Collectieve Arbeidsovereenkomst

voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven

1 januari 2025 t/m 31 december 2025

Uitgave van:
Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland VEBIDAK
FNV Bouwen & Wonen en CNV

VEBIDAK | FNV Bouwen & Wonen | CNV

Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE BITUMINEUZE EN KUNSTSTOF DAKBEDEKKINGSBEDRIJVEN

1 JANUARI 2025 TOT EN MET 31 DECEMBER 2025

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

Nieuwegein, juli 2025

INHOUDSOPGAVE

Inleiding		5
Artikel 1A	Begripsbepalingen	9
Artikel 1B	Werkingssfeer	12
Artikel 2	Algemene verplichtingen van partijen	12
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de werkgever	13
Artikel 3A	Tewerkstelling van een werknemer met een arbeidsbeperking	14
Artikel 3B	Re-integratie	15
Artikel 3C	Nalevingonderzoeken	15
Artikel 3D	Werkingssfeeronderzoeken	15
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de werknemers en UTA-werknemers	16
Artikel 5	Het aangaan en beëindigen van de dienstbetrekking	17
Artikel 6	Functie-indeling	20
Artikel 7	Loonregeling	20
Artikel 7A	Uitzendarbeid en payrolling	21
Artikel 7B	Buitenlandse werknemers	22
Artikel 8	Arbeidsduur en arbeidstijden	23
Artikel 8A1	Roostervrije dagen voor werknemers	24
Artikel 8A2	Roostervrije dagen voor UTA-werknemers	26
Artikel 8B	Scholing	26
Artikel 8C	Begeleidend vakman	29
Artikel 8D	Vierdaagse werkweek voor oudere werknemers	29
Artikel 8E	Omscholing	32
Artikel 8F	45 jaar werkzaam in de sector	32
Artikel 8G	Regeling vervroegd uittreden wegens zwaar werk	34
Artikel 9	Vervallen	34
Artikel 10A1	Overwerk werknemers	34
Artikel 10A2	Overwerk UTA 1-werknemers	35
Artikel 11	Verschoven arbeid	36
Artikel 12	Nachtarbeid	36
Artikel 13	Arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen	36
Artikel 13A	Consignatiedienst	37
Artikel 14	Arbeidsomstandigheden	37
Artikel 15	Preventiemedewerker	39
Artikel 16	Verplichtingen in het kader van terugdringing ziekteverzuim	39
Artikel 17	Reisurenvergoeding	39
Artikel 18A1	Vergoedingen werknemers	40
Artikel 18A2	Vergoedingen UTA-werknemers	42
Artikel 18B	Werkkostenregeling	43
Artikel 19	Logies	43
Artikel 20	Ziekte in kosthuis	44
Artikel 21	Feestdagen, zaterdagen en zondagen	44
Artikel 22	Vakantie	44
Artikel 22A	Vakantie UTA-werknemer	46

Artikel 23	Vakantietoeslag	47
Artikel 24	Korte verzuimen	47
Artikel 24A	Stervensbegeleiding en rouwverlof	50
Artikel 24B	Aanvullend geboorteverlof	50
Artikel 25	Bijzonder verlof	51
Artikel 26	Wachttijden	51
Artikel 27	Onderbreking wegens onwerkbaar weer	52
Artikel 28	Ziekte	52
Artikel 29	Sociale Fondsen	53
Artikel 30	WGA-hiaatverzekering Uitgebreid	53
Artikel 31	Aanvullingen bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid	53
Artikel 32	Vervoer stoffelijk overschot	54
Artikel 33	Vakopleiding	54
Artikel 34	Aanspraak op derden	55
Artikel 35	Uitkering bij overlijden	55
Artikel 36	Aansprakelijkheid bij vervoer	55
Artikel 37	Ongevallenverzekering	56
Artikel 38	Pensioen	57
Artikel 38B	Omwisseling roostervrije dagen ten behoeve van pensioen	57
Artikel 39	Arbeidsreglement	57
Artikel 40	Vakbondsactiviteiten in de onderneming	57
Artikel 40A	Faciliteit vakbondscontributie	58
Artikel 41	Werkoverleg en overig overleg	58
Artikel 42	CAO-partijen en dispensatie	59
Artikel 43	Duur, opzegging en verlenging	59

Bijlagen

I	Functielijst	60
II	Loonregelingen	62
III	Protocollen	71
IV	Vervallen	72
V	Vervallen	73
VI	Bedrijfsvoorschriften en bijbehorend sanctiereglement	74
VII	Functieprofiel preventiemedewerker	79
VIII	Mantelovereenkomst WGA-gatverzekering Uitgebreid	82
IX	Mantelovereenkomst Collectieve Ongevallenverzekering	91
X	Dispensatieverzoeken	103
XI	Uitzendarbeid	105
XII	Buitenlandse werknemers	109
XIII	Sectorale modelovereenkomst voor het werken met zelfstandigen zonder personeel	112
XIV	Gewijzigde artikelen	119
XV	Nota van wijzigingen	121
XVI	Adressen	175

INLEIDING

Partijen bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (BIKUDAK) – te weten FNV Bouwen & Wonen en CNV als partij ter ene zijde en de Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland VEBIDAK als partij ter andere zijde – zijn overeengekomen de tussen hen afgesloten, per 1 januari 2025 geëxpireerde, CAO te verlengen voor de duur van 12 maanden, tot en met 31 december 2025.

Door algemeen verbindend verklaring (hierna: avv) zijn de meeste bepalingen van deze CAO van toepassing voor alle werkgevers, werknemers en UTA-werknemers die onder de werkingssfeer vallen of komen te vallen.
Sommige bepalingen zijn bij het verzoek tot avv buiten beschouwing gelaten. Deze bepalingen zijn daarom slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers en UTA-werknemers. Bovendien komt het voor dat het Ministerie van SZW bepalingen buiten de avv laat. Ook deze bepalingen zijn slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers en UTA-werknemers. CAO-bepalingen die naar hun aard niet voor avv in aanmerking komen zijn bijvoorbeeld bepalingen over pensioenen, herverzekering van eigen risico's van werkgevers en bepalingen die geen verband houden met arbeid.
Uit het avv-besluit van het Ministerie van SZW zal blijken welke bepalingen binnen de avv vallen. Dit besluit wordt door het Ministerie van SZW gepubliceerd op www.overheid.nl en op www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl.
De avv treedt in werking met ingang van de dag na publicatie van het besluit in de Staatscourant of op een andere in dat besluit genoemde datum en loopt tot uiterlijk de einddatum van de CAO.

In dit CAO-boekje nemen we de wijzigingen op ten opzichte van het voorgaande boekje (2024), alsmede de integrale CAO-tekst, inclusief bijlagen. Hieronder noemen we – los van correcties en redactionele aanpassingen – de belangrijkste inhoudelijke wijzigingen.

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO BIKUDAK 2025

Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (BIKUDAK) – d.i. CNV, FNV Bouwen & Wonen en de Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland VEBIDAK – hebben na vijf onderhandelings-ronden op 27 januari 2025 het volgende onderhandelingsresultaat bereikt:

Looptijd

1 jaar (1 januari 2025 tot en met 31 december 2025).

Algemene loonsverhoging

De garantielonen worden als volgt verhoogd:
- per 1 maart 2025 4%
- per 1 juli 2025 1,5 %

De van toepassing zijnde vergoedingen en toeslagen worden met dezelfde percentages verhoogd. Bij iedere volgende indexatie wordt verder gerekend met de niet afgeronde bedragen.

Maximering loonsverhoging

Dezelfde verhoging wordt toegepast over het gedeelte van het overeengekomen loon tot aan het garantieloon van functiegroep 5 en het daaraan gekoppelde garantieloon in functiegroep UTA 3 plus 30%. Over het gedeelte van het loon dat boven deze grens ligt, is er geen verplichte loonsverhoging.

Lonen van jeugdigen met diploma vakopleiding

Vanaf 1 maart 2025 geldt voor alle jeugdige werknemers vanaf 18 jaar met diploma vakopleiding het garantieloon voor volwassenen. Vanaf 1 maart 2025 geldt voor de 17-jarigen met diploma vakopleiding het garantieloon voor volwassenen zonder vakdiploma.

De tabel met garantielonen voor jeugdigen met diploma vakopleiding in bijlage 2 CAO BIKUDAK komt te vervallen.

Voor de maanden januari 2025 en februari 2025 vindt er nog een nabetaling plaats in verband met de verhoging van de minimumlonen waar de jeugdlonen aan gekoppeld waren. Het percentage van de verhoging over deze twee maanden is 2,75%.

Lonen van jeugdigen zonder diploma vakopleiding

Voor alle jeugdigen tot 20 jaar zonder diploma vakopleiding wordt vanaf 1 januari 2025 de koppeling met het wettelijk minimumjeugdloon (WMJL) opgeheven. Vanaf 1 maart 2025 gaat deze groep mee met de algemene loonsverhoging.

Voor de maanden januari 2025 en februari 2025 vindt er nog een nabetaling plaats in verband met de verhoging van de minimumlonen waar de jeugdlonen aan gekoppeld waren. Het percentage van de verhoging over deze twee maanden is 2,75%.

Aanvullend geboorteverlof

Werkgever vult gedurende het aanvullend geboorteverlof van maximaal vijf weken de uitkering die werknemer van het UWV ontvangt (artikel 4:2b Wet arbeid en zorg) aan tot 85% van zijn individueel overeengekomen loon.

Terugkerende gezondheidsklachten

Partijen zijn overeengekomen dat in de cao een bepaling wordt opgenomen op grond waarvan (structureel) terugkerende gezondheidsklachten die van invloed zijn op de dagelijkse werkzaamheden, zoals migraine, menstruatie- en menopauzeklachten, bespreekbaar kunnen worden gemaakt binnen de organisatie. Dit biedt werknemers de mogelijkheid hun situatie aan te kaarten en, waar nodig, met de werkgever maatwerkafspraken te maken om rekening te houden met de beperkingen die zij als gevolg van deze klachten ervaren.

Kort verzuim 60-jarig huwelijk

Voor de werknemer en UTA-werknemer is het kort betaald verzuim uitgebreid met het verlof voor een 60-jarig huwelijk van ouders en/of schoonouders.

Roostervrije dagen UTA-werknemer

Aan het bestaande aantal van twee roostervrije dagen voor de UTA-werknemer worden twee roostervrije dagen toegevoegd.

Vakbondscontributie voor UTA-werknemers

De jaarcontributie voor de vakbond van UTA-werknemer wordt door de werkgever onder voorwaarden vergoed.

Faciliteiten vakbonden

De vakbonden krijgen de mogelijkheid om buiten de werktijd in contact te treden met alle werknemers die binnen een onderneming werkzaam zijn. Op verzoek zal de werkgever hiervoor bedrijfsruimte beschikbaar stellen.

Verduidelijking 4-daagse werkweek voor werknemers (ARTIKEL 8D)

Partijen zijn overeengekomen dat de tekst in artikel 8D van de cao wordt verduidelijkt. Waar in de huidige tekst wordt gesproken over “een werkgever”, wordt bedoeld dat het gaat om dienstjaren in de sector. Hiermee wordt expliciet gemaakt dat de vereiste van 5 jaar loondienst betrekking heeft op de gehele sector en niet op het dienstverband bij de laatste werkgever.

Waar in de huidige tekst wordt gesproken over “de werkgever” wordt bedoeld de actuele werkgever.

Aanscherping vergewisbepaling huisvesting uitzend- en detacheringspersoneel

Voor arbeidsmigranten dient de inlener er zich van te vergewissen dat de huisvesting van uitzend- of detacheringspersoneel voldoet aan de normen van de Stichting Normering Flexwonen (SNF).

Protocollen

De nog openstaande protocollen uit de vorige CAO's BIKUDAK zullen worden uitgevoerd in 2025.

Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

Partijen herbevestigen hun besluit om de RVU-regeling voort te zetten, zolang dit mogelijk blijft en hun intentie om deze regeling te verbeteren. Zodra uitsluitsel bestaat over het wettelijke kader maken partijen concrete afspraken over de aard en de omvang van de invulling van de verbeteringen.

Aanvulling CAO Onwerkbaar weer – bij hitte

Ten behoeve van de temperatuurmeting draagt de werkgever zorg dat een gekalibreerde thermometer op het dak aanwezig is, waarmee vlot en betrouwbaar de temperatuur kan worden vastgesteld.

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 te Utrecht als partij ter andere zijde zijn overeengekomen de tussen hen afgesloten, per 1 januari 2025 geëxpireerde, Collectieve Arbeidsovereenkomst te verlengen voor de duur van 12 maanden, derhalve tot en met 31 december 2025, 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. Op grond van bijlage II, artikel 5 lid 1, worden UTA-werknemers ingedeeld in drie functiegroepen.

4. Zelfstandige zonder personeel
   Een natuurlijke persoon van wie het aannemelijk is dat hij in fiscale zin als ondernemer kan worden aangemerkt (1), die is ingeschreven in de Kamer van Koophandel (2), die zelfstandig is bij de inrichting en uitvoering van eigen werkzaamheden (3), die een afgebakende overeenkomst van opdracht met de opdrachtgever met resultaatsverplichting heeft afgesloten (4), die voor eigen rekening en risico werkzaamheden verricht (5), een winstperspectief heeft (6) en werkzaam is op basis van een door de Belastingdienst goedgekeurde overeenkomst.
   De zelfstandige zonder personeel wordt niet als werknemer in de zin van deze CAO beschouwd.

5. Werknemer met een arbeidsbeperking
   Iedere werknemer in loondienst van een werkgever, die objectief geïndiceerd is met een verminderd arbeidsvermogen en is opgenomen in het doelgroepregister.

g. Uitzendwerknemer/ uitzendkracht
   Iedere werknemer als bedoeld in artikel 7:690 BW, die een functie uitoefent die is opgenomen in bijlage I bij deze CAO.

h. Payrollkracht
   Iedere werknemer als bedoeld in artikel 7:692 BW, die een functie uitoefent die is opgenomen in bijlage I bij deze CAO

i. Garantieloon
   Het loon waarop de werknemer recht kan doen gelden volgens bijlage II.

j. Garantieweekloon
   Het loon waarop de werknemer per week recht kan doen gelden volgens bijlage II.

k. Garantie-uurloon
   Het voor de werknemer vastgestelde garantieweekloon, gedeeld door het volgens artikel 8 van de CAO genoemde aantal normale werkuren per week.

l. Garantie-maandloon
Het loon waarop de UTA-werknemer per maand recht kan doen gelden volgens bijlage II.

m. Individueel overeengekomen loon
Het voor de (UTA-) werknemer volgens bijlage II, artikel 2 overeengekomen loon.

n. Individueel overeengekomen uurloon
Het voor de werknemer volgens bijlage II, artikel 2 per uur overeengekomen loon.

o. Seniorendag(en)
Extra verlofdag(en), zoals bedoeld in artikel 22, lid 1, waarop een werknemer op grond van zijn leeftijd recht heeft.

p. SF BIKUDAK
De Stichting Sociaal Fonds voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven
Dit fonds is in de branche voor de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven belast met de bevordering van scholing, opleiding en ontwikkeling, werkgelegenheid, arbeidsomstandigheden, het doen uitvoeren van een regeling voor stervensbegeleiding en rouwverlof, het doen uitvoeren van een regeling voor vervroegd uittreden, het verstrekken van informatie, het (laten) uitvoeren van onderzoeken, alsmede het verstrekken van aanvullingen op uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten. www.sfbikudak.nl

q. SBD
De Stichting Bedrijfstakregelingen Dakbedekkingsbranche te Nieuwegein. Deze Stichting is onder meer belast met de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid en het arbeidsmarktbeleid van partijen bij deze CAO.

r. APG
De ondernemingen die onder leiding staan van APG Groep N.V.

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

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

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

7. De werkgever zal bij het inhuren van zelfstandigen zonder personeel inhoudelijk voldoen aan de sectorale modelovereenkomst voor het werken met zelfstandigen zonder personeel, zoals goedgekeurd door de Belastingdienst bij besluit nr. 90522.90169.1.0 van 30 november 2022. Deze modelovereenkomst is opgenomen in bijlage XIII. Zie ook de website van de Belastingdienst Nederland en zoek: modelovereenkomst dakdekkers.

8. (Structureel) terugkerende gezondheidsklachten die van invloed zijn op de dagelijkse werkzaamheden, zoals migraine, menstruatie- en menopauzeklachten, kunnen bespreekbaar worden gemaakt binnen de organisatie. Dit biedt werknemers de mogelijkheid hun situatie aan te kaarten en, waar nodig, met de werkgever maatwerkafspraken te maken om rekening te houden met de beperkingen die zij als gevolg van deze klachten ervaren.

