19 jaar	257,76	6,44	282,24	7,06
20 jaar	342,88	8,57	374,72	9,37

**Garantielonen voor nieuwe instromers (zonder ervaring in de sector),
per 1 juli 2021**

LEEFTIJD	1e halfjaar		2e halfjaar	
	Weekloon	Uurloon	Weekloon	Uurloon
16 jaar	162,63	4,07	189,43	4,74
17 jaar	184,26	4,61	213,06	5,33
18 jaar	222,68	5,57	249,48	6,24
19 jaar	261,53	6,54	287,13	7,18
20 jaar	347,64	8,69	381,24	9,53

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 functiegroep 1.
- gedurende het tweede half jaar: het Wettelijk Minimumloon, vermeerderd met 1/2 van het verschil tussen het Wettelijk Minimumloon en het garantieloon van functiegroep 1.

Garantielonen voor werknemers met een arbeidsbeperking, per 1 januari 2021

	Eerste jaar van het dienstverband	Tweede jaar van het dienstverband
	100% van het WML	110% van het WML

LEEFTIJD	Weekloon	Uurloon	Weekloon	Uurloon
16 jaar	134,15	3,35	147,57	3,69
17 jaar	153,60	3,84	168,96	4,22
18 jaar	194,40	4,86	213,84	5,35
19 jaar	233,30	5,83	256,63	6,42
20 jaar	311,05	7,78	342,16	8,55
21 jaar en ouder	388,80	9,72	427,68	10,69

Garantielonen voor werknemers met een arbeidsbeperking, per 1 juli 2021

	Eerste jaar van het dienstverband		Tweede jaar van het dienstverband	
	100% van het WML		110% van het WML	
LEEFTIJD	Weekloon	Uurloon	Weekloon	Uurloon
16 jaar	135,45	3,39	149,00	3,72
17 jaar	155,05	3,88	170,56	4,26
18 jaar	196,30	4,91	215,93	5,40
19 jaar	235,55	5,89	259,11	6,48
20 jaar	314,05	7,86	345,46	8,64
21 jaar en ouder	392,55	9,82	431,81	10,80

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

Onder individueel overeengekomen loon 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.

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 juli 2021: 2,25%
 De procentuele stijging van het consumentenprijsindexcijfer werknemers laag (CBS) is daarin begrepen.
2. Aanpassing van individueel overeengekomen lonen, welke hoger zijn dan het garantieloon vindt slechts plaats voor zover dit individueel overeengekomen loon niet hoger is dan 110% van het garantieloon.
3. De structurele loonsverhoging, zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel, geldt ook voor een deel van de UTA-werknemers.

De desbetreffende UTA-werknemers worden verdeeld in twee categorieën:

- UTA 1: lager ondersteunend personeel, zowel administratief (secretaresse, financieel-administratief medewerker, telefoniste e.d.) als logistiek (magazijnbediende, terreinwerker e.d.)

	Per 01-01-2021	Per 01-07-2021
berekeningsgrondslag:	€ 1.607,40*	€ 1.643,57*

- UTA 2: middelbaar en hoger kader, zowel administratief (boekhouder e.d.), commercieel (verkoper e.d.), technisch (werkvoorbereider, calculator e.d.) als leidinggevend (uitvoerder e.d.)

	Per 01-01-2021	Per 01-07-2021
berekeningsgrondslag:	€ 2.296,28*	€ 2.347,95 *

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.

Per categorie UTA-werknemers wordt de loonsverhoging berekend over het contractloon tot maximaal 110 % van de berekeningsgrondslag. Het gaat dus maximaal over de volgende bedragen:

	Per 01-01-2021	Per 01-07-2021
UTA 1:	€ 1.768,14*	€ 1.807,92*
UTA 2:	€ 2.525,91*	€ 2.582,74*

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

* Op basis van een volledige werkweek (40 uur)

Artikel 5 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 6 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 per 1 januari 2021 € 0,43 per uur en per 1 juli 2021 € 0,44 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 7 Diplomatoeslag

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

Artikel 8 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 € 13,17.
 - b. Voor ieder direct aansluitend kalenderkwartaal dat schadevrij wordt gereden, wordt de premie verhoogd met € 2,08 tot een maximum premie van € 21,00 per kwartaal.
Zodra men over een bepaald kwartaal geen premie heeft genoten zal over het eerstvolgende kalenderkwartaal wederom € 13,17 worden uitbetaald.
 - c. Nadat 12 aaneengesloten kwartalen schadevrij is gereden, wordt een extra bonus van € 26,72 toegekend.
Na elke hierop volgende vier aaneengesloten kwartalen schadevrij rijden zal wederom een extra bonus van € 26,72 worden toegekend.

Bijlage artikel 8: overzicht premie schadevrij rijden

Premie schadevrij rijden	Per 1 januari 2021	Per 1 juli 2021
na afloop van het eerste schadevrije jaar	€ 13,17	€ 13,47
verhoging ieder aansluitend kwartaal	€ 2,08	€ 2,13
met een maximum van	€ 21,00	€ 21,47
geen premie genoten eerstvolgende kwartaal	€ 13,17	€ 13,47
na 12 aaneengesloten kwartalen	€ 26,72	€ 27,32
na elk van de volgende vier kwartalen	€ 26,72	€ 27,32

Bijlage III Protocollen

Communicatie in geval van nood

Er wordt een onderzoek ingesteld naar de mogelijkheden tot adequate communicatie op het dak in geval van nood. (Dit is onder andere van belang voor servicemedewerkers die alleen op het dak werken.)

UTA-werknemers

Partijen spreken de intentie uit om gedurende de looptijd van deze CAO in overleg te treden om tot nadere afspraken voor UTA-werknemers te komen.

Overwerk

Er komt een paritair onderzoek naar de duur en de frequentie van overwerk.

Werkdruk

Er komt een paritair actieplan om werkdruk te verlichten en onveilige situaties als gevolg van werkdruk te ondervangen.

Huisvesting migranten

Er komt een onderzoek naar de huisvesting van migranten. Onderzocht zal worden op welke schaal de huisvesting van migranten zich voordoet en of er aanleiding is om de daarmee gemoeide kosten te maximeren.

Servicemedewerker

CAO-partijen zullen overleg plegen over de positie van servicemonteurs. In dit overleg kunnen zowel de functie-indeling (met als uitvloeisel daarvan de honorering) als de eventuele invoering van een consignatievergoeding aan de orde komen. Voorts zullen CAO-partijen bevorderen dat TECTUM een of meer applicatiecursussen voor servicemonteurs ontwikkelt en aanbiedt.

Bijlage IV Model voor een Arbeidsreglement

MODEL VOOR EEN ARBEIDSREGLEMENT

als bedoeld in artikel 39 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

Artikel 1 Algemene bepalingen

In dit reglement wordt verstaan onder:

Werkgever:

iedere werkgever in het bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijf in de zin van artikel 1, lid a van de CAO.

Werknemer:

hetzij: iedere werknemer in dienst van de werkgever op wie de CAO van toepassing is.

hetzij: iedere mannelijke of vrouwelijke werknemer, wiens/wier loon per week wordt uitbetaald.

Bedrijf:

alle objecten waarop de werknemers werkzaam zijn, wier functies zijn opgenomen in de bij de CAO behorende functielijst.