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 'nalevingsonderzoeken' wordt verstaan onderzoeken naar de vraag of een werkgever de bepalingen van de CAO naleeft.

3. SF BIKUDAK stelt namens CAO-partijen nalevingonderzoeken in.

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

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

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

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

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

ARTIKEL 3D Werkingssfeeronderzoeken

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

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

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

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

ARTIKEL 4 Algemene verplichtingen van de werknemers en UTA-werknemers

1. De werknemer en de UTA-werknemer zijn 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 en de UTA-werknemer zijn 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 en de UTA-werknemer zijn 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 en de UTA-werknemer zullen zich onthouden van seksuele intimidatie, agressie en geweld zoals bedoeld in artikel 1, lid 3, sub e van de Arbeidsomstandighedenwet.

5. De werknemer en de UTA-werknemer zijn gehouden zich te gedragen naar het eventueel geldende arbeidsreglement als bedoeld in artikel 39.

6. De werknemer en de UTA-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 en de UTA-werknemer niet geoorloofd zonder schriftelijke toestemming van de werkgever werkzaamheden voor derden, liggende in de sfeer waarin het bedrijf van de werkgever wordt uitgeoefend, te verrichten. De werkgever kan alleen zijn toestemming onthouden als hij daarvoor een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft. Voorbeelden daarvan zijn: gezondheid en veiligheid, de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, het vermijden van belangenconflicten of overtreding van een wettelijk voorschrift.

8. De werknemer en de UTA-werknemer zijn 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 en de UTA-werknemer zijn 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, geschiedt de verrekening van opleidingskosten als volgt.

   Opleidingskosten van niet verplichte opleidingen worden als volgt verrekend:
   - 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 volgt, geldt een afwijkende regeling zoals omschreven in artikel 8B, lid 3 van deze CAO.

Verrekening van kosten blijft achterwege indien het opleidingen betreft In het kader van verplichte scholing in de zin van deze CAO, of die betrekking hebben op het verbeteren van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt.

ARTIKEL 6 Functie-indeling

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

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

3. De werkgever verstrekt aan de betrokken (UTA-)werknemer een opgave van diens actuele functiegroep, zoals in de leden 1 en 2 bedoeld, en van diens actuele functiebenaming. Deze opgave wordt door de werkgever tevens verstrekt aan APG.

ARTIKEL 7 Loonregeling

1. De werkgever zal aan de werknemers van 20 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 19 jaar geldt de loonregeling als genoemd in bijlage II.

3. a. In afwijking van het in lid 2 gestelde geldt voor nieuwe instromers van 16 tot en met 19 jaar de loonregeling zoals genoemd in bijlage II (inloopschaal).
   b. Nieuwe instromers van 16 tot en met 19 jaar kunnen gedurende maximaal 1 jaar worden beloond conform deze inloopschaal.

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

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

ARTIKEL 7A Uitzendarbeid en payrolling

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

   Deze regelingen worden doorberekend in het uurloon volgens de systematiek van het voorbeeld van de roostervrije dagen, als omschreven in bijlage XI, lid 1, sub b.

   b. Indien de inlener niet aan deze verplichtingen voldoet is hij ten aanzien van de ingeleende uitzendkracht aansprakelijk voor de uitbetaling van de beloning van de uitzendkracht als ware de uitzendkracht bij de werkgever zelf in dienst.

   c. Er moet gebruik worden gemaakt van een verklaring waarin de inlener opgave doet van alle voor de inleenkracht geldende elementen aan zowel de inleenkracht als het uitzendbureau zoals genoemd in bijlage XI bij deze CAO. De desbetreffende verklaring moet worden ingevuld en ondertekend vóór tekening van de arbeidsovereenkomst en de inlener verplicht zich de verklaring tegelijkertijd ter beschikking te stellen aan de inleenkracht en het uitzendbureau.

   d. Als de uitzendkracht of de payrollkracht één jaar vast wordt ingeleend door dezelfde inlener, heeft deze recht op een contract voor onbepaalde tijd bij deze inlener. Indien de uitzendkracht korter dan een jaar bij dezelfde inlener werkzaam is, dan telt / tellen bij terugkeer, bij dezelfde inlener, eerdere periode(s) (binnen een tijdsbestek van drie jaar) mee voor de bepaling van de inleentijd van één jaar.

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

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

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

ARTIKEL 7B Buitenlandse werknemers

1. In overeenstemming met het bepaalde in artikel 1A, sub e. en de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU, St), zijn de algemeen verbindend verklaarde bepalingen uit deze CAO die zijn opgenomen in bijlage XII van toepassing op gedetacheerde werknemers die een functie uitoefenen zoals opgenomen in bijlage I en 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 op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (hierna: Wet avv), kan worden verlengd tot 18 maanden. Daarna gelden alle algemeen verbindend verklaarde bepalingen van deze CAO.

   Het betreft in bijlage XII de algemeen verbindend verklaarde bepalingen ten aanzien van:

   a. maximale werktijden en minimale rusttijden;

   b. minimum aantal vakantiedagen en roostervrije dagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat, en extra vergoedingen in verband met vakantie;

   c. minimumloon, waarbij tot dit minimumloon in ieder geval behoren:
      1. het geldende periodeloon in de schaal;
      2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode
      3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, nachtarbeid, arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen;
      4. tussentijdse loonsverhoging;
      5. kostenvergoeding: reiskosten en reisurenvergoeding, logies en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie;
      6. periodieken
      7. eindejaarsuitkeringen;

8. extra vergoedingen in verband met vakantie,
en daaronder niet begrepen: aanspraken op aanvullende bedrijfspensioenregelingen en op bovenwettelijke sociale zekerheidsaanspraken en vergoedingen boven het loon voor door de werknemer in verband met de detachering daadwerkelijk te maken onkosten voor reizen, huisvesting of voeding;

d. voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers;

e. gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;

f. beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen werkneemsters;

g. gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie;

h. voorwaarden van huisvesting van werknemers, indien de dienstontvanger zoals bedoeld in artikel 1, eerste lid, van de WagwEU huisvesting ter beschikking stelt aan werknemers die zich niet op hun gewone werkplaats in Nederland bevinden.

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

ARTIKEL 8 Arbeidsduur en arbeidstijden

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

2. a. De normale arbeidstijden liggen van maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 18.30 uur. De dagelijkse arbeids- en rusttijden worden door de werkgever, na redelijk overleg met en met instemming van een representatief deel van de werknemers in zijn onderneming respectievelijk op het werkobject, vastgesteld.

   b. Bij een verwachte buitentemperatuur van 25 graden Celsius of hoger kan de werkgever een tropenrooster instellen. De normale arbeidstijd begint dan om 05.30 uur.

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

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

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

ARTIKEL 8A1 Roostervrije dagen voor werknemers

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. De werknemer heeft recht op 20 roostervrije dagen per jaar.
   b. De 20 roostervrije dagen uit de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025 zijn als volgt ingeroosterd:
      - 1 dag op Goede Vrijdag (18 april 2025)
      - 1 dag op Bevrijdingsdag (5 mei 2025)
      - 1 dag na Hemelvaartsdag (30 mei 2025)
      - 3 dagen ter beschikking van de werknemer
      - 2 dagen ter vaststelling door de werkgever
      - 6 collectief vastgestelde roostervrije dagen in de kerstvakantie 2025, te weten: maandag 22 december 2025, dinsdag 23 december 2025 en woensdag 24 december 2024 (week 52) en maandag 29 december 2025, dinsdag 30 december 2025 en woensdag 31 december 2025 (week 1 2026)
      - De (1) roostervrije dag in 2026 eveneens in week 1 2026 te weten: vrijdag 2 januari 2026 komt ten laste van het tegoed aan roostervrije dagen van 2025.

- 5 dagen kunnen worden gebruikt om in de periode van 6 januari tot 1 maart 2025 en de periode van 1 december tot en met 19 december 2025 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. De werkgever kan voor omscholing tijdens werktijd, als bedoeld artikel 8 E lid 1 eerste volzin, maximaal vier roostervrije dagen inzetten, behoudens omscholing in verband met arbeidsongeschiktheid of dreigende werkloosheid.

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 te veel heeft opgenomen, kunnen deze dagen worden verrekend met het nog verschuldigde loon.

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

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

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

7. a. In onderling overleg tussen werkgever en werknemer kunnen 5 roostervrije dagen per jaar door de werknemer aan de werkgever worden verkocht tegen 0,4% van het jaarsalaris per roostervrije dag. Voor deze verkoop komen alle soorten roostervrije dagen in aanmerking. Deze regeling is structureel.

b. Indien de werkgever een Ondernemingsraad (OR) of een personeelsvertegenwoordiging (PVT) kent, bestaat de mogelijkheid om de verkoop van (maximaal) vijf roostervrije dagen per jaar zoals bedoeld in lid 7a. op dàt niveau overeen te komen, waarbij de noodzaak tot overeenstemming tussen de werkgever en de individuele werknemer dus komt te vervallen.
Indien de werkgever te kennen geeft te willen overgaan tot collectieve verkoop, dient de OR of PVT een verplichte schriftelijke achterbanraadpleging te houden, waarbij een twee derde meerderheid behaald dient te worden. Daarnaast dienen de werknemers die meedoen aan de vierdaagse werkweek, of te kennen hebben gegeven daar gebruik van te willen maken, buiten de verkoop gehouden te worden indien zij dat wensen.

ARTIKEL 8A2 Roostervrije dagen voor UTA-werknemers

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

2. De UTA-werknemer heeft recht op 4 roostervrije dagen op jaarbasis. Hiervan kan de werkgever 1 dag, te weten de dag na Hemelvaart, als collectieve roostervrije dag vaststellen.

3. Bestaande regelingen op individueel of bedrijfsniveau die de UTA-werknemer 4 of meer roostervrije dagen toekennen, blijven van kracht. In een dergelijk geval krijgt de UTA-werknemer geen roostervrije dagen extra uit hoofde van lid 2 boven de voor hem geldende regeling.

ARTIKEL 8B Scholing

1. a. De werkgever is verplicht voor de werknemers in zijn onderneming een inzichtelijk opleidings- en scholingsbeleid te ontwikkelen. De werknemer heeft recht op gemiddeld 2 scholingsdagen per 12 maanden met behoud van loon, om in de gelegenheid te zijn tot het volgen van opleidingen die verband houden met zijn beroep, georganiseerd door een daartoe door of namens partijen aangewezen instelling.
Indien het opleidings- en scholingsbeleid van de werkgever niet voorziet in het recht op scholingsdagen voor de werknemer is deze gerechtigd zelfstandig een cursus te volgen.
De werkgever die geen scholingsbeleid en geen scholingsplan heeft opgesteld en zijn werknemers om die reden niet in staat stelt scholing te volgen, is verplicht genoemde 2 scholingsdagen uit te betalen.

Werkgevers en werknemers ontvangen jaarlijks via APG een overzicht van de genoten scholingsdagen.
In dit overzicht staat hoeveel scholingsdagen de individuele werknemer in de 3 jaar daarvoor gemiddeld heeft gevolgd. Als het voortschrijdend gemiddelde over een periode van 3 jaar minder dan 2 dagen is, dient het restant aan de werknemer uitbetaald te worden.

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 leveranciers-cursussen 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.

c. De kosten van de onder a. genoemde opleidingen en/of cursussen, alsmede alle andere opleidingen en/of cursussen die de (UTA-)werknemer verplicht van zijn werkgever moet volgen, zijn voor rekening van de werkgever. De tijd die gemoeid is met het volgen van deze opleidingen en/of cursussen is arbeidstijd.

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 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). Aan deze verplichting wordt ook voldaan als de werknemer de cursus C1 of de herhaling volgt als onderdeel van TopFit4TheJob. Iedere werknemer dient te beschikken over een bewijs van deelname, niet ouder dan drie jaar, aan deze cursus c.q. aan deze herhaling. In afwijking hiervan dient een nieuwe intreder in de branche binnen zes maanden na zijn indiensttreding de cursus 'Gezond en veilig werken op het dak' (C1) te hebben gevolgd. Die kosten van deze verplichte cursus zijn voor rekening van de werkgever. De tijd die gemoeid is met het volgen van de cursus is arbeidstijd.

   In aanvulling hierop is de werkgever verplicht, indien uit de VakScan een lacune in de technische vakbeheersing naar voren komt, zijn werknemers tussen twee driejaarlijkse Vakscans in een eendaagse vaktechnische bijscholing te laten volgen. Deze vaktechnische bijscholing valt onder de 2 scholingsdagen genoemd in lid 1 onder a. De verplichting geldt voor vanaf september 2021 uitgevoerde VakScans.

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

   c. In zijn hoedanigheid van opdrachtgever vergewist de werkgever zich ervan dat de cursus 'Gezond en veilig werken op het dak' (C1), inclusief een driejaarlijkse herhaling, is gevolgd door alle onderaannemers die door hem worden ingezet en, voor zover het onderaannemers met personeel betreft, ook door de werknemer(s) van deze onderaannemers. Alle onderaannemers en hun eventuele personeelsleden dienen te beschikken over een bewijs van deelname, niet ouder dan drie jaar, aan deze cursus.

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

ARTIKEL 8C Begeleidend vakman

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

ARTIKEL 8D Vierdaagse werkweek voor oudere werknemers

1. De oudere werknemer zoals gedefinieerd in artikel 1A, sub f, onder 2 van deze cao kan gebruikmaken van de regeling vierdaagse werkweek zoals uiteengezet in dit artikel.

2. De volgende drie categorieën oudere werknemers kunnen van deze regeling gebruikmaken:

   a. De oudere werknemer die nog geen 5 jaar in loondienst werkzaam is onder de CAO BIKUDAK, mits de werkgever daarmee instemt.

   b. De oudere werknemer die minimaal 5 jaar in loondienst werkzaam is onder de CAO BIKUDAK en die tussen de 10 en 5 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

   c. De oudere werknemer die minimaal 5 jaar in loondienst werkzaam is onder de CAO BIKUDAK en die in minder dan 5 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. De periode van 5 jaar in loondienst onder de CAO BIKUDAK mag maximaal een half jaar onderbroken zijn.

3. Voor allen geldt:

   a. Om per kalenderjaar te komen tot een vierdaagse werkweek gebruikt de oudere werknemer de feestdagen, zijn verlofdagen, zijn roostervrije dagen en zijn seniorendagen, met dien verstande dat 15 verlofdagen worden aangewend voor de zomervakantie conform artikel 22 lid 2. De (oudere) werknemer is daarnaast gehouden zijn collectieve roostervrije dagen aan te wenden ten behoeve van een tweeweekse wintersluiting conform artikel 8A1, lid 2, sub b.

   b. 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.

c. Bij arbeidsongeschiktheid op een verlofdag, senioren dag 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. In dit kader wordt ook het karakter van de vrije dag schriftelijk vastgelegd in het overzicht als bedoeld in lid 3, sub b.

d. 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 en zullen deze dagen worden verrekend met de laatste salarisbetaling. 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 6 die de oudere werknemer te kort komt om tot een vierdaagse 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.

e. De werknemer heeft recht op een voltijdssalaris. De pensioenrechten dienen door werkgever en werknemer over het voltijdssalaris te worden betaald en worden derhalve ook over het voltijdssalaris opgebouwd.

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

g. Het aantal benodigde aantal dagen per jaar om tot een vierdaagse werkweek te komen wordt als volgt berekend:
3 weken zomervakantie (15 dagen)
2 weken wintersluiting (10 dagen)
Het resterende aantal weken 1 dag per week
Eventueel de benodigde dagen, met een maximum van 5, voor de arbeidsduurverkorting in de winterperiode, zoals beschreven in artikel 8A1, lid 2, sub b.

h. Het aantal feestdagen, verlofdagen, seniorendagen en roostervrije dagen worden opgeteld.

i. Het verschil tussen het aantal benodigde dagen uit lid 3, sub g en het berekende aantal dagen uit lid 3, sub a wordt uitgerekend.

4. Specifiek voor de oudere werknemer als bedoeld in lid 2 sub a geldt:

   a. Het aantal dagen dat de oudere werknemer te kort komt na berekening zoals beschreven in lid 3, sub i, om te komen tot een vierdaagse werkweek, dient de werknemer bij te kopen:
      - binnen 5 jaar AOW-gerechtigde leeftijd 10 dagen
      - tussen 5 en 10 jaar AOW-gerechtigde leeftijd 13 dagen

   b. 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.

   c. De oudere werknemer kan zijn werkgever verzoeken eenmalig de extra gekochte vrije dagen weer in te ruilen voor loon om over te gaan tot of terug te keren naar de normale arbeidsduur zoals omschreven in artikel 8 lid 1, waarbij de werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag. Hiervoor wordt hetzelfde aankooppercentage genomen als in lid 4 sub b.

   d. De werkgever kan geen dagen declareren bij SF BIKUDAK.

5. Specifiek voor de oudere werknemer als bedoeld in lid 2 sub b geldt:

   a. De oudere werknemer die dagen te kort komt om tot een vierdaagse werkweek te komen hoeft geen dagen te kopen om deze vierdaagse werkweek te bewerkstelligen. Deze dagen komen voor rekening van de werkgever waar de werknemer in dienst is.

   b. Het maximaal door de werkgever te declareren aantal dagen wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van SF BIKUDAK en staat vermeld op de website CAO BIKUDAK: www.caobikudak.nl .

6. Specifiek voor de oudere werknemer als bedoeld in lid 2 sub c geldt:

   a. De oudere werknemer 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.

   b. Het maximaal door de werkgever te declareren aantal dagen wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van SF BIKUDAK. Het aantal dagen staat vermeld op de website CAO BIKUDAK: www.caobikudak.nl .

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 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 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 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 SF BIKUDAK.

ARTIKEL 8F 45 jaar werkzaam in de sector

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

2. Om per kalenderjaar te komen tot de ene week een 3-daagse en de andere week een 4-daagse werkweek gebruikt de werknemer de feestdagen, zijn verlofdagen, zijn roostervrije dagen en zijn seniorendagen, met dien verstande dat 15 verlofdagen worden aangewend voor de zomervakantie conform artikel 22 lid 2. De werknemer als bedoeld in lid 1 is daarnaast gehouden zijn collectieve roostervrije dagen aan te wenden ten behoeve van een tweeweekse wintersluiting conform artikel 8A1, 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 8A1, lid 2., sub b, dan zal dat niet ten koste gaan van de roostervrije dagen van de werknemer als bedoeld in lid 1.

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

   Indien blijkt dat de werknemer op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband een groter aantal extra vrije dagen heeft opgenomen dan waarop hij recht heeft, zullen deze dagen worden verrekend.

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

7. Voor werknemers zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel behoeven de roostervrije dagen, die gemoeid zijn met de collectieve wintersluiting (maximaal 8 dagen), en de dagen die worden aangewend om de dagelijkse arbeidsduur te verkorten (maximaal 5 dagen) niet te worden ingeleverd. De werkgever kan deze dagen declareren bij SF BIKUDAK.

ARTIKEL 8G Regeling vervroegd uittreden wegens zwaar werk

De werknemer heeft vanaf 1 oktober 2021 het recht om in de periode van drie jaar direct voorafgaand aan zijn AOW-datum gebruik te maken van de regeling vervroegd uittreden in verband met zwaar werk, mits voldaan wordt aan de voorwaarden die zijn opgenomen in het reglement vervroegd uittreden in verband met zwaar werk van SF BIKUDAK. Hetzelfde recht komt vanaf 1 juli 2022 toe aan de voormalige werknemer die binnen 10 jaar voor zijn AOW-datum UTA-werknemer is geworden. Het reglement bevat specifieke voorwaarden over de vereiste aard en duur van het arbeidsverleden in de sector. Dit reglement is opgenomen in de CAO Bedrijfstak-eigen Regelingen voor Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

ARTIKEL 9 Vervallen

ARTIKEL 10A1 Overwerk werknemers

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 10A2 Overwerk UTA 1-werknemers

1. Overuren zijn van toepassing op de UTA-werknemer wiens functie is ingedeeld in de functiegroep UTA 1.

2. 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.

3. In geval van overwerk kan de UTA 1-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 UTA 1-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 UTA 1-werknemer kiest voor omzetting in vrije tijd, zullen de percentages zoals genoemd in het vorige lid echter dienen te worden uitbetaald.

6. Bestaande regelingen op individueel of bedrijfsniveau die gunstiger zijn voor de UTA 1-werknemer, blijven bestaan voor zover het dienstverbanden betreft die voor 1 januari 2024 zijn ingegaan.

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 algemeen erkende feestdagen 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 13A Consignatiedienst

1. Onder consignatiedienst wordt verstaan een dienst, waarbij werknemers op vrijwillige basis kunnen worden ingeroosterd om aansluitend op de reguliere arbeidstijd, in het weekend, op feestdagen of tijdens vakanties stand-by te staan voor eventuele onvoorziene werk gerelateerde situaties.

2. Voor de consignatiedienst wordt vanaf 1 maart 2025 een vergoeding van € 31,67 per dag ontvangen. Op zaterdag, zondag of op een feestdag, is de vergoeding € 42,22 per dag.
   Voor de consignatiedienst wordt vanaf 1 juli 2025 een vergoeding van € 32,14 per dag ontvangen. Op zaterdag, zondag of op een feestdag, is de vergoeding € 42,86 per dag.

3. Indien binnen een bedrijf reeds hogere vergoedingen worden toegekend dan de vergoedingen onder lid 2, blijven deze hogere vergoedingen van kracht.

4. Werknemers die, op vrijwillige basis en na hun instemming, op een vakantiedag of een roostervrije dag worden ingeroosterd voor consignatiedienst, hebben volgens afspraak recht op een vervangende vrije dag voor elke dag waarop zij consignatiedienst hebben.

5. Voor de tijd waarin de werknemer tijdens een consignatiedienst daadwerkelijk arbeid verricht, is het individueel overeengekomen uurloon van toepassing.

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 otoplastieken);
   - adembescherming (bijvoorbeeld een gezichtsmasker of stofkap);
   - veiligheidsschoenen;
   - werkhandschoenen;
   - hekwerk;
   - harnas met toebehoren;
   - zonnebril met UV-bescherming;
   - (zonne)pet met nekflap ter bescherming tegen UV-straling;
   - UV-beschermende werkkleding;
   - zonnebrand.

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

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

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

   a. de eerste overtreding zal per aangetekend schrijven worden meegedeeld aan betrokken werknemer en wordt beschouwd als een waarschuwing;

   b. de tweede overtreding zal per aangetekend schrijven worden meegedeeld en wordt beboet met een bedrag van € 100, - in te vorderen via inhouding op het netto salaris van de werknemer op de uitbetalingsdag volgend op het constateren van de tweede overtreding. Deze inhouding mag niet leiden tot betaling van een loon dat minder is dan het wettelijk minimum(jeugd)loon;

   c. de derde overtreding wordt beschouwd als een dringende reden in de zin van artikel 7: 678, lid 2 sub h en j BW, waarop ontslag op staande voet met onmiddellijke ingang kan worden gegeven.

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

9. Sociale partners hebben in de Arbocatalogus Platte Daken, raadpleegbaar via www.arbocatalogus-plattedaken.nl, vastgelegd op welke wijze een werkgever kan voldoen aan de door de overheid gestelde doelvoorschriften over veilig en gezond werken.

   De werkgever dient binnen zijn bedrijf gebruik te maken van de in de Arbocatalogus opgenomen maatregelen toe te passen cq. door te voeren dan wel aantoonbaar zodanige maatregelen te treffen dat er minimaal voldaan wordt aan het in de Arbowetgeving, de Arbocatalogus en deze CAO bepaalde beschermingsniveau.

10. De Branche-Risico Inventarisatie & Evaluatie (Branche-RI&E) maakt integraal onderdeel uit van deze CAO. De Branche-RI&E is te verkrijgen via SBD, Postbus 1470, 3430 BL NIEUWEGEIN, (030) 606 21 12, info@sbd.nl, www.sbd.nl.

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 SF BIKUDAK, gevolgd te hebben.

ARTIKEL 16 Verplichtingen in het kader van terugdringing ziekteverzuim

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

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

ARTIKEL 17 Reisurenvergoeding

1. Indien een werknemer door een werkgever te werk wordt gesteld op een werkobject dat buiten zijn woonplaats is gelegen, is de werknemer verplicht voor de reis van de woonplaats naar object vice versa gebruik te maken van

een door de werkgever aan te wijzen vervoermiddel, mits dit aan de door de wet gestelde eisen voldoet, hetgeen, indien dit vervoermiddel een auto is, moet blijken uit een erkend veiligheidsvignet of een ander bewijs van onderhoud, niet ouder dan zes maanden.

2. De duur van de reis, welke wordt gemaakt met een:
   a. door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel;
   b. eigen vervoermiddel;
   zal door de werkgever aan de werknemer worden vergoed tegen het geldende garantie-uurloon, behoudens de eerste 45 minuten per dag. In afwijking hiervan zullen de eerste 15 minuten per dag niet worden vergoed aan de werknemer, die optreedt als bestuurder van een vervoermiddel als genoemd in sub a of b.

   De reisuren gaan in vanaf het huisadres van de werknemer. Hieruit volgt dat het arrest van de Hoge Raad der Nederland van 22 november 2013 (NJB 2013/2515) niet langer doorwerkt in de CAO BIKUDAK en meer specifiek niet in de reisurenregeling.

3. Onder 'duur van de reis' bedoeld in lid 2 wordt verstaan het tijdsverloop tussen het vertrek van het vervoermiddel naar het werk en de aankomst op het werk, eventueel met een tussenstop op het bedrijfsadres van de werkgever, alsmede het tijdsverloop terug van het werk naar de plaats van vertrek.
   De duur van de reis wordt door de werkgever en werknemer in onderling reëel overleg vastgesteld, zulks met inachtneming van de af te leggen route. Indien de werknemer op eigen initiatief verhuist naar een adres dat verder van het bedrijfsadres van de werkgever is gelegen, wordt de daaruit voorkomende verlenging van de reistijd van het woonadres naar het bedrijfsadres niet meegeteld bij het bepalen van de reisuren.

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

ARTIKEL 18A1 Vergoedingen werknemers

1. Indien een werknemer, naar het oordeel van de werkgever, voor de reis van de woonplaats naar het object vice versa, eventueel met een tussenstop op het bedrijfsadres van de werkgever, 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 maart 2025	vanaf 1 juli 2025	
Voor het gebruik van een bromfiets of snorfiets per dag:			
1. voor de eerste 25 kilometer:	€ 1,73	€ 1,76	per dag
2. voor elke kilometer boven 25 kilometer per dag:	€ 0,11	€ 0,11	per km
Voor het gebruik van een motorfiets, per kilometer:	€ 0,35	€ 0,36	per km
Voor het gebruik van een auto:			
1. voor een werknemer, die alleen naar het werk reist, per kilometer:	€ 0,48	€ 0,48	per km
2. voor de werknemer, die met één collega naar en van het werk reist, per kilometer:	€ 0,49	€ 0,49	per km
3. voor de werknemer, die met twee collega's naar en van het werk reist, per kilometer:	€ 0,55	€ 0,56	per km
4. voor de werknemer, die met drie of meer collega's naar en van het werk reist, per kilometer:	€ 0,57	€ 0,58	per km

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 maart 2025 € 1,58 per dag en per 1 juli 2025 € 1,61 per dag.

6. De werknemer die in overleg met zijn werkgever vanuit zijn huis werkt, heeft per dag dat hij thuis werkt recht op een onbelaste thuiswerkvergoeding conform de fiscale regels. Deze vergoeding bedraagt vanaf 1 maart 2025 € 2,40 netto per werkdag.

ARTIKEL 18A2 Vergoedingen UTA-werknemers

1. UTA-werknemers hebben recht op de geldende fiscale netto maximum kilometervergoeding voor woon- werkverkeer.

2. De in lid 1 genoemde vervoermiddelenvergoeding bedraagt:

Vervoermiddelenvergoeding	vanaf 1 maart 2025	vanaf 1 juli 2025	
Voor het gebruik van een fiets, per kilometer:	€ 0,23	€ 0,23	per km
1. de eerste 10 km zijn voor rekening werknemer (enkele reisafstand)			
2. met een maximum van € 25,- per maand			
Voor het gebruik van een bromfiets of snorfiets per dag:	€ 0,23	€ 0,23	per km
1. de eerste 10 km zijn voor rekening werknemer (enkele reisafstand)			
2. voor elke kilometer boven de 10 kilometer per dag met een maximum van 70 km (enkele reisafstand) :			
Voor het gebruik van een auto:	€ 0,23	€ 0,23	per km
1. de eerste 10 km zijn voor rekening werknemer (enkele reisafstand)			
2. met een maximum van 70 km (enkele reisafstand)			
Openbaar Vervoer:			
1. Daadwerkelijke gemaakte kosten			
2. Reiskostenvergoeding - de eerste 10 km zijn voor rekening werknemer - maximum van 70 km (enkele reisafstand)	€ 0,23	€ 0,23	per km

3. De reisafstand woon-werkverkeer wordt bepaald met behulp van de routeplanner van de ANWB, van huisadres naar werk op basis van de optie ‘kortste route’. De afstand van een enkele reis wordt afgerond op hele kilometers.

4. Indien door een verhuizing op eigen initiatief van de UTA-werknemer de reisafstand woon-werkverkeer groter wordt, is de werkgever niet verplicht het meerdere aan reiskosten te vergoeden.

5. Indien de UTA-werknemer tijdens werktijd en voor zijn werkzaamheden moet reizen en hiervoor gebruik maakt van eigen vervoer, geldt vanaf 1 maart 2025 een vergoeding van € 0,46 per kilometer.

6. Als de UTA-werknemer tijdens werktijd en voor zijn werkzaamheden gebruikmaakt van het OV, worden de daadwerkelijke reiskosten vergoed.

7. Bestaande regelingen op individueel of bedrijfsniveau die gunstiger zijn voor de werknemer, blijven bestaan voor zover het dienstverbanden betreft die voor 1 januari 2024 zijn ingegaan.
   Indien een werkgever deze gunstiger bedrijfsregeling ook wil toepassen voor UTA-werknemers die op of na 1 januari 2024 bij hem in dienst treden, behoeft hij daarvoor – in afwijking van artikel 42, lid1- geen dispensatie van CAO-partijen te vragen.

8. De UTA-werknemer die in overleg met zijn werkgever vanuit zijn huis werkt, heeft per dag dat hij thuis werkt recht op een onbelaste thuiswerkvergoeding conform de fiscale regels. Deze vergoeding bedraagt vanaf 1 maart 2025 € 2,40 per werkdag.

ARTIKEL 18B Werkkostenregeling

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

ARTIKEL 19 Logies

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

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

3. De inlener vergewist zich ervan dat ingeval van uitzending of detachering van arbeidsmigranten de huisvesting voldoet aan de normen zoals vastgesteld door de Stichting Normering Flexwonen (SNF).

ARTIKEL 20 Ziekte in kosthuis

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

ARTIKEL 21 Feestdagen, zaterdagen en zondagen

1. Iedere (UTA-)werknemer heeft recht op verlof tijdens de algemeen erkende feestdagen, te weten: de beide Kerstdagen, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag en tweede pinksterdag, alsook over Nieuwjaarsdag en de dag die als Koningsdag wordt gevierd.

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

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

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

ARTIKEL 22 Vakantie

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

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

Een werknemer die gedurende het kalenderjaar de leeftijd bereikt waarop hij recht heeft op seniorendagen, heeft recht op deze dagen naar rato. Hierbij zal het aantal op hele dagen worden afgerond.

De ingangsleeftijd van de seniorendagen loopt synchroon op met de AOW-gerechtigde leeftijd. Als de AOW-gerechtigde leeftijd van de betrokken werknemer nog niet bekend is, dan wordt de ingangsleeftijd van de seniorendagen bepaald op basis van de hoogste vastgestelde AOW-gerechtigde leeftijd.

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.

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 ziekengeld genoot.

10. a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.

    b. 1. Het sub a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden conform artikel 7:635 BW niet heeft verricht. In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over ten hoogste de bij wet geregelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectievelijke oorzaken tezamen geteld wordt.

       2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan 1 vakantiejaar valt, wordt het in het vorige jaar vallende deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

       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 recht op 25 verlofdagen per kalenderjaar bij een voltijds dienstverband. Op deze verlofdagen is het bepaalde in artikel 22, lid 4 tot en met 10 van overeenkomstige toepassing.