CAO:

de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

Artikel 2 Aanneming

Een werknemer wordt niet als zodanig aangenomen voordat hij een arbeidsovereenkomst heeft getekend en aan de werkgever ter hand gesteld, in welke overeenkomst onder meer is gesteld, dat de werknemer een volledig exemplaar van de voor hem geldende CAO alsmede van dit arbeidsreglement heeft ontvangen, dat hij van de daarin opgenomen bepalingen goede nota heeft genomen en dat hij zich met de inhoud van die bepalingen zonder enig voorbehoud verenigt.

Artikel 3 Mededelingen aan de werknemers

Voor de werknemers bestemde mededelingen worden per circulaire bekend gemaakt. Deze circulaire bereikt de werknemer per post of bij de salarisstrook.

Door de werkgever zijn zodanig maatregelen getroffen, dat iedere belanghebbende in het bezit van een circulaire komt, zodat een beroep op de onbekendheid met de inhoud daarvan niet kan worden aanvaard, tenzij de werknemer kan aantonen dat deze onbekendheid hem redelijkerwijze niet kan worden aangerekend.

Artikel 4 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht zich naar dit reglement, naar de CAO en naar de op grond van de CAO aangegane overeenkomst en afspraken alsmede naar de door de werkgever gegeven instructies te gedragen. Hij dient bij het verrichten van zijn werkzaamheden steeds de grootst mogelijke zorgvuldigheid en voorzichtigheid te betrachten, met volledige inachtneming van datgene, wat in artikel 4 van de CAO daaromtrent is bepaald.
2. De werknemer is verplicht de door de werkgever ter beschikking gestelde persoonlijke en/of collectieve beschermingsmiddelen te gebruiken. Onder persoonlijke en/of collectieve beschermingsmiddelen worden o.a. verstaan:
 - oordoppen;
 - een gezichtsmasker casu quo stofkap;
 - veiligheidsschoenen;
 - werkhandschoenen;
 - hekwerk;
 - dakrandbeveiliging.
3. De werknemer dient zich in het bedrijf, waar hij werkzaam is, behoorlijk en correct te gedragen tegenover werkgever, opdrachtgever, architect en hun gemachtigden.
4. Bij overtreding van de verplichting tot geheimhouding, bedoeld in artikel 4 lid 8 van de CAO is de werkgever gerechtigd om - onverminderd de straf bij de wet op schending van geheimen gesteld (artikel 273 Wetboek van Strafrecht) - schadevergoeding van betrokken werknemer te vorderen, tenzij hij er de voorkeur aan mocht geven tot toepassing van het in artikel 16 van dit reglement bepaalde over te gaan.

Artikel 5 Arbeidstijd

De arbeidstijden en de rusttijden evenals de reistijd worden door de werkgever vastgesteld met inachtneming van het in de CAO gestelde. Ze worden per circulaire bekend gemaakt.

De werknemer moet zich bij de aanvang van de arbeidstijd bevinden op de plaats waar hij zijn werk moet verrichten en dan terstond met het werk aanvangen. De werknemer mag zijn werkzaamheden niet vóór het einde van de arbeidstijd beëindigen.

Vóór het begin en na het einde van de vastgestelde arbeidstijd mag slechts worden gewerkt indien en voor zover de werkgever daartoe opdracht heeft gegeven dan wel toestemming heeft verleend.

De werknemer mag noch voor, noch tijdens, noch na de arbeidstijd in het bedrijf arbeid voor zichzelf of voor derden verrichten, tenzij hem daartoe door of namens de werkgever opdracht is verstrekt dan wel toestemming is verleend.

De werknemer mag zich gedurende de arbeidstijd slechts uit het bedrijf waar hij werkzaam is verwijderen, wanneer hem daartoe door of namens de werkgever toestemming is verleend.

Artikel 6 Loonbetaling

Het loon moet hetzij door de werkgever hetzij door iemand, aan wie hij een schriftelijke machtiging heeft verstrekt, als regel bij de werkgever of diens gemachtigde worden afgehaald. De uitbetaling aan een gemachtigde zal te allen tijde door de werkgever kunnen worden geweigerd zonder opgave van redenen.

In die gevallen, waarin het loon door de werknemer niet bij de werkgever of diens gemachtigde kan worden afgehaald, ontvangt de werknemer het loon via een door de werkgever aan te wijzen tussenpersoon.

De loonbetaling geschiedt op .. dag. Bij elke loonbetaling wordt aan de werknemer een specificatie van de wijze van vaststelling van het bruto- en nettoloon gegeven.

Van het loon kunnen alle bij overheidsmaatregelen voorgeschreven bijdragen of aftrek en de op grond van dit reglement, van de CAO of van de op grond van dit reglement, van de CAO of van de op grond van de CAO aangegane overeenkomsten of afspraken verschuldigde bijdragen of aftrek worden ingehouden.

Indien het ontvangen loonbedrag niet in overeenstemming mocht zijn met het op de specificatie aangegeven nettobedrag moet daarvan terstond bij de uitbetaling kennis worden gegeven. Eventuele bezwaren tegen de loonberekening moeten zo spoedig mogelijk schriftelijk ter kennis van de werkgever worden gebracht, onder overlegging van de desbetreffende specificatie.

Artikel 7 Burgerlijke stand

Een werknemer, die gezinshoofd is, moet van een geboorte of sterfgeval in zijn gezin, evenals van elke andere gebeurtenis, waarvan de bekendheid daarmede voor de werkgever van belang kan zijn in verband met de wettelijke bepalingen betreffende de belastingheffing en de sociale verzekeringen, zo spoedig mogelijk aan de werkgever kennis geven onder mededeling van de datum waarop de bewuste gebeurtenis heeft plaatsgevonden en onder overlegging van de door de werkgever verlangde bewijsstukken.

Een werknemer die in het huwelijk treedt, moet daarvan uiterlijk de tweede dag na de huwelijkssluiting mededeling doen aan de werkgever onder mededeling van de datum van het huwelijk.

In geval van echtscheiding van de werknemer moet deze laatste daarvan aan de werkgever mededeling doen uiterlijk twee dagen na de inschrijving van het echtscheidingsvonnis in de registers van de Burgerlijke stand.

Een werknemer, die van adres verandert, moet dit onmiddellijk na de verhuizing aan de werkgever opgeven.

Artikel 8 Ziekte

In geval van ziekte van de werknemer is de werknemer verplicht hiervan onmiddellijk - dan wel indien de ziekte intreedt tussen de arbeidstijden of de werkdagen in, voor aanvang van de eerste voor hem geldende arbeidstijd volgend op het begin van zijn ziekte - aan de werkgever kennis te geven. De werknemer is verplicht zich gedurende zijn ziekte te gedragen naar de voorschriften en de bepalingen van de Ziektewet, van het uitvoerende orgaan van de Ziektewet en van het Ziekenfondsbesluit.

De werknemer is verplicht aan een door de werkgever of door de betrokken bedrijfsvereniging aangewezen controlerend arts dan wel lekencontroleur de door hem (hen) gevraagde inlichtingen te verstrekken en desgevraagd toegang tot zijn woning te verlenen.

Artikel 9 Ongeval

Onverminderd de in artikel 8 opgenomen bepalingen is de werknemer verplicht zijn werkgever onmiddellijk in kennis te stellen van elk letsel of ongeval - hoe gering ook - dat hem in verband met de uitoefening van zijn arbeid overkomt. De werknemer moet zich met elke verwonding onmiddellijk vervoegen bij zijn directe chef en de door deze gegeven aanwijzingen nauwkeurig opvolgen.

Artikel 10 Medisch onderzoek

De werknemer is gehouden om zich, telkens wanneer de werkgever dat verlangt, te onderwerpen aan een medisch onderzoek casu quo een periodieke keuring door een door de werkgever aan te wijzen arts. Bij weigering om zich aan een onderzoek casu quo periodieke keuring, als in de vorige alinea van dit artikel bedoeld, te onderwerpen, kan de werknemer met onmiddellijke ingang worden ontslagen.

Artikel 11 Aansprakelijkheid voor schade

De werknemer is - zoals ook in het Burgerlijk Wetboek is bepaald - aansprakelijk voor alle schade, waardevermindering, zoekraken of verlies door zijn opzet, schuld of nalatigheid veroorzaakt aan - respectievelijk met betrekking tot - een zaak of zaken, die het eigendom van de werkgever zijn of door derden aan de werkgever zijn toevertrouwd.

In dergelijke gevallen kan de werkgever een schadevergoeding eisen, die door hem voor ieder geval naar billijkheid wordt vastgesteld en op het loon kan worden ingehouden.

De werkgever kan echter, indien hij daaraan in een bepaald geval de voorkeur mocht geven, in plaats van tot het eisen van een schadevergoeding overgaan tot het treffen van een boete krachtens artikel 16 van dit reglement.

Artikel 12 Onwerkbaar weer

Onder alle weersomstandigheden dient de werknemer steeds naar zijn werk te gaan, tenzij door de werkgever anders wordt beslist.

Indien ten gevolge van de weersomstandigheden het werk niet kan worden aangevangen dan wel niet langer kan worden voortgezet is de werknemer verplicht zich onmiddellijk met de opzichter - en bij diens afwezigheid met de werkgever in verbinding te stellen teneinde instructies te ontvangen.

Artikel 13 Einde van de werkweek

De werknemer is gehouden zijn werkkleding en het hem verstrekte gereedschap mee naar huis te nemen aan het einde van de werkweek en bij onderbreking van de werkzaamheden, zulks teneinde moeilijkheden bij overplaatsing naar een ander werk te voorkomen.

Moet hij na een overplaatsing één en ander nog ophalen, dan kan dit slechts geschieden op eigen kosten en buiten arbeidstijd.

Artikel 14 Telefoongesprekken

Van de telefoon mag slechts gebruik worden gemaakt in spoedeisende gevallen, het werk betreffende. De gemaakte kosten zullen door de werkgever worden vergoed. In alle andere gevallen worden de kosten niet vergoed.

(Mededelingen van persoonlijke aard, zoals aanvragen voor snipperdagen, loonklachten enzovoorts dienen schriftelijk of mondeling te worden afgedaan; ook ziekte- en ongevalsmeldingen komen voor rekening van de werknemer zelf.).

Artikel 15 Bedrijfskleding

Hetzij:

De werknemer is verplicht om tijdens het werk de door de werkgever voorgeschreven bedrijfskleding te dragen.

De werknemer moet bij het begin van de week met goed gereinigde en goed onderhouden bedrijfskleding op het werk verschijnen.

De werkgever behoudt zich het recht voor om werknemers, die dit voorschrift niet opvolgen, de toegang tot het werk te ontzeggen totdat zij aan de gestelde eisen hebben voldaan.

De bedrijfskleding wordt ter beschikking gesteld door en blijft eigendom van de werkgever. De uitgifte geschiedt volgens door de werkgever nader vast te stellen regels. Bij vertrek of beëindiging van het dienstverband en in het geval dat de verstrekte bedrijfskleding niet langer benodigd is moet de werknemer deze bij de werkgever inleveren.

De werknemer is verplicht voor de aan hem door de werkgever verstrekte bedrijfskleding de grootste zorg in acht te nemen.

Bij aan zijn schuld, onachtzaamheid of opzet te wijten beschadiging van deze kleding kan de werkgever te zijner keuze vergoeding van de daardoor ontstane schade -

welke vergoeding door hem naar billijkheid zal worden vastgesteld en op het loon kan worden ingehouden - eisen, dan wel een boete opleggen krachtens artikel 16 van dit reglement.

Hetzij:

De werknemer is verplicht om tijdens het werk bedrijfskleding te dragen van door de werkgever voorgeschreven aard. Hij dient bij het begin van de week met goed gereinigde en goed onderhouden bedrijfskleding op het werk te verschijnen.

De werkgever behoudt zich het recht voor om werknemers, die dit voorschrift niet opvolgen, de toegang tot het werk te ontzeggen totdat zij aan de gestelde eisen hebben voldaan.

De werknemers zullen .. maal per jaar in de gelegenheid worden gesteld deze bedrijfskleding tegen een door de werkgever vastgestelde vergoeding - welke niet meer zal bedragen dan €..... (eventueel: de helft van de inkoopprijs) - bij de werkgever te betrekken. De uit dezen hoofde door de werknemer verschuldigde vergoeding zal in gedeelten op het loon worden ingehouden.

Bij aan schuld, onachtzaamheid of opzet van de werknemer te wijten beschadiging, verwaarlozing of zoekraken van deze kleding voordat volledige afbetaling heeft plaatsgevonden, heeft de werkgever het recht het nog niet betaalde gedeelte van de aanschaffingsprijs direct in zijn geheel op te eisen, terwijl voorts tot het aanschaffen van nieuwe werkkleding door de werkgever niet eerder gelegenheid zal worden geboden dan op het tijdstip, waarop dat bij normaal gebruik zou zijn geschied.

Artikel 16 Boeten

In de hierna volgende gevallen kan de werkgever een boete opleggen ter hoogte van het bij elk vermelde bedrag. Een opgelegde boete zal niet hoger mogen zijn dan het bedrag van één dag loon van de betrokken werknemer.

Indien aan werknemer binnen één week meer boeten worden opgelegd, zal het totale bedrag niet hoger mogen zijn dan het bedrag van één dag loon van de betrokken werknemer.

De boeten worden gestort in ...

Artikel 17 Schorsing

In alle gevallen, genoemd in de artikelen .. en .. van dit reglement en in geval van herhaling van een der overtredingen, genoemd in de artikelen 16 en .. van dit reglement, kan de werkgever aan de werknemer de toegang tot het werk ontzeggen zonder behoud van loon voor een termijn van ten hoogste ... dagen.

Artikel 18 Ontslag met onmiddellijke ingang

De werknemer, die onjuiste, onvolledige of valse mededelingen verstrekt aan de werkgever (in het bijzonder bij aanneming), die zich misdraagt tegen de goede zeden, die zich schuldig maakt aan dienstweigering, dronkenschap, bedrog, diefstal, vernieling of beschadiging van het eigendom van de werkgever of van derden,

wangedrag, ordeverstoring of overtredingen als bedoeld in artikel 7: 678 BW, dan wel aan overtreding van het bepaalde in de artikelen .. en ... van dit reglement, kan met onmiddellijke ingang worden ontslagen.

Artikel 19 Ontslagname zonder inachtneming van de opzegtermijn

De werknemer, die de overeenkomst zonder inachtneming van de opzegtermijn verbreekt, is aan de werkgever een schadeloosstelling verschuldigd, gelijk aan het bedrag van het loon over de tijd dat de dienstbetrekking bij regelmatige beëindiging nog voort zou hebben moeten duren, tenzij de werkgever er voorkeur aan geeft de in artikel 7: 677 BW genoemde schadevergoeding te vorderen dan wel een vordering ex artikel 7: 682 BW in te stellen.