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

ARTIKEL 23 Vakantietoeslag

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

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

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

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

ARTIKEL 24 Korte verzuimen

1. In de hierna volgende gevallen heeft iedere (UTA-)werknemer aanspraak op verzuim met behoud van het individueel overeengekomen loon gedurende de voor ieder geval vastgestelde tijd, mits het verzuim gedurende de arbeidstijd naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, de werknemer de gebeurtenis zo mogelijk bijwoont en de werkgever tijdig - zoals in de volgende leden aangegeven - op de hoogte stelt:
   a. bij ondertrouw van de werknemer, gedurende een halve dag;
   b. bij huwelijk van de werknemer, mits 3 dagen van tevoren aangekondigd, gedurende 2 dagen;

c. bij huwelijk van één van zijn kinderen, pleegkinderen, broers, zusters, schoonzusters en zwagers, mits 3 dagen van tevoren aangekondigd, gedurende 1 dag;
d. bij bevalling van de partner van de werknemer, of de bevalling van degene van wie de werknemer het kind erkent, gedurende de eerste vier weken na de bevalling een maal de arbeidsduur per week;

Voor sub b, c en d geldt: indien voorgenoemde 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;

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;
h. voor werknemers een jaar voorafgaande aan de eerst mogelijke datum van uittreding of pensioen voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de tijd van pensionering gedurende ten hoogste 2 dagen. Hiertoe dient een inschrijvingsbewijs van een door het bedrijfsleven algemeen aanvaarde cursus aan de werkgever te worden overlegd;
i. bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum 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 behandelend arts voor onderzoek naar een specialist of een medisch consultatiebureau wordt verwezen, gedurende het daaruit voortvloeiende verzuim tot ten hoogste 1 dag per bezoek, tenzij gedurende dit verzuim uitkering kan worden verleend;

n. bij doktersbezoek, voor zover dit niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd en hiervan tijdig kennis is gegeven. Zo mogelijk wordt van dit bezoek bewijs geleverd;
voor het noodzakelijke bezoek aan een tandarts ter verkrijging of vernieuwing van een kunstgebit, voor zover dit bezoek niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd en hiervan tijdig kennis is gegeven. Zo mogelijk wordt van dit bezoek bewijs geleverd;
voor het noodzakelijk bezoek aan een tandarts voor halfjaarlijkse controle, voor zover dit bezoek niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd en hiervan tijdig kennis is gegeven. Zo nodig wordt de saneringskaart getoond.
In deze gevallen geldt dat het verzuim zal worden vergoed tot ten hoogste 2 uur indien de werknemer woonachtig is in de plaats waar het werkobject is gelegen en tot maximaal 3 uur indien de werknemer woonachtig is in een andere plaats dan waar het werkobject is gelegen;

o. indien de werknemer, ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet opgelegde verplichting, verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden, gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 dagen en onder aftrek van een vergoeding, welke de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen.

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

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

4. a. Het bepaalde in artikel 7:628 BW, met betrekking tot de doorbetaling van loon, is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre dat de werkgever niet gehouden is loon door te betalen in de volgende gevallen:

   1. de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de vereiste vergunning heeft verkregen en niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat, dan nadat met de werknemersorganisaties overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaande overleg voldoende;

2. de verlenging van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub 2 omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, de werknemersorganisaties tijdig - dat wil zeggen ten minste een week - vóór het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.

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

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

ARTIKEL 24A Stervensbegeleiding en rouwverlof

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

ARTIKEL 24B Aanvullend geboorteverlof

De werkgever vult gedurende het aanvullend geboorteverlof, met een maximum van 5 weken, de uitkering aan die werknemer van het UWV ontvangt (artikel 4:2b Wet arbeid en zorg) tot 85% van het individueel overeengekomen loon.
De werknemer kan diens pensioenopbouw bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid voor 100% vrijwillig voortzetten tijdens de 5 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 (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 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 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 SF BIKUDAK, zoals genoemd in artikel 29 van deze CAO, bevorderen. De nadere invulling hiervan is opgenomen in het desbetreffende reglement van 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 SF BIKUDAK zoals genoemd in artikel 29 van deze CAO. 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 clausule te doen opnemen, dat de werkgever medeverzekerd is, indien deze krachtens artikel 6: 170 BW naast of in plaats van de werknemer tot schadevergoeding wordt aangesproken.

ARTIKEL 37 Ongevallenverzekering

1. De werkgever is verplicht voor iedere werknemer vallend onder de CAO een ongevallenverzekering aan te bieden met inachtneming van het bepaalde in lid 2 en lid 3 en met een 24-uurs-dekking gedurende 7 dagen per week. CAO-partijen hebben hiertoe een mantelovereenkomst afgesloten. Werkgevers die geen gebruik wensen te maken van de middels de mantelovereenkomst afgesloten collectieve ongevallenverzekering, kunnen onder voorwaarden dispensatie aanvragen bij CAO-partijen. De van toepassing zijnde voorwaarden van deze collectieve ongevallenverzekering en de dispensatieregeling zijn opgenomen als bijlage IX van deze CAO.

   Voor een uitzendkracht, zoals bedoeld in artikel 7A van deze CAO, geldt dat voor de ongevallenverzekering, zoals bedoeld in dit artikel, uitsluitend functiedekking van toepassing behoeft te zijn. Hiermee wordt bedoeld dekking voor de tijd dat daadwerkelijk arbeid wordt verricht, alsmede de reis van huis naar het werk en weer terug volgens de meest gebruikelijke weg en tijdens eventuele dienstreizen.

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

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

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

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

ARTIKEL 38 Pensioen

De (UTA-)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 38B Omwisseling roostervrije dagen ten behoeve van pensioen

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

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

ARTIKEL 39 Arbeidsreglement

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

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

ARTIKEL 40 Vakbondsactiviteiten in de onderneming

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

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

3. De contactpersoon wordt in de gelegenheid gesteld buiten werktijd contact te hebben met de werknemers 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 desgevraagd bedrijfsruimte beschikbaar stellen voor vergaderingen – als regel buiten werktijd – met de in lid 2 genoemde leden en/of de in lid 3 genoemde werknemers 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 (UTA-)werknemer daar schriftelijk om verzoekt, zal de werkgever onder hierna genoemde voorwaarden de door de (UTA-)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 (UTA-)werknemer een bewijs van betaling van de jaarcontributie aan de werkgever overlegt;
- de (UTA-)werknemer voor de uitvoering van de verplichting eventueel verder benodigde informatie verstrekt.

ARTIKEL 41 Werkoverleg en overig overleg

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

ARTIKEL 42 CAO-partijen en dispensatie

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

2. Het secretariaat van CAO-partijen is gevestigd:
   Postbus 1248, 3430 BE NIEUWEGEIN
   (030) 606 32 38 I info@caobikudak.nl

ARTIKEL 43 Duur, opzegging en verlenging

1. Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2025.

2. De duur van deze overeenkomst is bepaald op 12 maanden en loopt op 31 december 2025 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:

Garantielonen voor volwassenen

FUNCTIE-GROEP	WEEKLOON	UURLOON	WEEKLOON	UURLOON
	per 1 maart 2025	per 1 maart 2025	per 1 juli 2025	per 1 juli 2025
1A en 1B	€ 690.64	€ 17.27	€ 701,00	€ 17,53
2	€ 730,69	€ 18,27	€ 741,65	€ 18,54
3	€ 771,84	€ 19,30	€ 783,41	€ 19,59
4	€ 813,51	€ 20,34	€ 825,71	€ 20,64
5	€ 854,64	€ 21,37	€ 867,46	€ 21,69

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

FUNCTIE-GROEP	WEEKLOON	UURLOON	WEEKLOON	UURLOON
	per 1 maart 2025	per 1 maart 2025	per 1 juli 2025	per 1 juli 2025
1A en 1B	€ 649,84	€ 16,25	€ 659,59	€ 16,49

Garantielonen voor jeugdigen met diploma vakopleiding

LEEFTIJD	WEEKLOON	UURLOON	WEEKLOON	UURLOON
	per 1 maart 2025*)	per 1 maart 2025*)	per 1 juli 2025	per 1 juli 2025
17 jaar**)	€ 649,84	€ 16,25	€ 659,59	€ 16,49
18 jaar***)	€ 690,64	€ 17,27	€ 701,00	€ 17,53
19 jaar***)	€ 690,64	€ 17,27	€ 701,00	€ 17,53

* Voor de maanden januari 2025 en februari 2025 vindt nog een nabetaling van 2,75% aan jeugdige werknemers plaats in verband met de verhoging van het minimumloon waar de jeugdlonen aan gekoppeld waren.

** 17-jarigen met diploma vakopleiding worden ingedeeld in functiegroep 1A en 1B voor volwassenen zonder diploma vakopleiding.

*** 18- en 19 jarigen met diploma vakopleiding worden ingedeeld in functiegroep 1A en 1B voor volwassenen met diploma vakopleiding.

Garantielonen voor jeugdigen zonder diploma vakopleiding

LEEFTIJD	WEEKLOON	UURLOON	WEEKLOON	UURLOON
	per 1 maart 2025*)	per 1 maart 2025*)	per 1 juli 2025	per 1 juli 2025
16 jaar	€ 353,13	€ 8,83	€ 358,43	€ 8,96
17 jaar	€ 404,31	€ 10,11	€ 410,38	€ 10,26
18 jaar	€ 438,67	€ 10,97	€ 445,25	€ 11,13
19 jaar	€ 526,41	€ 13,16	€ 534,30	€ 13,36

* Voor de maanden januari 2025 en februari 2025 vindt nog een nabetaling van 2,75% aan jeugdige werknemers plaats in verband met de verhoging van het minimumloon waar de jeugdlonen aan gekoppeld waren.

Garantielonen voor nieuwe instromers (zonder ervaring in de sector), per 1 maart 2025*)

	1e halfjaar		2e halfjaar	
LEEFTIJD	WEEKLOON	UURLOON	WEEKLOON	UURLOON
16 jaar	€ 233,15	€ 5,83	€ 269,96	€ 6,75
17 jaar	€ 266,94	€ 6,67	€ 309,09	€ 7,73
18 jaar	€ 320,18	€ 8,00	€ 355,68	€ 8,89
19 jaar	€ 384,13	€ 9,60	€ 426,82	€ 10,67

* Voor de maanden januari 2025 en februari 2025 vindt nog een nabetaling van 2,75% aan jeugdige werknemers plaats in verband met de verhoging van het minimumloon waar de jeugdlonen aan gekoppeld waren.

Garantielonen voor nieuwe instromers (zonder ervaring in de sector), per 1 juli 2025

	1e halfjaar		2e halfjaar	
LEEFTIJD	WEEKLOON	UURLOON	WEEKLOON	UURLOON
16 jaar	€ 236,64	€ 5,92	€ 274,01	€ 6,85
17 jaar	€ 270,94	€ 6,77	€ 313,72	€ 7,84
18 jaar	€ 324,99	€ 8,12	€ 361,02	€ 9,03
19 jaar	€ 389,90	€ 9,75	€ 433,22	€ 10,83

Garantielonen voor werknemers met een arbeidsbeperking, per 1 januari 2025

	Eerste jaar van het dienstverband 100% van het WML		Tweede jaar van het dienstverband 110% van het WML	
LEEFTIJD	WEEKLOON	UURLOON	WEEKLOON	UURLOON
16 jaar	€ 194,03	€ 4,85	€ 213,43	€ 5,34
17 jaar	€ 222,15	€ 5,55	€ 244,36	€ 6,11
18 jaar	€ 281,20	€ 7,03	€ 309,32	€ 7,73
19 jaar	€ 337,44	€ 8,44	€ 371,18	€ 9,28
20 jaar	€ 449,92	€ 11,25	€ 494.91	€ 12,37
21 jaar en ouder	€ 562,40	€ 14,06	€ 618,64	€ 15,47

Garantielonen voor werknemers met een arbeidsbeperking, per 1 juli 2025

	Eerste jaar van het dienstverband 100% van het WML		Tweede jaar van het dienstverband 110% van het WML	
LEEFTIJD	WEEKLOON	UURLOON	WEEKLOON	UURLOON
16 jaar	€ 198,72	€ 4,97	€ 218,59	€ 5,46
17 jaar	€ 227,52	€ 5,69	€ 250,27	€ 6,26
18 jaar	€ 288,00	€ 7,20	€ 316,80	€ 7,92
19 jaar	€ 345,60	€ 8,64	€ 380,16	€ 9,50
20 jaar	€ 460,80	€ 11,52	€ 506,88	€ 12,67
21 jaar en ouder	€ 576,00	€ 14,40	€ 633,60	€ 15,84

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

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

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

Artikel 2 Individueel overeengekomen loon

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

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

Artikel 3 Prestatiebeloning

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

Artikel 4 Algemene loonsverhogingen

1. De garantielonen worden gedurende de looptijd van deze CAO volgens de gebruikelijke systematiek op de volgende wijze verhoogd:
   - per 1 maart 2025 4,0%;
   - per 1 juli 2025 1,5%.

De procentuele stijging van het consumentenprijsindexcijfer werknemers laag (CBS) is daarin begrepen.

2. De individueel overeengekomen lonen die hoger zijn dan het garantieloon worden ook met deze percentages verhoogd. De verhoging wordt toegepast over het individueel overeengekomen loon tot aan het garantieloon van werknemers in functiegroep 5 plus 30%. Over het gedeelte van het loon dat boven deze grens ligt, is er geen verplichte loonsverhoging. Het bepaalde in dit lid geldt ook voor UTA-werknemers.

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

Artikel 5 Lonen voor UTA-werknemers

1. UTA-werknemers worden verdeeld in drie functiegroepen:

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

   - UTA 2: staf- en kaderfuncties op middelbaar niveau, zowel administratief, commercieel, technisch als leidinggevend

   - UTA 3: hogere staf- en kaderfuncties, zowel administratief, commercieel, technisch als leidinggevend.

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

3. De garantielonen voor UTA-werknemers worden als volgt berekend:

   - UTA 1: het wettelijk minimumloon + 10%;

   - UTA 2: de oude berekeningsgrondslag plus 4% (per 1 maart 2025) en 1,5% per 1 juli 2025;

   - UTA 3: het garantieloon voor werknemers in functiegroep 5.

Garantielonen voor UTA-werknemers*)

FUNCTIEGROEP	MAANDLOON	MAANDLOON
	per 1 maart 2025	per 1 juli 2025
UTA 1	€ 2.712,71	€ 2.753,40
UTA 2	€ 3.120,20	€ 3.167,00
UTA 3	€ 3.703,64	€ 3.759,19

Per categorie UTA-werknemers wordt de loonsverhoging berekend over het contractloon tot maximaal het garantieloon, omgerekend van week- naar maandloon, van werknemers in functiegroep 5 plus 30%. Het gaat dus maximaal over de volgende bedragen:

per 1 maart 2025	€ 4.814,73*)
per 1 juli 2025	€ 4.886,95*)

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

* Op basis van een volledige werkweek (40 uur)

Artikel 6 Mindervalide werknemers

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

Artikel 7 Toeslag voor sloopwerk

1. Indien een bestaande dakbedekking moet worden gesloopt, of indien bij het aanbrengen van een dakbedekking een isolatie van celglasplaten verwerkt moet worden, zal de werkgever een extra beloning toekennen in de vorm van een afzonderlijke toeslag.

Deze toeslag bedraagt per 1 maart 2025 € 0,54 per uur en per 1 juli 2025 € 0,55 per uur voor de tijd die daadwerkelijk aan bewerking wordt besteed.

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

Artikel 8 Diplomatoeslag

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

Artikel 9 Premie schadevrij rijden

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

2. De hoogte van de premie is als volgt bepaald:

   a. Na afloop van het eerste schadevrij kalenderkwartaal bedraagt de premie over dat kwartaal per 1 maart 2025 € 16,27 en per 1 juli 2025 € 16,51.

   b. Voor ieder direct aansluitend kalenderkwartaal dat schadevrij wordt gereden, wordt de premie verhoogd met € 2,57 tot een maximum premie van € 25,95 per kwartaal vanaf 1 maart 2025. Voor ieder direct aansluitend kalenderkwartaal vanaf 1 juli 2025 dat schadevrij wordt gereden, wordt de premie verhoogd met € 2,60 tot een maximum premie van € 26,34 per kwartaal.
      Zodra men over een bepaald kwartaal geen premie heeft genoten zal over het eerstvolgende kalenderkwartaal wederom vanaf 1 maart 2025 € 16,27 en vanaf 1 juli 2025 € 16,51 worden uitbetaald.

   c. Nadat 12 aaneengesloten kwartalen schadevrij is gereden, wordt een extra bonus toegekend. Deze bedraagt vanaf 1 maart 2025 € 33,00 en vanaf 1 juli 2025 € 33,49.

   d. Na elke hierop volgende vier aaneengesloten kwartalen schadevrij rijden zal wederom een extra bonus worden toegekend. Deze bedraagt vanaf 1 maart 2025 € 33,00 en vanaf 1 juli 2025 € 33,49.

Bijlage artikel 9: overzicht premie schadevrij rijden

Premie schadevrij rijden	per 1 maart 2025	per 1 juli 2025
na afloop van het eerste schadevrije jaar	€ 16,27	€ 16,51
verhoging ieder aansluitend kwartaal	€ 2,57	€ 2,60
met een maximum van	€ 25,95	€ 26,34
geen premie genoten eerstvolgende kwartaal	€ 16,27	€ 16,51
na 12 aaneengesloten kwartalen	€ 33,00	€ 33,49
na elk van de volgende vier kwartalen	€ 33,00	€ 33,49

BIJLAGE III PROTOCOLLEN

Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

Partijen herbevestigen hun besluit om de RVU-regeling voort te zetten, zolang dit mogelijk blijft en hun intentie om deze regeling te verbeteren. Zodra uitsluitsel bestaat over het wettelijke kader maken partijen concrete afspraken over de aard en de omvang van de invulling van de verbeteringen.