Artikel 20 Uitreiking reglement

Door de werkgever wordt aan de werknemer een exemplaar van dit reglement uitgereikt.

Door de werknemer wordt een tweede exemplaar van dit reglement getekend als bewijs van het feit, dat hij zich met de inhoud ervan verenigt. Dit laatste exemplaar wordt door de werkgever bewaard.

Bijlage V Wetteksten

In de CAO wordt verwezen naar wetteksten. Wetteksten kunt u vinden op de website van de overheid: wetten.overheid.nl/zoeken

Bijlage VI Bedrijfsvoorschriften en bijbehorend sanctiereglement

Als bedoeld in artikel 28 lid 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

Bedrijfsvoorschriften en bijbehorend sanctiereglement voor de werknemers vallend onder de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

Ziek- en herstelmeldingsprocedure

De werknemer die wegens ziekte zijn arbeid niet kan verrichten, is verplicht hiervan op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid voor aanvang werktijd zijn werkgever of de door deze aangewezen uitvoerder of andere functionaris in kennis te stellen.

Indien deze dag een zaterdag of een zon- of feestdag of een verlofdag is en op die dagen in het bedrijf van de werkgever niet wordt gewerkt, dient de ziekmelding op de eerstvolgende werkdag voor aanvang werktijd te geschieden.

Indien arbeidsongeschiktheid tijdens de werktijd ontstaat, moet deze melding terstond na het staken van het werk geschieden.

Deze verplichting laat onverlet de voorschriften van het UWV ter zake van ziekmeldingen.

Indien arbeidsongeschiktheid ontstaat tijdens een periode van verplichte bedrijfssluiting (vakantie en de periode rond Kerst en Nieuwjaar), dient de werknemer dit binnen 24 uur na de aanvang van de ongeschiktheid schriftelijk te melden aan de uitvoeringsinstelling bij welke de werkgever is aangesloten.

De werknemer is verplicht de werkgever terstond op de hoogte te brengen van zijn herstel.

Eigen verklaring

Aan iedere werknemer wordt een aantal blanco Eigen Verklaringen en antwoordenvellen verstrekt. De werknemer is verplicht deze Eigen Verklaring reeds op de 1e dag van de ziekmelding aan de werkgever te zenden, ook wanneer de volgende dag het werk wordt hervat (zie model Eigen Verklaring).

Thuisblijven

De werknemer dient thuis te blijven tot het moment dat door of namens de werkgever contact is opgenomen (telefonisch, dan wel d.m.v. een bezoek), echter maximaal gedurende vijf dagen.

De werknemer mag alleen van huis gaan voor een bezoek aan een arts of om zijn werkzaamheden te hervatten.

Na het eerste controlebezoek, of na vijf dagen, dient de werknemer gedurende drie weken 's morgens tot 10.00 uur en 's middags tussen 12.00 en 14.30 uur thuis te zijn, tenzij de bedrijfsarts toestemming geeft om van huis te gaan.

De werknemer dient er rekening mee te houden dat namens de werkgever contact kan worden opgenomen door een door hem ingeschakelde Arbodienstverlener.

Dit contact kan bestaan uit een uitnodiging op het spreekuur te verschijnen, dan wel uit een bezoek van of telefonisch gesprek met de bedrijfsarts/bedrijfsverpleegkundige.

Maak bezoek mogelijk

De werknemer dient controlebezoek door de Arbo-dienstmedewerkers mogelijk te maken.

Deze moeten in staat gesteld worden de werknemer in zijn woning of op zijn verpleegadres te bezoeken.

Het juiste adres

Indien de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid verhuist of tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijvoorbeeld opname in of ontslag uit een ziekenhuis), behoort hij dit binnen 24 uur aan de werkgever door te geven.

Verblijf in het buitenland

De werknemer die zich in het buitenland bevindt en arbeidsongeschikt wordt, dient zich te houden aan het bepaalde onder punt 1.

In geval van ziekmelding tijdens het verblijf in het buitenland dient de werknemer terstond naar Nederland terug te keren, na schriftelijke toestemming van huisarts en/of behandelend arts in het buitenland en na overleg met de Arbo-dienst, tenzij de werkgever telefonisch of schriftelijk toestemming verleent het verblijf in het buitenland te continueren.

De werknemer dient voor vertrek toestemming van de bedrijfsarts/arts Arbo-dienst te hebben indien hij tijdens arbeidsongeschiktheid een meerdaagse periode in het buitenland wil verblijven.

Op het spreekuur komen

Aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de Arbo-dienst dient de werknemer gevolg te geven.

Indien de werknemer een geldige reden tot verhindering heeft (bijvoorbeeld bedlegerigheid of ziekenhuisopname) dan behoort hij dit onmiddellijk aan de werkgever mede te delen.

De werknemer hoeft niet op het spreekuur te verschijnen indien hij inmiddels zijn werkzaamheden heeft hervat.

Genezing niet belemmeren

De werknemer dient zich tijdens zijn arbeidsongeschiktheid zodanig te gedragen dat zijn genezing niet wordt belemmerd. Dit ter beoordeling van de *Arbo-dienst*.

Het verrichten van werkzaamheden

De werknemer dient tijdens arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten behalve werkzaamheden die de werknemer door of namens de werkgever worden aangeboden. De aangeboden vervangende werkzaamheden mogen het genezingsproces niet nadelig beïnvloeden en worden in overleg met de

(bedrijfs)arts/arts Arbo-dienst vastgesteld.

Hervatten bij herstel

Zodra de werknemer weer in staat is aan het werk te gaan, dient hij zijn werkzaamheden te hervatten en dus niet een speciale opdracht daartoe af te wachten.

Indien men opnieuw het werk staakt binnen drie dagen na werkhervatting dient de werknemer op het eerstvolgende spreekuur van de bedrijfsarts/arts Arbo-dienst te verschijnen.

Bezwaren tegen hersteldverklaring

Indien de werknemer na een bepaalde datum weer geheel of gedeeltelijk geschikt geacht wordt zijn werkzaamheden te hervatten terwijl de werknemer van mening is, dat hij op genoemde datum nog steeds arbeidsongeschikt is, dient hij een 2^e mening/second opinion aan te vragen bij het UWV.

Sancties

Indien de werknemer zich niet houdt aan de bovengenoemde bedrijfsvoorschriften bij ziekte gedurende de eerste 52 weken kan de werkgever besluiten tot het opleggen van sancties, tenzij de werknemer aantoont dat de overtreding van een controlevoorschrift hem niet verweten kan worden.

SANCTIEREGLEMENT

A. Overtredingen	Sanctie
1 ^e overtreding	schriftelijke waarschuwing
2 ^e overtreding	3 dagen aanvulling inhouden
3 ^e overtreding	6 dagen aanvulling inhouden
4 ^e overtreding	9 dagen aanvulling inhouden
5 ^e overtreding	12 dagen aanvulling inhouden
6 ^e overtreding	Idem
B. Geen arbeidsongeschiktheid	<i>geen loondoorbetaling</i>

Bij gelijktijdige overtreding van meerdere voorschriften zal de sanctie worden opgelegd die geldt bij de som van deze overtreden voorschriften. Hierbij geldt een referteperiode van één kalenderjaar.

DE 2^e MENING

De werknemer die geen salaris krijgt doorbetaald omdat de werkgever (na advies van de bedrijfsarts van de Arbo-dienst) van mening is, dat de werknemer in staat is "zijn arbeid" te verrichten, kan zich tot het UWV wenden voor een onafhankelijk oordeel.