Onderzoek naar de driedaagse werkweek voor oudere werknemers

Gedurende de looptijd van deze cao zullen partijen onderzoek doen naar de mogelijkheid om de huidige vierdaagse werkweek voor oudere werknemers vanaf een nader te bepalen leeftijd uit te breiden naar een werkweek van drie dagen.

BIJLAGE IV VERVALLEN

BIJLAGE V VERVALLEN

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 hersteldmeldingsprocedure
De werknemer die wegens ziekte zijn arbeid niet kan verrichten, is verplicht dit te melden zoals beschreven in artikel 28, lid 2 van de CAO.
Indien arbeidsongeschiktheid ontstaat tijdens een periode van verplichte bedrijfssluiting (vakantie en de periode rond Kerst en Nieuwjaar), dient de werknemerdit binnen 24 uur na de aanvang van de ongeschiktheid schriftelijk te melden bij de bedrijfsarts of de door de werkgever ingeschakelde Arbodienstverlener.
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 antwoordenveloppen verstrekt. De werknemer is verplicht deze Eigen Verklaring 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 de hiervoor beschreven ziek- en hersteldmeldingsprocedure.
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 Arbodienst, 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 Arbodienst 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 Arbodienst 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 Arbodienst.

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 Arbodienst 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 de werknemer binnen drie dagen na werkhervatting het werk opnieuw staakt, dient hij op het eerstvolgende spreekuur van de bedrijfsarts/arts Arbodienst 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 2e 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
1e overtreding	schriftelijke waarschuwing
2e overtreding	3 dagen aanvulling inhouden
3e overtreding	6 dagen aanvulling inhouden
4e overtreding	9 dagen aanvulling inhouden
5e overtreding	12 dagen aanvulling inhouden
6e overtreding	Idem
B. Geen arbeidsongeschiktheid	*geen loondoorbetaling*

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 2e MENING

De werknemer die geen salaris krijgt doorbetaald omdat de werkgever (na advies van de bedrijfsarts van de Arbodienst) 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?

   0 ..... dag ..... 20 .....

   0 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 (UTA-)werknemers: minimaal één preventiemedewerker. De werkgever kan zelf deze taak van preventiemedewerker op zich nemen bij < 25 (UTA-)werknemers.

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 (Arbeidsomstandigheden wet 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 (UTA-)werknemer.
- 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 (UTA-)werknemers, 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 (UTA-)werknemers, 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 (UTA-)werknemer dient er aandacht te zijn voor de volgende aandachtspunten en competenties:
- Beschikken over voldoende inzicht over arbeidsomstandigheden in het bedrijf en de wijze waarop deze worden aangepakt.
- Kennis hebben en gebruik maken van het arbovoorlichtingsmateriaal van de SBD.

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

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

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

en

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

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

Overwegende dat

- CAO-partijen de belangen behartigt van de Werkgevers en Werknemers, die onder de werkingssfeer vallen van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK", hierna te noemen CAO;
- de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) risico's voor inkomensverlies voor Werknemers werkzaam in de bedrijfstak bitumineuze en kunststof dakbedekking tot gevolg heeft;
- voor het beheersen van deze risico's CAO-partijen een bepaling in de CAO hebben opgenomen;
- deze bepaling er op ziet, dat de risico's door middel van een verzekering worden afgedekt, waarbij in het algemeen voorzien is in een aanvulling ter voorkoming van verlies van inkomen en tevens in een regeling voor het arbeidsmarktrisico;

- door de bepaling in de CAO voor Werkgevers een verplichting bestaat om aan de Werknemers een WIA aanvullende verzekering aan te bieden;
- deze verplichting betrekking heeft op het voltallige personeel met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor bepaalde of onbepaalde tijd met maximaal het sociaal verzekeringsloon;
- het wenselijk is, dat aan de Werkgevers vallende onder de CAO een regeling wordt aangeboden voor het voldoen aan deze verplichting door middel van een collectieve verzekering bij een verzekeraar;
- deze verzekering zal worden aangeboden door Schouten Zekerheid met ondersteuning van CAO-partijen, waardoor deze laatste niet onder de verplichtingen van de Wet op het financieel toezicht (WFT) valt;
- tussen Partijen overeenstemming bestaat over het afsluiten van een mantelovereenkomst ten behoeve van de Werkgevers vallende onder de CAO, waardoor de verplichting tot het aanbieden van de verzekering voldoende kan worden nagekomen.

Komen het volgende overeen

1. Definities

   a. Voorwaarden: Polisvoorwaarden WGA Hiaat Uitgebreid 2023

   b. Werkgever(s): de onderneming vallende onder de werkingssfeer van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK;

   c. Werknemer(s): de in dienst van de Werkgever zijnde persoon met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor bepaalde of onbepaalde tijd met maximaal het sociaal verzekeringsloon conform de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK;

   d. Verzekerd loon: dit is 12 maal het vaste overeengekomen bruto maandsalaris, respectievelijk 13 maal het vaste overeengekomen 4-wekensalaris, te vermeerderen met de vakantietoeslag conform de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK, met een maximum van het geldende maximum sociaal verzekeringsloon (voor 2024 € 71.628,84) zoals bepaald in artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen.

2. Inleidende bepalingen

   a. De geldende bepalingen van de Voorwaarden maken deel uit van deze mantelovereenkomst en vormen daarmee één geheel. De Voorwaarden gelden voor zover hier in de mantelovereenkomst daarvan niet wordt afgeweken;

b. De bepalingen in onderhavige mantelovereenkomst prevaleren boven de Voorwaarden WGA-gat Uitgebreid, 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-gatverzekering Uitgebreid heeft afgesloten, is verplicht bij de aanmelding een opgave te doen van de Werknemers, die voor de verzekering in aanmerking komen, omvattende:
   i. De naam (met voorletters) en personeelsnummer;
   ii. De geboortedatum en het geslacht;
   iii. De datum van indiensttreding;
   iv. Het individuele bruto SV-jaarloon, ook indien dit meer bedraagt dan het maximum SV-loon;

4. Acceptatie

a. Werknemers, die gedurende de looptijd van deze mantelovereenkomst op grond van artikel 3 lid b zijn of worden aangemeld, zullen door Schouten Zekerheid automatisch zonder medische selectie worden geaccepteerd; indien Werknemers vóór de ingangsdatum van deze mantelovereenkomst reeds (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn, biedt de WGA-gatverzekering Uitgebreid geen dekking.

b. Alle aangesloten Werkgevers kunnen gebruik maken van deze aanbieding, 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-gatverzekering Uitgebreid beschrijven door onder andere:
   i. Opname in de standaardinformatie voor Werkgevers;

ii. Nieuwe Werkgevers attent te maken op deze verzekeringsmogelijkheid om te voldoen aan de CAO.

b. CAO-partijen sluiten gedurende de contractperiode geen mantelovereenkomst met betrekking tot de onderhavige WIA aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekeringen bij een andere verzekeraar.

Indien CAO-partijen overwegen aan het einde van de contractstermijn over te gaan tot het sluiten van een WIA aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering bij een andere verzekeraar, zullen zij zo spoedig mogelijk na het ontstaan van deze overweging, doch minimaal 3 maanden voor de ingangsdatum van dat andere contract, overleg plegen met Schouten Zekerheid. Schouten Zekerheid heeft dan het recht haar Voorwaarden in overleg aan te passen.

c. Indien CAO-partijen overgaan tot het sluiten van de WGA-gatverzekering Uitgebreid bij een andere verzekeraar zal Schouten Zekerheid na afloop van de onderhavige mantelovereenkomst de bestaande klanten/Werkgevers niet trachten te behouden voor deze arbeidsongeschiktheidsverzekering 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 Schouten Zekerheid dat bij beëindiging van de onderhavige mantelovereenkomst de individuele ondernemingen allen tegelijkertijd per einddatum van deze mantelovereenkomst direct kunnen overstappen naar de nieuwe risicodrager/ verzekeringsmaatschappij.

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

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

7. Omschrijving van de WGA-gatverzekering Uitgebreid

Algemene informatie over de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen(WIA)
Als een Werknemer ziek wordt, betaalt de Werkgever gedurende twee jaar het loon van de zieke Werknemer door. Mocht het ondanks gezamenlijke inspanningen in twee jaar niet lukken om de Werknemer weer volledig aan het werk te helpen dan krijgen Werkgever en Werknemer te maken met de Wet WIA.

De Wet WIA bestaat uit twee regelingen:
- De regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) en
- De regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA).

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

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

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

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

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

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

WGA-gatverzekering Uitgebreid
Als een Werknemer deels arbeidsongeschikt wordt verklaard, daalt zijn inkomen evenredig. Naast het inkomensverlies waarmee de Werknemer wordt geconfronteerd door zijn arbeidsongeschiktheid kan er ook sprake zijn van een werkloosheidscomponent. Dit is het geval als een Werknemer zijn restverdiencapaciteit niet volledig benut, omdat hij geen passend werk kan vinden.

Met de WGA-gatverzekering Uitgebreid wordt zowel de arbeidsongeschiktheids- als de werkloosheidscomponent verzekerd, de verzekering vult aan tot 70% van het verschil tussen het oude en nieuwe loon.

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

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

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

Premie
De premie voor de Collectieve WGA-gatverzekering Uitgebreid wordt uitgedrukt in een percentage van de bruto SV-loonsom. De bruto SV-loonsom is per 1 januari 2024 gemaximeerd op € 71.628,84. Alle Werknemers met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor bepaalde of onbepaalde tijd met maximaal het sociaal verzekeringsloon dienen voor deze verzekering te worden opgegeven.

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

Premietarief
Per 1 januari 2025 is het premietarief gesteld op 0,45% 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 Fondsenbedrijf (APG Fondsenbedrijf, zijnde Administrateur van CAO-partijen), Basisweg 10 te Amsterdam. Deze premieinning geschiedt door toevoeging aan de geïntegreerde nota's voor het pensioenfonds. De gebruikelijke procedure premie-inning via het formulier Opgave Loon en Premie van APG wordt hierbij gevolgd.

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

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

8. Dispensatie

   a. Voor de WGA-gatverzekering Uitgebreid kan de Werkgever dispensatie aanvragen en goedkeuring vragen aan CAO-partijen; de regels voor deze aan te vragen dispensatie zijn:
      i. Werkgever dient aan te tonen elders een WGA-verzekering te hebben, die minimaal een gelijkwaardige dekking biedt;
      ii. De dispensatie eindigt per de contractsvervaldatum van de bestaande WGA-gatverzekering Uitgebreid verzekering;
      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 2025 en eindigt per 1 januari 2028. De mantelovereenkomst wordt daarna telkens stilzwijgend voortgezet voor een periode van 36 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 2025 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 op initiatief van Schouten Zekerheid Assuradeuren B.V.. 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 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 tussentijds wijzigingen aanbrengt in de Voorwaarden 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 deze vóór de datum van wijziging hiervan kennis geeft. 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 één maal per jaar zal de ontwikkeling binnen deze mantelovereenkomst tussen Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK en Schouten Zekerheid worden besproken; in verband hiermee zal Schouten Zekerheid alle relevante informatie beschikbaar stellen, waaruit de ontwikkeling van deze mantelovereenkomst blijkt.

b. Op alle dienstverlening van Schouten Zekerheid of één van haar aangesloten ondernemingen zijn de Dienstenwijzer en Algemene Voorwaarden, versie 01-01-2019, met terzijdestelling van eventuele Voorwaarden van CAO-Partijen, onverkort van toepassing. Een exemplaar van de Algemene Voorwaarden is, als onderdeel van de Dienstenwijzer, bijgesloten. Schouten Zekerheid houdt zich het recht voor om de Algemene Voorwaarden, geheel of ten dele, te wijzigen. Eventuele wijzigingen zijn, na toezending aan CAO-Partijen met onmiddellijke ingang onverkort van toepassing op de volledige dienstverlening van de Schouten Zekerheid. Indien een bepaling uit deze mantelovereenkomst afwijkt van een bepaling in de Algemene Voorwaarden prevaleert deze mantelovereenkomst.

Akkoordverklaring

Door ondertekening verklaren Partijen zich akkoord met deze mantelovereenkomst. Tevens verklaren CAO-Partijen de Dienstenwijzer en Algemene Voorwaarden in goede orde te hebben ontvangen, van de volledige inhoud kennis te hebben genomen en akkoord te gaan met de inhoud daarvan.

Namens CAO-partijen:

Vice-voorzitter VEBIDAK	Directeur/secretaris VEBIDAK
Bestuurder FNV	Bestuurder CNV Vakmensen

Namens Schouten Zekerheid:

Directeur	Directeur

BIJLAGE IX MANTELOVEREENKOMST COLLECTIEVE ONGEVALLENVERZEKERING

Mantelovereenkomst Collectieve Ongevallen voor Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK

Als bedoeld in artikel 37 van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven Versie 2023

Mantelovereenkomst

Ondergetekenden

De vereniging met volledige rechtsbevoegdheid Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland VEBIDAK, statutair gevestigd en kantoorhoudende te 3433 PE Nieuwegein, aan de Groningenhaven 4 en geregistreerd in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer 40122501, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar vice-voorzitter en directeur/secretaris, hierna te noemen “VEBIDAK”,

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging, statutair gevestigd en kantoorhoudende te 3543 AS Utrecht, aan de Hertogswetering 159 en geregistreerd in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer 40531840, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar bestuurder, hierna te noemen “FNV”,

en

Christelijk Nationaal Vakverbond in Nederland (CNV), statutair gevestigd en kantoorhoudende te 3561 GG Utrecht, aan de Tiberdreef 4 en geregistreerd in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer 40478675, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar bestuurder, hierna te noemen “CNV”,

en

De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **Schouten Zekerheid Assuradeuren B.V.** als gevolmachtigde van **Quantum Leben AG.**, statutair gevestigd te Rotterdam en kantoorhoudende te 2909 LC Capelle aan den IJssel, aan het Rivium Quadrant 81 en ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer 24091384, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door zijn feitelijk leider, hierna te noemen “Verzekeraar”,

en

De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **Schouten Zekerheid Makelaars in Assurantiën B.V.**, statutair gevestigd te Rotterdam en kantoorhoudende te 2909 LC Capelle aan den IJssel, aan het Rivium Quadrant 81 en ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer 24133645, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door zijn directeuren, hierna te noemen “Schouten Zekerheid”,

VEBIDAK, FNV, CNV, gezamenlijk te noemen partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK, de Verzekeraar en Schouten Zekerheid hierna gezamenlijk ook te noemen “Partijen” en ieder afzonderlijk “Partij”.

In aanmerking nemende 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;
- CAO partijen zijn bevoegd in het kader van de CAO bindende afspraken te maken over een collectieve ongevallenverzekering;
- De Verzekeraar onder andere haar beroep heeft gemaakt van het aanbieden en ontwikkelen van particuliere en zakelijke verzekeringen;
- Schouten Zekerheid een familiebedrijf is en sinds 1953 als onafhankelijk verzekeringsmakelaar specialist is in het beheersbaar maken en houden van risico’s en bemiddelen in verzekeringen van bedrijven, instellingen en branche- en beroepsverenigingen;
- Dat bedrijven welke zijn aangesloten bij de CAO verplicht zijn conform de CAO een collectieve ongevallenverzekering , waarbij Schouten Zekerheid de mogelijkheid biedt deze via hun af te sluiten;
- Partijen een Mantelovereenkomst willen aangaan (hierna: “de Overeenkomst”). De kern van deze Overeenkomst is dat Verzekeraar passende verzekeringsoplossingen en diensten aanbiedt aan bedrijven welke zijn aangesloten bij de CAO;

- Partijen hun onderlinge relaties en afspraken over deze samenwerking in deze Overeenkomst, een zogenoemde onbenoemde duurovereenkomst voor bepaalde tijd, wensen vast te leggen.

Definities
- Werkgever: de onderneming vallende onder de werkingssfeer van de CAO;
- Werknemer: de in dienst van de werkgever zijnde persoon met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor bepaalde of onbepaalde tijd met minimaal het garantieloon conform de CAO, voor zover zijn functie is opgenomen in bijlage I van de CAO;
- 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;
- 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;
- Verzekeringnemer: de werkgever;
- Verzekerde: de werknemer.