Deze "second opinion" houdt in dat het UWV een medische keuring zal verrichten.

Indien het UWV van mening is, dat er inderdaad sprake is van arbeidsongeschiktheid worden de kosten van de verstrekte uitkering en de medische keuring verhaald op de werkgever. Is er naar het oordeel van het UWV geen sprake van arbeidsongeschiktheid, worden de genoemde kosten verhaald op de werknemer. Wanneer de werknemer het niet eens is met de uitspraak van het UWV kan hij in beroep gaan bij de sector Bestuursrecht van de Arrondissementsrechtbank.

Ook de werkgever kan het UWV verzoeken een second opinion uit te voeren.

MODEL
Eigen Verklaring

Naam:.....

Adres:.....

Postcode:.....

Woonplaats :.....

1. Wanneer bent u arbeidsongeschikt geworden?

.....dag
.....20.....

voor 10.00 uur / tussen 10.00 en 15.00 uur / na 15.00 uur *)

2. a. Bent u door een ongeval arbeidsongeschikt?

Ja / Nee *)

b. Is het een bedrijfsongeval?

Ja / Nee *)

c. Is het een verkeersongeval?

Ja / Nee *)

3. Met ingang van welke dag denkt u weer arbeidsgeschikt te zijn?

Odag 20.....

O onbekend *)

4. Onder welk telefoonnummer bent u te bereiken?

Tel:.....

Aldus naar waarheid ingevuld

d.d.....20.....

Naam:

Handtekening:

.....

* Doorhalen wat niet van toepassing is

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:
 - o Een rapportage bij een dakcontrole/instructie.
 - o Presentatie tijdens toolbox bijeenkomsten.
 - o RI&E en plan van aanpak.
 - o Voorbeelden van ongeval- en bijna ongevalformulieren.
 - o 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-Hiaatverzekering Uitgebreid

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

Mantelovereenkomst WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK

De ondergetekenden

1. Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK, gevestigd en kantoorhoudende te Nieuwegein, hierna te noemen CAO-partijen, rechtsgeldig vertegenwoordigd door enerzijds G.J.M.C. Vogels, R.H. Bootsman, voorzitter VEBIDAK en Mr. C.F. Woortman, directeur/secretaris VEBIDAK en anderzijds door J.G. Crombeen, sectorbestuurder FNV Bouw en A. van den Brink, sectorbestuurder van CNV Vakmensen,

en

2. De Amersfoortse Verzekeringen N.V., gevestigd en kantoorhoudende te Amersfoort, hierna te noemen De Amersfoortse, rechtsgeldig vertegenwoordigd door C.J. van Westerlaak, adjunct-directeur AOV-bedrijf,

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 De Amersfoortse 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 De Amersfoortse 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: de (algemene) polisvoorwaarden “WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid

modelnummer 176, druknummer 22034 027; opvolgende polisvoorwaarden worden uitsluitend door CAO-partijen geaccepteerd indien de wijziging van de voorwaarden voortvloeit uit wettelijke regelingen of bepalingen;

- b. Werkgever: de onderneming vallende onder de werkingssfeer van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK;
- c. Werknemer: 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 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 (algemene) polisvoorwaarden WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid, die aan de werkgever worden verstrekt; 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-Hiaatverzekering Uitgebreid heeft afgesloten, is verplicht bij de aanmelding een opgave te doen van de werknemers, die voor de verzekering in aanmerking komen, omfattende:
 - 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 De Amersfoortse automatisch zonder medische selectie worden geaccepteerd; indien werknemers vóór de ingangsdatum van deze mantelovereenkomst reeds (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn, biedt deze WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid geen dekking.
- b. Alle aangesloten werkgevers kunnen gebruik maken van deze aanbieding, tenzij uit de zogenaamde slotvragen blijkt, dat de aanvrager een moreel belast verleden heeft en/of het schadeverleden een ongunstig beeld te zien geeft.

5. Communicatie

- a. CAO-partijen zullen de verplichte deelname aan deze mantelovereenkomst WGA-Hiaatverzekering 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 De Amersfoortse. De Amersfoortse heeft dan het recht haar voorwaarden in overleg aan te passen.

- c. Indien CAO-partijen overgaan tot het sluiten van een WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid bij een andere verzekeraar zal De Amersfoortse na afloop van de onderhavige mantelovereenkomst de bestaande klanten/werkgevers niet trachten te behouden voor deze arbeidsongeschiktheidsverzekering en/of opnieuw benaderen voor enige andere verzekering op grond van het strijdig zijn met de bepalingen in de CAO, waarbij de werkgevers zich dienen te confirmeren aan deze CAO.
- d. Tevens accepteert De Amersfoortse, dat bij beëindiging van de onderhavige mantelovereenkomst de individuele ondernemingen allen tegelijkertijd per einddatum van deze mantelovereenkomst direct kunnen overstappen naar de nieuwe risicodragers/ verzekeringsmaatschappij.

6. Samenwerking met Schouten Zekerheid Makelaars in Assurantiën B.V.

Bij het tot stand komen van deze mantelovereenkomst WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid is Schouten Zekerheid Makelaars in Assurantiën B.V. betrokken als makelaar in assurantiën.

Op de samenwerking tussen Schouten Zekerheid en De Amersfoortse is de separaat gesloten samenwerkingsovereenkomst van toepassing.

7. Omschrijving van de WGA-Hiaatverzekering 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 Arbeidsongeschikten (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 verdien capaciteit benutten. De restverdien capaciteit 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 restverdien capaciteit. 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 restverdien capaciteit, 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.

WGA-Hiaat

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

WGA-Hiaatverzekering 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 restverdien capaciteit niet volledig benut, omdat hij geen passend werk kan vinden. Met de WGA-Hiaatverzekering 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

De Amersfoortse spant zich zoveel mogelijk in om zowel de werkgever als zijn werknemer te ondersteunen bij re-integratie.

Indexering

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

Premie

De premie voor de Collectieve WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid wordt uitgedrukt in een percentage van de bruto SV-loonsom. De bruto SV-loonsom is per 1 januari 2019 gemaximeerd op € 55.927. 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 van 63 jaar en ouder wordt geen premie berekend. In de meeste gevallen hebben deze werknemers recht op de maximale duur van de loongerelateerde uitkering van 3 jaar en 2 maanden. Hierdoor krijgen zij niet te maken met het WGA-Hiaat.

In uitzonderingsgevallen is vanwege het ontbreken van de genoemde loongerelateerde uitkering wel sprake van een WGA-Hiaat. Voor deze werknemer zal een uitkering uit hoofde van de Collectieve WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid worden verstrekt zonder dat daar nog premiebetaling tegenover staat.

Premietarief

Per 1 januari 2019 is het premietarief gesteld op 0,56% over de 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 Holding N.V. (APG Pensioenen, 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-adviesing uiterlijk op de 20e werkdag van de maand volgend op de incasso en worden de ontvangen bedragen binnen 10 werkdagen na de voor-adviesing gestort op de bankrekening van De Amersfoortse.

De Amersfoortse 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 De Amersfoortse 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-Hiaatverzekering 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-Hiaatverzekering te hebben, die minimaal een gelijkwaardige dekking biedt;
 - ii. De dispensatie eindigt per de contractsvervaldatum van de bestaande WGA-Hiaatverzekering;
 - 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.

9. Contractsduur

- a. Contractstermijn: deze mantelovereenkomst gaat in per 1 januari 2012 en eindigt per 1 januari 2017. De mantelovereenkomst wordt daarna telkens stilzwijgend voortgezet voor een periode van 60 maanden met inachtneming van lid c van dit artikel, tenzij opzegging plaats vindt volgens het bepaalde in lid d van dit artikel;
- b. De verzekeringen kennen als ingangsdatum de datum van het afsluiten van de verzekeringen door de leden na 1 januari 2012 en worden aangegaan voor een termijn van 60 maanden met als vervaldatum 1 januari van ieder jaar. Daarna worden deze verzekeringen stilzwijgend verlengd voor gelijke termijnen, tenzij de betreffende verzekering schriftelijk wordt opgezegd uiterlijk 2 maanden voor de einddatum.
- c. Er vindt uiterlijk vier maanden voor afloop van de contractstermijn van deze mantelovereenkomst overleg tussen CAO-partijen en De Amersfoortse plaats over de condities voor een volgende contractstermijn op initiatief van De Amersfoortse. In dit overleg wordt de premie opnieuw vastgesteld aan de hand van de premie-/schadecijfers binnen deze mantelovereenkomst (experience rating);
- d. Beëindiging van de mantelovereenkomst:
 - i. CAO-partijen en De Amersfoortse kunnen deze mantelovereenkomst opzeggen per het einde van de contractstermijn, met inachtneming van een opzegtermijn van 3 maanden. De opzegging dient per aangetekende brief te geschieden;
 - ii. CAO-partijen kunnen deze mantelovereenkomst tussentijds uitsluitend opzeggen op grond van artikel 10 lid c.

10. Wijziging in premie en/of voorwaarden

- a. Indien De Amersfoortse in overleg met CAO-partijen tussentijds wijzigingen aanbrengt in de polisvoorwaarden en/of in de premietarieven van de verzekeringsvorm, waarop deze mantelovereenkomst ziet, zal De Amersfoortse deze wijzigingen op de verzekeringsovereenkomsten vallende onder deze mantelovereenkomst gelijktijdig en in dezelfde mate toepassen;
- b. De Amersfoortse stelt de werkgevers vallende onder de CAO tenminste 14 dagen vóór de ingangsdatum van de wijziging hiervan schriftelijk op de hoogte. De Amersfoortse stelt CAO-partijen tenminste 30 dagen voordat de werkgevers bericht krijgen hiervan op de hoogte;
- c. CAO-partijen hebben niet het recht de wijzigingen te weigeren, indien:
 - i. Deze voortvloeit uit veranderingen in wettelijke regelingen of bepalingen, waardoor de verplichtingen uit deze mantelovereenkomst niet of niet meer behoorlijk kunnen worden nagekomen;
 - ii. Deze een verlaging van de premie en/of een uitbreiding van de dekking inhoudt.

In alle andere gevallen kunnen CAO-partijen de wijzigingen weigeren, indien deze vóór de datum van wijziging hiervan kennis geeft. Heeft De Amersfoortse geen mededeling ontvangen, dan wordt deze mantelovereenkomst voortgezet op basis van de nieuwe voorwaarden en/of premie.

11. Bijzondere bepalingen

- a. Minstens één maal per jaar zal de ontwikkeling binnen deze mantelovereenkomst tussen Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK en De Amersfoortse worden besproken; in verband hiermee zal De Amersfoortse alle relevante informatie beschikbaar stellen, waaruit de ontwikkeling van deze mantelovereenkomst blijkt.

Akkoordverklaring

Aldus overeengekomen, in zesvoud opgemaakt en getekend, te Nieuwegein, 30 juni 2012.

Namens Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven:

Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland (VEBIDAK)

**R.H. Bootsman
Voorzitter VEBIDAK**

G.J.M.C. Vogels
Voorzitter CAO-partijen

FNV Bouw
J.G. Crombeen
Sectorbestuurder

De Amersfoortse Verzekeringen N.V.
C.J. van Westerlaak
Adjunct-directeur AOV-bedrijf

Mr. C.F. Woortman
Directeur/secretaris VEBIDAK

CNV Vakmensen
A. van den Brink
Sectorbestuurder

Schouten Zekerheid Makelaars in
Assurantiën B.V.
E. Kreft
Commercieel directeur

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 ongefallenverzekering 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.

9. Contractsduur

- a. Contractstermijn: deze mantelovereenkomst gaat in per 1 januari 2021 en eindigt per 1 januari 2024. De mantelovereenkomst wordt daarna telkens stilzwijgend voortgezet voor een periode van 36 maanden, tenzij opzegging plaats vindt volgens het bepaalde in lid d van dit artikel;
- b. De verzekeringen kennen als ingangsdatum de datum van het afsluiten van de verzekeringen door de leden na 1 januari 2021 en worden aangegaan voor een termijn van 36 maanden met als vervaldatum 1 januari van ieder jaar. Daarna worden deze verzekeringen stilzwijgend verlengd voor gelijke termijnen, tenzij de betreffende verzekering schriftelijk wordt opgezegd uiterlijk 2 maanden voor de einddatum.
- c. Er vindt uiterlijk vier maanden voor afloop van de contractstermijn van deze mantelovereenkomst overleg tussen CAO-partijen en Schouten Zekerheid plaats over de condities voor een volgende contractstermijn. In dit overleg wordt de premie opnieuw vastgesteld aan de hand van de premie-/schadecijfers binnen deze mantelovereenkomst;
- d. Beëindiging van de mantelovereenkomst:
 - i. CAO-partijen en Schouten Zekerheid kunnen deze mantelovereenkomst opzeggen per het einde van de contractstermijn, met inachtneming van een opzegtermijn van 3 maanden. De opzegging dient per aangetekende brief te geschieden;

- ii. CAO-partijen kunnen deze mantelovereenkomst tussentijds uitsluitend opzeggen op grond van artikel 10 lid c.

10. Wijziging in premie en/of voorwaarden

- a. Indien Schouten Zekerheid in overleg met CAO-partijen en/of risicodragers (s) tussentijds wijzigingen aanbrengt of dient aan te brengen in de polisvoorwaarden en/of in de premietarieven van de verzekeringsvorm, waarop deze mantelovereenkomst ziet, zal Schouten Zekerheid deze wijzigingen op de verzekeringsovereenkomsten vallende onder deze mantelovereenkomst gelijktijdig en in dezelfde mate toepassen;
- b. Schouten Zekerheid stelt de werkgevers vallende onder de CAO tenminste 14 dagen vóór de ingangsdatum van de wijziging hiervan schriftelijk op de hoogte.
Schouten Zekerheid stelt CAO-partijen tenminste 30 dagen voordat de werkgevers bericht krijgen hiervan op de hoogte;
- c. CAO-partijen hebben niet het recht de wijzigingen te weigeren, indien:
 - i. Deze voortvloeit uit veranderingen in wettelijke regelingen of bepalingen, waardoor de verplichtingen uit deze mantelovereenkomst niet of niet meer behoorlijk kunnen worden nagekomen;
 - ii. Deze een verlaging van de premie en/of een uitbreiding van de dekking inhoudt.

In alle andere gevallen kunnen CAO-partijen de wijzigingen weigeren, indien CAO-partijen vóór de datum van wijziging hiervan kennisgeven. Heeft Schouten Zekerheid geen mededeling ontvangen, dan wordt deze mantelovereenkomst voortgezet op basis van de nieuwe voorwaarden en/of premie.