Komen overeen dat

Artikel 1 Aard en omvang van de samenwerking
Met ingang van 1 januari 2024 bemiddelt Schouten Zekerheid voor partijen bij de CAO in de totstandkoming van deze Overeenkomst met Verzekeraar, waarbij Verzekeraar verzekeringen onder specifieke voorwaarden en tarieven ter beschikking stelt voor bedrijven welke zijn aangesloten bij de CAO.

Artikel 2 Duur, wijziging en beëindiging van de Overeenkomst
2.1 Duur van de Overeenkomst
Deze Overeenkomst wordt met ingang van 1 januari 2024 aangegaan voor drie (3) jaren en vervangt alle eerdere mondelinge en schriftelijke overeenkomsten tussen Partijen. Indien geen der Partijen de Overeenkomst tijdig, schriftelijk opzegt, wordt de overeenkomst onder gelijkblijvende voorwaarden automatisch verlengd voor de duur van drie (3) jaren.

2.2 Wijziging van de Overeenkomst
Partijen hebben het recht om gemotiveerde voorstellen tot wijziging van of aanvulling op de Overeenkomst te doen. Wijzigingen van of aanvullingen op de Overeenkomst zijn slechts geldig indien schriftelijk overeengekomen en ondertekend door Partijen.

2.3 Beëindiging van de Overeenkomst
Partijen bepalen tijdig en in overleg, maar uiterlijk drie (3) maanden vóór de einddatum van de Overeenkomst, of en in welke vorm de samenwerking wordt verlengd. Opzegging van de Overeenkomst geschiedt enkel en alleen uiterlijk drie (3) maanden tegen het einde van de vaste looptijd. De Overeenkomst kan, met uitzondering van de hieronder genoemde gronden, niet tussentijds worden opgezegd.

Partijen zijn gerechtigd deze Overeenkomst met onmiddellijke ingang, zonder inachtneming van enige opzegtermijn te beëindigen:
- bij iedere toerekenbare tekortkoming in de nakoming van deze verbintenis van de wederpartij, waarbij voortzetting niet kan worden gerechtvaardigd;
- indien de wederpartij zijn faillissement heeft aangevraagd dan wel zijn faillissement door derden is aangevraagd;
- indien de wederpartij in staat van surseance van betaling of schuldsanering verkeert;
- indien de wederpartij wordt geliquideerd;
- indien de wederpartij niet (meer) voldoet aan de eisen die de wet stelt teneinde uitvoering te kunnen geven aan deze Overeenkomst, waaronder – maar niet uitsluitend – het beschikken over de juiste vergunning(en) en/of machtiging(en);
- indien de wederpartij niet (meer) is ingeschreven in de registers van de Kamer van Koophandel;
- bij schending van de van toepassing zijnde wet- en regelgeving door de wederpartij van dien aard, dat voortzetting van de overeenkomst niet meer van de opzeggende Partij kan worden gevergd;
- indien de wederpartij door zijn handelen of nalaten de goede naam van en het vertrouwen in het bedrijf van de andere Partij aantoonbaar schaadt.

Bij directe beëindiging van de Overeenkomst, worden daaraan alle gevolgen verbonden die de wet daaraan verbindt. Alle over en weer openstaande vorderingen worden terstond opeisbaar.

Artikel 3 Intermediair
De verzekeringsovereenkomsten die onder de voorwaarden van deze Overeenkomst tussen de Verzekeraar verzekeringnemers worden aangegaan komen tot stand door bemiddeling van Schouten Zekerheid en/of haar gelieerde ondernemingen. Voor een ander intermediair die een aanstelling heeft bij de Verzekeraar is het niet mogelijk om gebruik te maken van het verzekeringsproduct dat valt onder deze Overeenkomst.

Artikel 4 Soorten verzekeringsproducten
Onder de voorwaarden van deze Overeenkomst wordt het volgende verzekeringsproduct verstaan:

- Collectieve Ongevallen

De voorwaarden, de verzekerden bedragen en het tarief van dit verzekeringsproduct worden weergegeven in bijlage 1.

Artikel 5 Duur verzekeringen
Binnen de looptijd van deze Overeenkomst worden de verzekeringsovereenkomsten gesloten. De verzekeringsovereenkomsten kunnen geen langere looptijd hebben dan de duur van deze Overeenkomst.

Artikel 6 Maatwerk
Schouten Zekerheid heeft met de Verzekeraar specifieke afspraken gemaakt over de voorwaarden en de tarieven van de verzekeringen. Alle producten, diensten en collectieve oplossingen die vallen onder de voorwaarden van deze Overeenkomst vallen niet onder de Gedragscode Geïnformeerde Verlenging en Contracttermijnen Particuliere en Klein-zakelijke Schade- en Inkomensverzekeringen.

Artikel 7 Boeteclausule
Indien de Verzekeraar tijdens de looptijd van deze Overeenkomst dezelfde producten met dezelfde voorwaarden en condities zoals genoemd in deze Overeenkomst aanbiedt aan een andere intermediair, is de Verzekeraar onmiddellijk een direct opeisbare boete van € 10.000,- verschuldigd ongeacht wanneer de schending heeft plaatsgevonden, te vermeerderen met een boete van € 1.000,- voor elke dag dat de overtreding voortduurt. Deze boete laat een vordering tot schadevergoeding onverlet en daarmee ook de rechten van Partijen conform artikel 9.

Artikel 8 Overleg
Minstens eenmaal per jaar zal de ontwikkeling binnen deze mantelovereenkomst tussen Partijen worden besproken; in verband hiermee zal Schouten Zekerheid alle relevante informatie beschikbaar stellen, waaruit de ontwikkeling van deze mantelovereenkomst blijkt.

Artikel 9 Toepasselijk recht en geschillen
9.1 Nederlands recht
Op deze Overeenkomst en alle betrekkingen tussen Partijen is Nederlands recht van toepassing.

9.2 Geschillen
Partijen zullen zich inspannen eventuele geschillen in onderling overleg te regelen. Mocht er binnen één maand na aanvang van het overleg geen regeling zijn getroffen, dan zullen geschillen worden voorgelegd aan de volgens de wet bevoegde rechter te Rotterdam, tenzij Partijen overeenkomen het geschil door arbitrage of anderszins te beslechten.

Artikel 10 Voorbehoud
In geval van (wets)wijzigingen waardoor een andere invulling van deze Overeenkomst noodzakelijk is of wanneer de dienstverleningsmogelijkheden van Partijen wijzigen, kan in onderling overleg en naar redelijkheid, rekening houdende met de belangen van beide Partijen, deze Overeenkomst worden gewijzigd.

Partijen stellen elkaar zo snel mogelijk op de hoogte van wijzigingen binnen de bedrijfsvoering die van invloed kunnen zijn op deze Overeenkomst. Op basis van deze wijzigingen kan in onderling overleg en naar redelijkheid, rekening houdende met de belangen van Partijen, dit document worden gewijzigd.

Artikel 11 Dienstenwijzer en Algemene Voorwaarden
Op alle dienstverlening van Schouten Zekerheid of één van haar aangesloten ondernemingen zijn de Dienstenwijzer en Algemene Voorwaarden, versie 2022, met terzijdestelling van eventuele voorwaarden van Partijen, onverkort van toepassing. Een exemplaar van de Algemene Voorwaarden is, als onderdeel van de Dienstenwijzer, bijgesloten. Schouten Zekerheid behoudt zich het recht voor om de Algemene Voorwaarden, geheel of ten dele, te wijzigen. Eventuele wijzigingen zijn, na toezending met onmiddellijke ingang onverkort van toepassing op de volledige dienstverlening van Schouten Zekerheid. Indien een bepaling uit deze Overeenkomst afwijkt van een bepaling in de Algemene Voorwaarden prevaleert deze Overeenkomst.

Artikel 12 Akkoordverklaring
Door ondertekening verklaren Partijen zich akkoord met deze Overeenkomst.

Namens CAO-partijen:

Vice-voorzitter VEBIDAK	Directeur/secretaris VEBIDAK
Bestuurder FNV	Bestuurder CNV

Namens Verzekeraar:

Feitelijk leider

Namens Schouten Zekerheid:

Directeur	Commercieel Directeur Affinity Groups

BIJLAGE 1

Termijn	: Van 1 januari 2024 tot 1 januari 2027
Premie	: € 16,75 per verzekerde per jaar
Verzekerde bedragen	: € 35.000,- bij overlijden ten gevolge van een ongeval € 70.000,- bij algehele blijvende invaliditeit ten gevolge van een ongeval
Voorwaarden	: Quantum Leben – Collectieve Ongevallen Verzekering 2020, versie QL-GPA-1120

BIJLAGE 2

Aanmelding

a. De aanmelding dient te geschieden door een werkgever ressorterend onder de CAO volgens de met de Partijen gemaakte afspraken;
b. De werkgever ressorterend onder de CAO, die een Collectieve Ongevallenverzekering heeft afgesloten, is verplicht bij de aanmelding een opgave to 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.

Acceptatie

a. De werknemer, die gedurende de looptijd van deze mantelovereenkomst is of wordt aangemeld, zal door Schouten Zekerheid automatisch zonder medische selectie worden geaccepteerd;
b. Iedere werkgever ressorterend onder de CAO kan gebruik maken van deze aanbieding.

Dispensatie

a. Voor deze Collectieve Ongevallenverzekering kan de werkgever dispensatie aanvragen en goedkeuring vragen aan 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 contractvervaldatum van de bestaande ongevallenverzekering;

iii. De dispensatie kan opnieuw worden aangevraagd na afloop van de in bijlage 2 genoemde contractvervaldatum of op dat moment worden overgesloten in onderhavige mantelovereenkomst; Dispensatie dient uiterlijk 3 maanden voor de contractvervaldatum 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.

Communicatie

a. 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. Partijen sluiten gedurende de contractperiode geen mantelovereenkomst met betrekking tot de onderhavige Collectieve Ongevallenverzekeringen bij een andere Verzekeraar. Indien 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 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.

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 gebeurtenis is de aansprakelijkheid van verzekeraars beperkt tot € 25.000.000,00. Indien dit maximum per gebeurtenis wordt overschreden, zullen de per persoon te verlenen uitkeringen naar verhouding worden verlaagd.

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

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

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

Verzekerde bedragen
Conform de CAO is alleen het CAO-personeel verzekerd en zijn de volgende verzekerde bedragen van toepassing:
- € 35.000 bij overlijden ten gevolge van een ongeval
- € 70.000 bij algehele blijvende invaliditeit ten gevolge van een ongeval

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
Het premietarief wordt per 1 januari 2024 gesteld over het bruto SV-loon 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 € 16,75 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 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 Zekerheid.

Schouten Zekerheid 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 Zekerheid 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.

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 8A1 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 8A1 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 8A1, lid 2, sub b van deze CAO. De dagen ter beschikking van de werknemer zijn vrij opneembaar. Indien de inlenende werkgever geen gebruik maakt van de mogelijkheid om de dagelijkse arbeidsduur te verkorten met maximaal 1,5 uur, zijn de daarvoor bedoelde roostervrije dagen vrij opneembaar.
   - Indien de uitzendwerknemer in de loop van een kalenderjaar aan zijn werkzaamheden begint, wordt berekend op hoeveel roostervrije dagen hij recht heeft in het resterende deel van het betreffende jaar.
   - Indien de uitzendwerknemer in de loop van een kalenderjaar zijn werkzaamheden bij de inlenende werkgever beëindigt, gelden de volgende bepalingen:
     a. Bij beëindiging van de werkzaamheden wordt berekend op hoeveel roostervrije dagen de betrokken uitzendwerknemer nog recht heeft.
     b. Indien blijkt dat de uitzendwerknemer op het tijdstip van beëindiging van de werkzaamheden recht heeft op een groter aantal dan de feitelijk opgenomen roostervrije dag(en), dient deze dag respectievelijk dienen deze dagen, alsnog na overleg met de inlenende werkgever vóór het einde van de werkzaamheden te worden opgenomen.

   Alleen wanneer de werkzaamheden op verzoek van de uitzendwerknemer worden beëindigd, kunnen indien bij de beëindiging de uitzendwerknemer meer roostervrije dagen blijkt te hebben opgenomen dan waarop hij op de datum van beëindiging recht had, deze meerdere dagen met hem worden verrekend.

Verdiscontering in uurloon

De roostervrije dagen kunnen ook worden verdisconteerd in het uurloon van de uitzendkracht.

Daarvoor kan deze formule worden gebruikt:

160 X het garantie-uurloon of het individueel overeengekomen uurloon / 2085,60

(toelichting: dit zijn de arbeidsuren per jaar bij een 40-urige werkweek)

2. De bepalingen in onderstaande tabel zijn van toepassing op de uitzendkracht, zoals bedoeld in artikel 7A van deze CAO.

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

Onderwerpen	**CAO-artikelen en bepalingen**
algemeen	Artikel 1A: begripsbepalingen Artikel 3C: nalevingsonderzoeken Artikel 6: functie-indeling Bijlage I: functielijst
maximale werktijden en minimale rusttijden	Artikel 8: arbeidsduur en arbeidstijden Artikel 10A1: overwerk werknemers Artikel 11: verschoven arbeid Artikel 12: nachtarbeid, eerste en tweede lid Artikel 13: arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen, eerste lid Artikel 13A: consignatiedienst 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 8A1: roostervrije dagen voor werknemers Artikel 8A2: roostervrije dagen voor (UTA-)werknemers Artikel 21: feestdagen, zaterdagen en zondagen Artikel 22: vakantie

Onderwerpen	CAO-artikelen en bepalingen
minimumloon	Artikel 7: loonregeling Artikel 10A1: overwerk werknemers Artikel 12: nachtarbeid Artikel 13: arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen Artikel 13A: consignatiedienst Artikel 17: reisurenvergoeding Artikel 18A1: vergoedingen werknemers 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 en payrolling, eerste lid, betreft alle in deze tabel genoemde artikelen en bijlagen
gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk	Artikel 4: algemene verplichtingen van de werknemers en UTA-werknemers (met uitzondering van negende lid) Artikel 8B: scholing, vierde lid (cursus 'Gezond en veilig werken op het dak' (C1) Artikel 14: arbeidsomstandigheden Artikel 17: reisurenvergoeding, eerste lid
beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen werkneemsters	Artikel 8C: begeleidend vakman Artikel 14: arbeidsomstandigheden
gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie	-
voorwaarden van huisvesting van werknemers, indien de dienstontvanger zoals bedoeld in artikel 1, eerste lid, van de WagwEU huisvesting ter beschikking stelt aan werknemers die zich niet op hun gewone werkplaats in Nederland bevinden	Artikel 19, lid 2 en lid 3: logies

Tabel 2: Opmerkingen voor buitenlandse uitzendkrachten, zoals bedoeld in artikel 7A van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven	
CAO-artikel/bepaling	**Opmerking(en)**
Artikel 17: reisurenvergoeding, eerste lid	In dit geval moet onder woonplaats worden verstaan de tijdelijke verblijfplaats in Nederland van de ter beschikking gestelde werknemer.
Artikel 17: reisurenvergoeding	Onder reisuren wordt verstaan de uren gedurende welke wordt gereisd van de tijdelijke verblijfplaats in Nederland tot het werk en terug. Zij moeten worden vergoed indien de arbeid in een andere dan de tijdelijke verblijfgemeente van de werknemer plaatsvindt. Daarbij dient de werkgever de bepalingen van dit artikel in acht te nemen.
Artikel 18A1: vergoedingen werknemers	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 CAO-bepalingen , zoals bedoeld in artikel 7B van de CAO BIKUDAK

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 10A1: overwerk werknemers Artikel 11: verschoven arbeid Artikel 12: nachtarbeid, eerste en tweede lid Artikel 13: arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen, eerste lid Artikel 13A: consignatiedienst 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 8A1: roostervrije dagen voor werknemers Artikel 8A2: roostervrije dagen voor (UTA-)werknemers Artikel 21: feestdagen, zaterdagen en zondagen Artikel 22: vakantie

Onderwerpen	CAO-artikelen en bepalingen
minimumloon	Artikel 7: loonregeling Artikel 10A1: overwerk werknemers Artikel 12: nachtarbeid Artikel 13: arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen Artikel 17: reisurenvergoeding Artikel 18A1: vergoedingen werknemers 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 werknemers en UTA-werknemers (met uitzondering van negende lid) Artikel 8B: scholing, vierde lid (cursus 'Gezond en veilig werken op het dak' (C1) Artikel 14: arbeidsomstandigheden Artikel 17: reisurenvergoeding, eerste lid
beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen werkneemsters	Artikel 8C: begeleidend vakman Artikel 14: arbeidsomstandigheden
gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie	-
voorwaarden van huisvesting van werknemers, indien de dienstontvanger zoals bedoeld in artikel 1, eerste lid, van de WagwEU huisvesting ter beschikking stelt aan werknemers die zich niet op hun gewone werkplaats in Nederland bevinden	Artikel 19, lid 2 en lid 3: logies

Tabel 2: Opmerkingen	
CAO-artikel/bepaling	**Opmerking(en)**
Artikel 17: reisurenvergoeding, eerste lid	In dit geval moet onder woonplaats worden verstaan de tijdelijke verblijfplaats in Nederland van de ter beschikking gestelde werknemer.
Artikel 17: reisurenvergoeding	Onder reisuren wordt verstaan de uren gedurende welke wordt gereisd van de tijdelijke verblijfplaats in Nederland tot het werk en terug. Zij moeten worden vergoed indien de arbeid in een andere dan de tijdelijke verblijfgemeente van de werknemer plaatsvindt. Daarbij dient de werkgever de bepalingen van dit artikel in acht te nemen.
Artikel 18A1: vergoedingen werknemers	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 SECTORALE MODELOVEREENKOMST VOOR HET WERKEN MET ZELFSTANDIGEN ZONDER PERSONEEL

MODELOVEREENKOMST DAKDEKKERS

Beoordeling Belastingdienst nr: 90522.90169.1.0 en 30 november 2022

Partijen
Ondergetekenden:

Naam Bedrijf:
Naam Gemachtigde:
Functie gemachtigde:
Adres:
Telefoonnummer:
E-mail adres:
KvK – nummer:
BTW identificatienummer:
Nationaliteit:

Hierna te noemen: Opdrachtgever;

Naam Bedrijf:
Naam Gemachtigde:
Functie gemachtigde:
Adres:
Telefoonnummer:
E-mail adres:
KvK – nummer:
BTW identificatienummer:
Nationaliteit:

Hierna te noemen: Opdrachtnemer

1. Uitgangspunten bij de overeenkomst van aanneming van werk (dakdekkers*)

* Onder dakdekkers worden verstaan: personen, niet zijnde werknemers, die werkzaamheden verrichten in verband met het aanbrengen, onderhouden 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.