11. Bijzondere bepalingen

- a. Minstens eenmaal per jaar zal de ontwikkeling binnen deze mantelovereenkomst tussen Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK en Schouten worden besproken; in verband hiermee zal Schouten alle relevante informatie beschikbaar stellen, waaruit de ontwikkeling van deze mantelovereenkomst blijkt.

Akkoordverklaring

Aldus overeengekomen, in zesvoud opgemaakt en getekend, te Nieuwegein,
.....

Namens partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven:

Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland VEBIDAK	
H. van der Schuit Plaatsvervangend voorzitter VEBIDAK	Mr. C.F. Woortman Directeur/secretaris VEBIDAK
FNV	CNV Vakmensen.nl
B.J.P. Bleumer bestuurder	H. Chikhi bestuurder
Schouten Zekerheid Assuradeuren B.V.	
W.P. de Haan Directeur	
Schouten Zekerheid Makelaars in Assurantiën BV	
E. Kreft Commercieel directeur Affinity Groups	

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:

$160 \times \text{het garantie-uurloon of het individueel overeengekomen uurloon} / 2085,60$

(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 8F: flexregeling Artikel 10: overwerk Artikel 12: nachtarbeid Artikel 13: arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen Artikel 17: reisurevergoeding 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	<p>Artikel 4: algemene verplichtingen van de werknemer (met uitzondering van negende lid)</p> <p>Artikel 8B: scholing, vierde lid (cursus 'Gezond en veilig werken op het dak' (C1))</p> <p>Artikel 14: arbeidsomstandigheden</p> <p>Artikel 17: reisurevergoeding, eerste lid</p>
beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen werkneemsters	<p>Artikel 8C: begeleidend vakman</p> <p>Artikel 14: arbeidsomstandigheden</p>
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: reisurevergoeding, eerste lid	In dit geval moet onder woonplaats worden verstaan de tijdelijke verblijfplaats in Nederland van de ter beschikking gestelde werknemer.
Artikel 17: reisurevergoeding	Onder reisure 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 verblijfsgemeente 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: reisurevergoeding 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: reisurevergoeding, eerste lid
beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen werknemers	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: reisurevergoeding, eerste lid	In dit geval moet onder woonplaats worden verstaan de tijdelijke verblijfplaats in Nederland van de ter beschikking gestelde werknemer.
Artikel 17: reisurevergoeding	Onder reisure 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 verblijfsgemeente 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.

Bijlage XIII Modelovereenkomst aanneming van werk

MODELOVEREENKOMST DAKDEKKERS

Beoordeling Belastingdienst nr: 90520171494310 d.d. 8 februari 2017

Partijen

Ondergetekenden:

Naam Bedrijf:

Naam Gemachtigde:

Functie gemachtigde:

Adres:

Telefoonnummer:

E-mail adres:

KvK – nummer:

BTW nummer:

Nationaliteit:

Hierna te noemen: Opdrachtgever;

Naam Bedrijf:

Naam Gemachtigde:

Functie gemachtigde:

Adres:

Telefoonnummer:

E-mail adres:

KvK – nummer:

BTW nummer:

Nationaliteit:

Hierna te noemen: Opdrachtnemer

1. Uitgangspunten bij de overeenkomst van aanneming van werk (dakdekkers1)

1.1. Partijen wensen met elkaar een overeenkomst tot aanneming van werk aan te gaan voor alle opdrachten die Opdrachtgever aan Opdrachtnemer verstrekt en de inhoud daarvan in een nader document schriftelijk vast te leggen.

1.2. Partijen verklaren dat ze geen arbeidsovereenkomst willen sluiten, maar een overeenkomst van aanneming van werk en dat partijen bij de uitvoering van de werkzaamheden zich zullen gedragen als ondernemers en niet als werkgever en werknemer.

1.3. Opdrachtnemer exploiteert voor eigen rekening en risico een bedrijf met daarbij behorende wettelijke en contractuele rechten/plichten tegenover derden.

1.4. Opdrachtnemer draagt de risico's die behoren bij persoonlijke

arbeidsongeschiktheid en dient zelf zorg te dragen voor een oudedagsvoorziening.

1.5. Partijen sluiten rechtstreeks deze overeenkomst van aanneming van werk en niet via een uitzendbureau of constructies die lijken op, of de kenmerken vertonen van een arbeidsovereenkomst.

1.6. Indien partijen in contact met elkaar gebracht zijn door een bemiddelingsbureau, geldt dat het bemiddelingsbureau geen partij mag zijn bij deze overeenkomst.

1.7. Opdrachtnemer dient te zijn ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel en te beschikken over een BTW-nummer.

2. Werkwijze van de opdrachtnemer

2.1. Opdrachtnemer accepteert de opdracht en aanvaardt de volle verantwoordelijkheid voor het op juiste wijze uitvoeren van de overeengekomen werkzaamheden en het daaraan verbonden opleveringsresultaat, waarbij deze werkzaamheden om redenen van planning en/of urgentie ook op regiebasis kunnen worden uitgevoerd. Er zal altijd sprake moeten zijn van een opdracht waarin een afgebakende eenheid is te onderkennen en waarin de Opdrachtnemer verantwoordelijk is voor de oplevering van het werk.

2.2. Opdrachtnemer deelt zijn werkzaamheden zelfstandig in. Wel vindt, voor zover dat voor de uitvoering van de opdracht nodig is, afstemming met Opdrachtgever plaats in geval van samenwerking met anderen, waaronder begrepen eigen werknemers van Opdrachtgever, zodat deze optimaal zal verlopen. Indien noodzakelijk voor de werkzaamheden richt Opdrachtnemer – overigens met algeheel behoud van zijn zelfstandige beslissingsbevoegdheden in de ruimste zin – naar de arbeidstijden zoals vastgesteld door of namens degene voor wiens rekening het project door Opdrachtgever wordt uitgevoerd.

2.3. Opdrachtnemer is bij het uitvoeren van de overeengekomen werkzaamheden geheel zelfstandig. Hij/zij verricht de overeengekomen werkzaamheden naar eigen inzicht en zonder toezicht of leiding van Opdrachtgever. Opdrachtgever kan wel aanwijzingen en instructies geven omtrent het resultaat van de opdracht indien dit volgt uit het bestek of op veiligheidsredenen berust.

2.4. Opdrachtnemer zal bij de uitvoering van de werkzaamheden gebruik maken van eigen vervoer, gereedschap, en door hem zelf geleverd materiaal en (veiligheids)materieel. Hiervan kan alleen worden afgeweken als Opdrachtgever het materiaal levert in verband met voorgeschreven kwaliteitseisen (normen), bestek, inkoopvoordelen, efficiëntievoordelen en/of opdrachtgever kleding van de (bovenliggende) opdrachtgever draagt vanuit het oogpunt van veiligheid. Dit moet wel vooraf schriftelijk zijn vastgelegd. Opdrachtnemer kan voor incidenteel te gebruiken, niet voor zijn normale dagelijkse bedrijfsvoering benodigde gereedschappen en hulpmiddelen, gebruikmaken van gereedschappen en hulpmiddelen van

Opdrachtgever of andere partijen die op de locatie aanwezig zijn.

2.5 Indien op enig moment de Opdrachtnemer voorziet dat hij de verplichtingen in verband met een geaccepteerde opdracht niet, niet tijdig of niet naar behoren kan nakomen, dan dient de opdrachtnemer de opdrachtgever hiervan onmiddellijk op de hoogte te stellen.

2.6. Opdrachtnemer is aansprakelijk voor nakoming van het overeengekomen resultaat.

3. Uitbesteding door de Opdrachtnemer aan derden

3.1. Als de werkzaamheden door de Opdrachtnemer worden uitbesteed aan derden, dient hierop deze modelovereenkomst eveneens van toepassing te worden verklaard.

3.2 Opdrachtnemer blijft ook tijdens de uitbesteding verantwoordelijk voor de kwaliteit van het werk en het naleven van de gemaakte afspraken.

3.3 Opdrachtgever mag niet meewerken bij de uitvoering van het door de Opdrachtnemer aangenomen werk, tenzij er sprake is van incidentele werkzaamheden in verband met, tijdelijke, vervanging van een zieke werknemer of wegens een tijdelijk capaciteitsgebrek. In dit geval blijven de artikelen 2.1, 2.2 en 2.3 onverkort in stand.

3.4 Opdrachtnemer is volledig vrij om voor derden werkzaam te zijn.

4 Veiligheid en arbeidsomstandigheden

4.1 Opdrachtnemer is verplicht gestelde veiligheidseisen en bepalingen krachtens de Arbowet en de Arbocatalogus Platte Daken (www.arbocatalogusplattedaken.nl) na te leven. Tevens verklaart hij te beschikken over een geldig certificaat VCA/VOL en is hij verplicht de gestelde veiligheidseisen en bepalingen uit hoofde van dit certificaat in acht te nemen.

4.2 Opdrachtnemer zorgt zelf voor zijn persoonlijke beschermingsmiddelen en eventueel noodzakelijke opleidingen die vereist zijn om het werk uit te voeren.

4.3 Opdrachtnemer verstrekt Opdrachtgever een kopie van een bewijs van deelname, niet ouder dan drie jaar, aan de cursus "Gezond en veilig werken op het dak (certificaat C1)".

4.4 Opdrachtnemer verklaart te beschikken over een adequate aansprakelijkheidsverzekering voor dakdekkers (zzp) bedrijven (AVB) waarbij een dekking is overeengekomen van tenminste € 2.500.000,- per gebeurtenis.

4.5 Opdrachtnemer zal bij het sluiten van deze overeenkomst een kopie pol is (sen) en bijbehorende voorwaarden overhandigen.

5. Bijlage: Opdrachtbeschrijving

De bijlage maakt onderdeel uit van deze overeenkomst. De bepalingen in de bijlage mogen geen afbreuk doen aan de bepalingen in deze overeenkomst. Wanneer sprake is van strijdigheid tussen de bijlage en deze overeenkomst, gaan de bepalingen in deze overeenkomst voor.

6 Algemene (leverings)voorwaarden

Voor zover Opdrachtgever en Opdrachtnemer (nadere) algemene (leverings)voorwaarden van toepassing verklaren op de uit te voeren opdracht, mogen de bepalingen in die algemene (leverings)voorwaarden geen afbreuk doen aan de bepalingen in deze overeenkomst. Bij strijdigheid met deze overeenkomst gaan debepalingen in deze overeenkomst voor.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt

.....
Plaats

.....
Datum

.....
Handtekening Opdrachtgever

.....
Handtekening Opdrachtnemer

Bijlage opdrachtbeschrijving zoals bedoeld in punt 5 modelovereenkomst Dakdekkers. Beoordeling belastingdienst 90520171494310 d.d. 8 februari 2017

Naam bedrijf:.....
Adres bedrijf:.....
PC/Woonplaats:.....
KVK - nr:
BTW-nr:
Hierna ook te noemen "Opdrachtgever"

Heeft een overeenkomst van aanneming van werk afgesloten met:

Naam bedrijf:.....
Adres bedrijf:.....
PC/Woonplaats:.....
KVK - nr:
BTW-nr:
Hierna ook te noemen "Opdrachtnemer"

Het werk.

De Opdrachtnemer brengt het volgende werk tot stand: (afgebakende eenheid).

Omschrijving van het werk:

-
- geef een zo volledig mogelijke beschrijving van het tot stand te brengen werk van stoffelijke aard
-
-

Locatie

Plaats waar het werk wordt verricht.....

Aanvang

De werkzaamheden beginnen op

Oplevering

Met betrekking tot het tijdstip van oplevering geldt het volgende:

Het werk dient te zijn opgeleverd*

0 uiterlijk op

0 binnen werkbare werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip van aanvang van het werk

* slechts één mogelijkheid aankruisen voor zover van toepassing

Prijs*

0 De aannemingsom van het aan de Opdrachtnemer opgedragen werk beloopt /
€(zegge:Euro), exclusief
BTW.

0 Afrekening van het aan de Opdrachtnemer opgedragen werk vindt plaats tegen de
volgende prijzen**

.....
.....
.....
.....

* slechts één mogelijkheid aankruisen en invullen

** prijzen per eenheid (bijv. per m, m5, per 1000, per uur e.d.) vermelden, exclusief
BTW

Betalingsregeling

De betaling zal geschieden(max 30) dagen na ontvangst factuur. Deze factuur
dient in tweevoud opgestuurd te worden..

BTW - Verleggingsregeling

Op deze overeenkomst is de verleggingsregeling met betrekking tot de BTW van
toepassing.

Aldus overeengekomen,

Plaats, datum,

Opdrachtgever: Opdrachtnemer

Bijlage XIV Adressen

Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven
Postbus 1248
3430 BE NIEUWEGEIN
Telefoon: (030) 606 32 38
e-mail: info@caobikudak.nl

FNV Bouwen & Wonen
Postbus 9208
3506 GE UTRECHT
Telefoon: 088 - 368 0 368
e-mail: bikudak@fnv.nl – www.fnv.nl

CNV Vakmensen.nl
Postbus 2525
3500 GM UTRECHT
Telefoon: (030) 751 10 07
e-mail: info@cnvvakmensen.nl - www.cnvvakmensen.nl

Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland VEBIDAK
Postbus 1248
3430 BE NIEUWEGEIN
Telefoon: (030) 606 32 38
e-mail: info@vebidak.nl - www.vebidak.nl

Stichting B² transities
(gericht op het voorkomen van uitval van werknemers door dreigende arbeidsongeschiktheid)
Postbus 1306
3430 BH NIEUWEGEIN
Telefoon: (030) 870 07 78. E-mail: info@b2transities.nl

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (bpfBOUW)
Postbus 637
1000 EE AMSTERDAM
Telefoon werkgevers: (020) 583 80 80. E-mail: werkgevers@bpfbouw.nl
Telefoon werknemers: (020) 583 40 40
www.bpfbouw.nl

Stichting Bedrijfstakregelingen Dakbedekkingsbranche
(informatie / voorlichting over arbeidsomstandigheden en veiligheid)
Postbus 1470
3430 BL NIEUWEGEIN
Telefoon: (030) 606 21 12
info@sbd.nl - www.sbd.nl

Stichting Sociaal Fonds voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (SF BIKUDAK)
Postbus 637
1000 EE AMSTERDAM
E-mail: werkgeversdesk@bter-bikudak.nl

Werkgevers:

Voor vragen over de Bedrijfstakeigen Regelingen (BTER) belt u naar (020) 583 70 70. Mailen kan ook: werkgeversdesk@bter-bikudak.nl.

Voor vragen over premies en facturen belt u naar (020) 583 42 00.