1.1 Partijen wensen met elkaar een overeenkomst tot aanneming van werk – inde zin van artikel 7:750 BW - 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 Opdrachtnemer exploiteert voor eigen rekening en risico een bedrijf met daarbij behorende wettelijke en contractuele rechten/plichten tegenover derden;

1.3 Opdrachtnemer draagt de risico's die behoren bij persoonlijke arbeidsongeschiktheid en dient zelf zorg te dragen voor een oudedagsvoorziening;

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

1.5 Opdrachtnemer dient te zijn ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel en te beschikken over een BTW identificatienummer;

1.6 Partijen ervoor kiezen om in voorkomende gevallen de fictieve dienstbetrekking van thuiswerkers of gelijkgestelden zoals bedoeld in de artikelen 2b en 2c Uitvoeringsbesluit Loonbelasting 1965 en de artikelen 1 en 5 van het Besluit aanwijzing gevallen waarin de arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd (Besluit van 24 december 1986, Stb. 1986, 655), buiten toepassing te laten en daartoe deze overeenkomst opstellen en ondertekenen voordat uitbetaling plaatsvindt;

1.7 Deze Opdrachtovereenkomst (hierna: "de Overeenkomst") gebaseerd is op de door de Belastingdienst op 30 november 2022 onder nummer 90522.90169.1.0 beoordeelde modelovereenkomst.

2. Werkwijze van de opdrachtnemer

2.1 De opdrachtnemer voert de opdracht uit in volledige onafhankelijkheid en bepaalt zelf onder welke omstandigheden en op welke wijze de opdracht wordt uitgevoerd;

2.2 Opdrachtnemer is vrij in het indelen van zijn werkzaamheden;

2.3 Opdrachtgever kan de opdrachtnemer richtlijnen geven over de afstemming van het overeengekomen werk van stoffelijke aard zonder in te grijpen in de wijze van uitvoering van de overeenkomst, aangezien

de opdrachtnemer daarover bij uitsluiting beslist;

2.4 De opdrachtnemer zal zodanig gekleed zijn tijdens de uitvoering van het werk, zodat voldoende herkenbaar is dat hij zijn eigen bedrijf vertegenwoordigt;

2.5 De opdrachtnemer zal gebruik maken van vervoersmiddelen die hem in eigendom toebehoren dan wel door hem geleast of gehuurd zijn;

2.6 De opdrachtnemer is gerechtigd anderen in te schakelen bij de uitvoering van de overeengekomen werkzaamheden. Opdrachtnemer sluit in dit geval met deze anderen een schriftelijke overeenkomst, waarin is vastgelegd dat zij hun werkzaamheden verrichten vanuit hun bedrijf of in hoedanigheid als zelfstandige. Deze voorwaarden dienen ook te worden vastgelegd in elke opvolgende overeenkomst;

2.7 Indien de opdrachtnemer voornemens is anderen in te schakelen voor de volledige uitvoering van de overeengekomen werkzaamheden dient dit in goed overleg met de opdrachtgever plaats te vinden. Ook in dit geval sluit de opdrachtnemer met deze anderen een schriftelijke overeenkomst, waarin is vastgelegd dat zij hun werkzaamheden verrichten vanuit hun bedrijf of in hoedanigheid als zelfstandige. Deze voorwaarden dienen ook te worden vastgelegd in elke opvolgende overeenkomst;

2.8 De opdrachtnemer is verantwoordelijk en aansprakelijk voor oplevering van het overeengekomen werk van stoffelijke aard tot aan het moment van oplevering;

2.9 De opdracht zal worden uitgevoerd, met inachtneming van wettelijke voorschriften, die betrekking hebben op arbeidsomstandigheden en veiligheid;

2.10 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;

2.11 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;

2.12 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 aansprakelijkheids- verzekering 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 polis(sen) en bijbehorende voorwaarden overhandigen.

5. Bijlage: Opdrachtbeschrijving

5.1 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

6.1 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 de bepalingen in deze overeenkomst voor.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt:

Datum	Plaats
……..	……..
Handtekening Opdrachtgever	Handtekening Opdrachtnemer
……..	……..

Bijlage opdrachtbeschrijving zoals bedoeld in punt 5 modelovereenkomst Dakdekkers. Beoordeling belastingdienst 90522.90169.1.0 I 30 November 2022

Naam bedrijf:
Adres bedrijf:
PC/Woonplaats:
KVK - nr:
BTW-identificatienr:
Hierna ook te noemen “Opdrachtgever”

Heeft een overeenkomst van aanneming van werk afgesloten met:

Naam bedrijf:
Adres bedrijf:
PC/Woonplaats:
KVK - nr:
BTW identieficatienr:

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 aannemingssom 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, m2, 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 GEWIJZIGDE ARTIKELEN

Onderdeel/Artikel	Onderwerp
Introductie	Intro
ARTIKEL 1A sub p	Begripsbepalingen
ARTIKEL 3 lid 7 en 8	Algemene verplichting van de werkgever
ARTIKEL 3C lid 3	Nalevingsonderzoeken
ARTIKEL 4 lid 7	Algemene verplichtingen van de werknemers en UTA-werknemers
ARTIKEL 6 lid 3	Functie-indeling
ARTIKEL 8A1 lid 2	Roostervrije dagen voor werknemers
ARTIKEL 8A2 lid 2,3	Roostervrije dagen voor UTA-werknemers
ARTIKEL 8B lid 2	Scholing
ARTIKEL 8D lid 2,3,4,5,6	Vierdaagse werkweek voor oudere werknemers
ARTIKEL 8E lid 2,3,4	Omscholing
ARTIKEL 8F lid 7	*45 jaar werkzaam in de sector*
ARTIKEL 8G	Regeling vervroegd uittreden wegens zwaar werk
ARTIKEL 13A lid 2	Consignatiedienst
ARTIKEL 14 lid 4,9,10	Arbeidsomstandigheden
ARTIKEL 15	Preventiemedewerker
ARTIKEL 18A1 lid 2,5,6	Vergoedingen werknemers
ARTIKEL 18A2 lid 2,5,8	Vergoedingen UTA-werknemers
ARTIKEL 18B	Werkkostenregeling
ARTIKEL 19, lid 3	Logies
ARTIKEL 22, lid 1	Vakantie
ARTIKEL 24, lid 1	Korte verzuimen
ARTIKEL 24B	Aanvullend geboorteverlof
ARTIKEL 27	Onderbreking wegens onwerkbaar weer
ARTIKEL 29	Sociale Fondsen
ARTIKEL 30 lid 1	WGA-hiaatverzekering Uitgebreid
ARTIKEL 31 lid 4	Aanvullingen bij werkloosheid en arbeids-ongeschiktheid
ARTIKEL 33 lid 1,4	Vakopleiding
ARTIKEL 40 lid 3,7	Vakbondsactiviteiten in de onderneming
ARTIKEL 40A	Faciliteit vakbondscontributie
ARTIKEL 42 lid 2	CAO-partijen en dispensatie
ARTIKEL 43 lid 1,2	Duur, opzegging en verlenging

Onderdeel/Artikel	Onderwerp
BIJLAGE II Artikel 1 lid 1	Loonregeling
BIJLAGE II Artikel 4 lid 1,2 (lid 4 is vervallen)	Algemene loonsverhogingen
BIJLAGE II Artikel 5 lid 3	Lonen voor UTA-werknemers
BIJLAGE II Artikel 7 lid 1	Toeslag voor sloopwerk
BIJLAGE II Artikel 9 lid 2	Premie schadevrij rijden
BIJLAGE III	Protocollen
BIJLAGE IV (titel is aangepast)	Vervallen
BIJLAGE V (titel is aangepast)	Vervallen
BIJLAGE VII	Functieprofiel Preventiemedewerker
BIJLAGE VIII (titel is aangepast)	Mantelovereenkomst WGA-hiaatverzekering Uitgebreid
BIJLAGE IX Artikel 12 en bijlagevermelding	Mantelovereenkomst Collectieve Ongevallen-verzekering
BIJLAGE XI Artikel 2, tabel 1	Uitzendarbeid
BIJLAGE XII Artikel 2, tabel 1	Buitenlandse werknemers
BIJLAGE XIII Artikel 1	Sectorale modelovereenkomst voor het werken met zelfstandigen zonder personeel
BIJLAGE XVI	Adressen

BIJLAGE XV NOTA VAN WIJZIGINGEN

Onderstaand het overzicht van de inhoudelijk en/of gewijzigde artikelen in de CAO voor de Butumineuze en Kunststof-dakbedekkingsbedrijven 2025.

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
Introductie		**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~~ te Utrecht als partij ter andere zijde zijn overeengekomen de tussen hen afgesloten, per ~~1 januari 2024~~ ***1 januari 2025*** geëxpireerde, Collectieve Arbeidsovereenkomst te verlengen voor de duur van 12 maanden, derhalve tot en met ~~31 december 2024~~***31 december 2025***, met inachtneming van de navolgende wijzigingen.
ARTIKEL 1A sub p	Begripsbepalingen	***SF BIKUDAK*** ***De Stichting*** Sociaal Fonds voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven ~~(SF BIKUDAK)~~ ~~Het fonds dat~~***Dit fonds is*** in de branche voor de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven belast ~~is~~ met de bevordering van scholing, opleiding en ontwikkeling, werkgelegenheid, arbeidsomstandigheden, het doen uitvoeren van een regeling voor stervensbegeleiding en rouwverlof, het doen uitvoeren van een regeling voor vervroegd uittreden, het verstrekken van informatie, het (laten) uitvoeren van onderzoeken, alsmede het verstrekken van aanvullingen op uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten. ***www.sfbikudak.nl***
ARTIKEL 3 lid 7 en 8	Algemene verplichtingen van de werkgever	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. 90522.90169.1.0 van 30 november 2022. Deze modelovereenkomst is opgenomen in bijlage XIII.[1] ***Zie ook de website van de Belastingdienst Nederland en zoek: modelovereenkomst dakdekker.*** 8. ***(Structureel) terugkerende gezondheidsklachten die van invloed zijn op de dagelijkse werkzaamheden, zoals migraine, menstruatie- en menopauzeklachten, kunnen bespreekbaar worden gemaakt binnen de organisatie. Dit biedt werknemers de mogelijkheid hun situatie aan te kaarten en, waar nodig, met de werkgever maatwerkafspraken te maken om rekening te houden met de beperkingen die zij als gevolg van deze klachten ervaren.***

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
ARTIKEL 3C lid 2 en 3	Nalevings-onderzoeken	1 Onder 'naleving**s**onderzoeken' wordt verstaan onderzoeken naar de vraag of een werkgever de bepalingen van de CAO naleeft. 2 ~~De Stichting Sociaal Fonds voor de Bitumineuze en Kunststof. Dakbedekkingsbedrijven~~ ***SF BIKUDAK*** stelt namens CAO-partijen nalevingonderzoeken in.
ARTIKEL 4 lid 7	Algemene verplich-tingen van de werkne-mers en UTA-werk-nemers	7. ***Het is de*** ~~De~~ werknemer en de UTA-werknemer ~~zijn~~ niet geoorloofd 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. De werkgever kan alleen zijn toestemming onthouden als hij daarvoor een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft. Voorbeelden daarvan zijn: gezondheid en veiligheid, de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, het vermijden van belangenconflicten of overtreding van een wettelijk voorschrift.
ARTIKEL 6 lid 3	Functie-indeling	3. ***De werkgever verstrekt aan de betrokken (UTA-) werknemer een opgave van diens actuele functiegroep, zoals in de leden 1 en 2 bedoeld, en van diens actuele functiebenaming. Deze opgave wordt door de werkgever tevens verstrekt aan APG.***
ARTIKEL 8A1 lid 2	Roostervrije dagen voor werknemers	2 a. ~~In de periode van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024 heeft de~~ ***De*** werknemer ***heeft*** recht op 20 roostervrije dagen ***per jaar***. b. De 20 roostervrije dagen uit de periode van ~~1 januari 2024 tot en met 31 december 2024~~***1 januari 2025 tot en met 31 december 2025*** zijn als volgt ingeroosterd: - ~~1 dag op Goede Vrijdag (29 maart 2024)~~ - ~~1 dag na Hemelvaartsdag (9 mei 2024)~~ - ~~3 dagen ter beschikking van de werknemer~~ - ~~3 dagen ter vaststelling door de werkgever~~ - ~~5 collectief vastgestelde roostervrije dagen in de kerstvakantie 2024, te weten:~~ ~~maandag 23 december 2024, dinsdag 24 december 2024 en vrijdag 27 december 2024 (week 52) en maandag 30 december 2024 en dinsdag 31 december 2024 (week 52 2024 en week 1 2025)~~ - ~~De 2 roostervrije dagen in week 1 van 2025 (donderdag 2 en vrijdag 3 januari 2025) komen ten laste van het tegoed aan roostervrije dagen van 2024.~~ - ~~5 dagen kunnen worden gebruikt om in de periode van 1 januari tot 1 maart en de periode van 29 november tot en met 20 december 2024 de dagelijkse arbeidsduur te verkorten met maximaal 1,5 uur.~~

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
	Roostervrije dagen voor werknemers	- ***1 dag op Goede Vrijdag (18 april 2025)*** - ***1 dag op Bevrijdingsdag (5 mei 2025)*** - ***1 dag na Hemelvaartsdag (30 mei 2025)*** - ***3 dagen ter beschikking van de werknemer*** - ***2 dagen ter vaststelling door de werkgever*** - ***6 collectief vastgestelde roostervrije dagen in de kerstvakantie 2025, te weten: maandag 22 december 2025, dinsdag 23 december 2025 en woensdag 24 december 2024 (week 52) en maandag 29 december 2025, dinsdag 30 december 2025 en woensdag 31 december 2025 (week 1 2026)*** - ***De (1) roostervrije dag in 2026 eveneens in week 1 2026 te weten: vrijdag 2 januari 2026 komt ten laste van het tegoed aan roostervrije dagen van 2025.*** - ***5 dagen kunnen worden gebruikt om in de periode van 6 januari tot 1 maart 2025 en de periode van 1 december tot en met 19 december 2025 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. De werkgever kan voor omscholing tijdens werktijd, als bedoeld artikel 8 E lid 1 eerste volzin, maximaal vier roostervrije dagen inzetten, behoudens omscholing in verband met arbeidsongeschiktheid of dreigende werkloosheid. e. Het recht op de collectief vastgestelde roostervrije dagen vervalt indien de werknemer op deze dagen arbeidsongeschikt is.
ARTIKEL 8A2	Roostervrije dagen voor UTA-werk-nemers	1. Roostervrije dagen zijn werkdagen waarop niet gewerkt wordt. De werkgever zal aan de UTA-werknemer over een roostervrije dag het individueel overeengekomen loon betalen. 2. De UTA-werknemer heeft recht op ~~twee~~ ***4*** roostervrije dagen op jaarbasis. Hiervan kan de werkgever 1 dag, te weten de dag na Hemelvaart, als collectieve roostervrije dag vaststellen. 3. ~~Bestaande regelingen op individueel of bedrijfsniveau die de UTA-werknemer meer dan 2 roostervrije dagen toekennen, blijven van kracht voor zover het dienstverbanden betreft die voor 1 januari 2024 zijn ingegaan.~~ ~~Indien een werkgever deze gunstiger bedrijfsregeling ook wil toepassen voor UTA-werknemers die op of na 1 januari 2024 bij hem in dienst treden, behoeft hij daarvoor – in afwijking van artikel 42, lid1- geen dispensatie van CAO-partijen te vragen. In een dergelijk geval krijgt de UTA-werknemer geen 2 roostervrije dagen extra boven de voor hem geldende regeling.~~ ***Bestaande regelingen op individueel of bedrijfsniveau die de UTA-werknemer 4 of meer roostervrije dagen toekennen, blijven van kracht. In een dergelijk geval krijgt de UTA-werknemer geen roostervrije dagen extra uit hoofde van lid 2 boven de voor hem geldende regeling.***

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
ARTIKEL 8B lid 2	Scholing	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.
ARTIKEL 8D	Vierdaagse werkweek voor oudere werknemers	1. De oudere werknemer zoals gedefinieerd in artikel 1A, sub f, onder 2 van deze cao kan gebruikmaken van de regeling vierdaagse werkweek zoals uiteengezet in dit artikel. 2. De volgende drie categorieën oudere werknemers kunnen van deze regeling gebruikmaken: a. De oudere werknemer ***die*** ~~is~~ nog geen 5 jaar in loondienst ***werkzaam is onder de CAO BIKUDAK, mits de*** ~~van een~~ werkgever ***daarmee instemt***. ~~Om deel te mogen nemen aan deze regeling is toestemming van de werkgever nodig.~~ b. ~~De oudere werknemer is minimaal 5 jaar in dienst van een werkgever en bereikt tussen de 10 en 5 jaar de AOW gerechtigde leeftijd.~~ ***De oudere werknemer die minimaal 5 jaar in loondienst werkzaam is onder de CAO BIKUDAK en die tussen de 10 en 5 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.*** c. ~~De oudere werknemer is minimaal 5 jaar in dienst van een werkgever en bereikt in minder dan 5 jaar de AOW gerechtigde leeftijd. In deze 5 jaar mag de werknemer in deze periode maximaal een half jaar niet in de branche werkzaam zijn geweest~~ ***De oudere werknemer die minimaal 5 jaar in loondienst werkzaam is onder de CAO BIKUDAK en die in minder dan 5 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. De periode van 5 jaar in loondienst onder de CAO BIKUDAK mag maximaal een half jaar onderbroken zijn.*** 3. Voor allen geldt: a. Om per kalenderjaar te komen tot een vierdaagse werkweek gebruikt de oudere werknemer de feestdagen, zijn verlofdagen, zijn roostervrije dagen en zijn seniorendagen, met dien verstande dat 15 verlofdagen worden aangewend voor de zomervakantie conform artikel 22 lid 2. De (oudere) werknemer is daarnaast gehouden zijn collectieve roostervrije dagen aan te wenden ten behoeve van een tweeweekse wintersluiting conform artikel 8A1, lid 2, sub b. b. 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.

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
		c. Bij arbeidsongeschiktheid op een verlofdag, senioren dag 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. In dit kader wordt ook het karakter van de vrije dag schriftelijk vastgelegd in het overzicht als bedoeld in lid 3, sub b. d. 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 en zullen deze dagen worden verrekend met de laatste salarisbetaling. 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 6 die de oudere werknemer te kort komt om tot een vierdaagse 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. e. De ~~medewerker~~ ***werknemer*** heeft recht op een voltijdssalaris. De pensioenrechten dienen door werkgever en werknemer over het voltijdssalaris te worden betaald en worden derhalve ook over het voltijdssalaris opgebouwd. f. Oudere werknemers die buiten hun schuld geen gebruik kunnen maken van deze regeling, kunnen ~~het bestuur van~~ SF BIKUDAK verzoeken alsnog in aanmerking te komen voor deze regeling. Op basis van de besluitvorming van ~~het bestuur van~~ SF BIKUDAK worden de extra kosten door ~~de Stichting~~ SF BIKUDAK vergoed. g. Het aantal benodigde aantal dagen per jaar om tot een vierdaagse werkweek te komen wordt als volgt berekend: 3 weken zomervakantie (15 dagen) 2 weken wintersluiting (10 dagen) Het resterende aantal weken 1 dag per week Eventueel de benodigde dagen, met een maximum van 5, voor de arbeidsduurverkorting in de winterperiode, zoals beschreven in artikel 8A1, lid 2, sub b. h. Het aantal feestdagen, verlofdagen, seniorendagen en roostervrije dagen worden opgeteld. i. ~~Het verschil tussen het aantal benodigde dagen uit lid 3, sub a en het berekende aantal dagen uit lid 3, sub c wordt uitgerekend.~~***Het verschil tussen het aantal benodigde dagen uit lid 3, sub g en het berekende aantal dagen uit lid 3, sub a wordt uitgerekend.***

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
		4. Specifiek voor de oudere werknemer als bedoeld in lid 2 sub a geldt: a. Het aantal dagen dat de oudere werknemer te kort komt na berekening zoals beschreven in lid 3, sub i, om te komen tot een vierdaagse werkweek, dient de werknemer bij te kopen: - binnen 5 jaar AOW-gerechtigde leeftijd 10 dagen - tussen 5 en 10 jaar AOW-gerechtigde leeftijd 13 dagen b. 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. c. De oudere werknemer kan zijn werkgever verzoeken eenmalig de extra gekochte vrije dagen weer in te ruilen voor loon om over te gaan tot of terug te keren naar de normale arbeidsduur zoals omschreven in artikel 8 lid 1, waarbij de werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag. Hiervoor wordt hetzelfde aankooppercentage genomen als in lid 4 sub b. d. De werkgever kan geen dagen declareren bij ~~het sociaal fonds~~***SF BIKUDAK***. 5. Specifiek voor de oudere werknemer als bedoeld in lid 2 sub b geldt: a. De oudere werknemer die dagen te kort komt om tot een vierdaagse werkweek te komen hoeft geen dagen te kopen om deze vierdaagse werkweek te bewerkstelligen. Deze dagen komen voor rekening van de werkgever waar de werknemer in dienst is. b. Het maximaal door de werkgever te declareren aantal dagen wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van ~~het sociaal fonds~~***SF BIKUDAK*** en staat vermeld op de website CAO BIKUDAK: www.caobikudak.nl . 6. Specifiek voor de oudere werknemer als bedoeld in lid 2 sub c geldt: a. De oudere werknemer 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. b. Het maximaal door de werkgever te declareren aantal dagen wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van ~~het sociaal fonds~~***SF BIKUDAK***. Het aantal dagen staat vermeld op de website CAO BIKUDAK: www.caobikudak.nl .

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
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 lid 7	45 jaar werkzaam in de sector	8. Voor werknemers zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel behoeven de roostervrije dagen, die gemoeid zijn met de collectieve wintersluiting (maximaal 8 dagen), en de dagen die worden aangewend om de dagelijkse arbeidsduur te verkorten (maximaal 5 dagen) niet te worden ingeleverd. De werkgever kan deze dagen declareren bij ~~de Stichting~~ SF BIKUDAK.
ARTIKEL 8G	Regeling vervroegd uittreden wegens zwaar werk	De werknemer heeft vanaf 1 oktober 2021 het recht om in de periode van drie jaar direct voorafgaand aan zijn AOW-datum gebruik te maken van de regeling vervroegd uittreden in verband met zwaar werk, mits voldaan wordt aan de voorwaarden die zijn opgenomen in het reglement vervroegd uittreden in verband met zwaar werk van ~~de Stichting Sociaal Fonds voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven~~***SF BIKUDAK***. Hetzelfde recht komt vanaf 1 juli 2022 toe aan de voormalige werknemer die binnen 10 jaar voor zijn AOW-datum UTA-werknemer is geworden. Het reglement bevat specifieke voorwaarden over de vereiste aard en duur van het arbeidsverleden in de sector. Dit reglement is opgenomen in de CAO Bedrijfstakeigen Regelingen voor Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.
ARTIKEL 13A lid 2	Consignatie-dienst	2. ~~Voor de consignatiedienst wordt een vergoeding van € 30 per dag ontvangen. Op zaterdag, zondag of op een feestdag, is de vergoeding €40 per dag.~~ ***Voor de consignatiedienst wordt vanaf 1 maart 2025 een vergoeding van € 31,67 per dag ontvangen. Op zaterdag, zondag of op een feestdag, is de vergoeding € 42,22 per dag.*** ***Voor de consignatiedienst wordt vanaf 1 juli 2025 een vergoeding van € 32,14 per dag ontvangen. Op zaterdag, zondag of op een feestdag, is de vergoeding € 42,86 per dag.***

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
ARTIKEL 14	Arbeidsom-standigheden	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 EHBOdoos 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~~***otoplastieken***); - adembescherming (bijvoorbeeld een gezichtsmasker of stofkap); - veiligheidsschoenen; - werkhandschoenen; - hekwerk; - harnas met toebehoren; - zonnebril met UV-bescherming; - (zonne)pet met nekflap ter bescherming tegen UV-straling; - UV-beschermende werkkleding; - zonnebrand. 5. Het slopen, bewerken en verwerken van asbest is verboden. Van dit verbod zijn bedrijven uitgesloten, die voldoen aan de wettelijke eisen voor asbestsloop, zoals gesteld bij of krachtens het Asbestverwijderingsbesluit 2005. 6. De werkgever is verplicht het door zijn werknemers te gebruiken klim- en hijsmateriaal jaarlijks te laten keuren. 7. Indien een werknemer, naar het oordeel van de werkgever, niet of in onvoldoende mate gebruik maakt van de persoonlijke beschermingsmiddelen en/of collectieve en individuele valbeveiligingsmiddelen als genoemd in lid 4 van dit artikel, kan de werkgever – met inachtneming van het onderstaande – de betreffende werknemer een hierna te noemen sanctie opleggen. Bij geen gebruikmaking van ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen en/of collectieve en individuele valbeveiligingsmiddelen gelden de volgende sanctiebepalingen: a. de eerste overtreding zal per aangetekend schrijven worden meegedeeld aan betrokken werknemer en wordt beschouwd als een waarschuwing; b. de tweede overtreding zal per aangetekend schrijven worden meegedeeld en wordt beboet met een bedrag van € 100,- in te vorderen via inhouding op het netto salaris van de werknemer op de uitbetalingsdag volgend op het constateren van de tweede overtreding. Deze inhouding mag niet leiden tot betaling van een loon dat minder is dan het wettelijk minimum(jeugd)loon;

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
		c. de derde overtreding wordt beschouwd als een dringende reden in de zin van artikel 7: 678, lid 2 sub h en j BW, waarop ontslag op staande voet met onmiddellijke ingang kan worden gegeven. 8. Indien de werkgever de in de leden 1, 2 en 4 genoemde persoonlijke beschermingsmiddelen en collectieve en/of individuele valbeveiligingsmiddelen niet heeft verstrekt, is de werknemer niet verplicht zijn werkzaamheden aan te vangen dan wel heeft hij het recht bedoelde werkzaamheden te beëindigen na zijn werkgever daarvan in kennis te hebben gesteld. De werkgever is in dat geval verplicht het loon door te betalen. 9. Sociale partners hebben in de Arbocatalogus Platte Daken***, raadpleegbaar via www.arbocatalogus-plattedaken.nl***,[2] vastgelegd op welke wijze een werkgever kan voldoen aan de door de overheid gestelde doelvoorschriften over veilig en gezond werken. De werkgever dient binnen zijn bedrijf gebruik te maken van de in de Arbocatalogus opgenomen maatregelen toe te passen cq. door te voeren dan wel aantoonbaar zodanige maatregelen te treffen dat er minimaal voldaan wordt aan het in de Arbowetgeving, de Arbocatalogus en deze CAO bepaalde beschermingsniveau. 10. De Branche-Risico Inventarisatie & Evaluatie (Branche-RI&E)[3] maakt integraal onderdeel uit van deze CAO. ***De Branche-RI&E is te verkrijgen via SBD, Postbus 1470, 3430 BL NIEUWEGEIN, (030) 606 21 12, info@sbd.nl, www.sbd.nl.***
ARTIKEL 15	Preventie-medewerker	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~~***SF*** BIKUDAK, gevolgd te hebben.
ARTIKEL 18A1	Vergoedingen werknemers	1. Indien een werknemer, naar het oordeel van de werkgever, voor de reis van de woonplaats naar het object vice versa, eventueel met een tussenstop op het bedrijfsadres van de werkgever, 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.

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
ARTIKEL 18A1	Vergoedingen werknemers	2. De in lid 1 genoemde vervoermiddelenvergoeding bedraagt:

Vervoermiddelenvergoeding	***vanaf 1 maart 2025***	***vanaf 1 juli 2025***	
Voor het gebruik van een bromfiets of snorfiets per dag:			
1. voor de eerste 25 kilometer:	***€ 1,73***	***€ 1,76***	***per dag***
2. voor elke kilometer boven 25 kilometer per dag:	***€ 0,11***	***€ 0,11***	***per km***
Voor het gebruik van een motorfiets, per kilometer:	***€ 0,35***	***€ 0,36***	***per km***
Voor het gebruik van een auto:			
1. voor een werknemer, die alleen naar het werk reist, per kilometer:	***€ 0,48***	***€ 0,48***	***per km***
2. voor de werknemer, die met één collega naar en van het werk reist, per kilometer:	***€ 0,49***	***€ 0,49***	***per km***
3. voor de werknemer, die met twee collega's naar en van het werk reist, per kilometer:	***€ 0,55***	***€ 0,56***	***per km***
4. voor de werknemer, die met drie of meer collega's naar en van het werk reist, per kilometer:	***€ 0,57***	***€ 0,58***	***per km***

~~**Vervoermiddelenvergoeding**~~	~~**vanaf 1 Januari 2025**~~	~~**vanaf 1 juli 2024**~~	
~~Voor het gebruik van een bromfiets of snorfiets per dag:~~			
~~1. voor de eerste 25 kilometer:~~	~~€ 1,64~~	~~€ 1,66~~	~~per dag~~
~~2. voor elke kilometer boven 25 kilometer per dag:~~	~~€ 0,10~~	~~€ 0,10~~	~~per km~~
~~Voor het gebruik van een motorfiets, per kilometer:~~	~~€ 0,33~~	~~€ 0,34~~	~~per km~~
~~Voor het gebruik van een auto:~~			
~~1. voor een werknemer, die alleen naar het werk reist, per kilometer:~~	~~€ 0,45~~	~~€ 0,46~~	~~per km~~
~~2. voor de werknemer, die met één collega naar en van het werk reist, per kilometer:~~	~~€ 0,46~~	~~€ 0,47~~	~~per km~~
~~3. voor de werknemer, die met twee collega's naar en van het werk reist, per kilometer:~~	~~€ 0,52~~	~~€ 0,53~~	~~per km~~
~~4. voor de werknemer, die met drie of meer collega's naar en van het werk reist, per kilometer:~~	~~€ 0,54~~	~~€ 0,55~~	~~per km~~

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.

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
		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 2024 € 1,50 per dag en per 1 juli 2024 € 1,52 per dag.~~***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 maart 2025 € 1,58 per dag en per 1 juli 2025 € 1,61 per dag.*** 6. ~~De werknemer die in overleg met zijn werkgever vanuit zijn huis werkt, heeft per dag dat hij thuis werkt recht op een onbelaste thuiswerkvergoeding conform de fiscale regels. Deze vergoeding bedraagt vanaf 1 januari 2024 € 3,35 en vanaf 1 juli 2024 € 2,35 netto per werkdag.~~ ***De werknemer die in overleg met zijn werkgever vanuit zijn huis werkt, heeft per dag dat hij thuis werkt recht op een onbelaste thuiswerkvergoeding conform de fiscale regels. Deze vergoeding bedraagt vanaf 1 maart 2025 € 2,40 netto per werkdag.***
ARTIKEL 18A2	Vergoedingen UTA-werknemers	1. UTA-werknemers hebben recht op de geldende fiscale netto maximum kilometervergoeding voor woon- werkverkeer. 2. De in lid 1 genoemde vervoermiddelenvergoeding bedraagt:

Vervoermiddelenvergoeding	*vanaf 1 maart 2025*	*vanaf 1 juli 2025*	
Voor het gebruik van een fiets, per kilometer:	*€ 0,23*	*€ 0,23*	*per km*
1. de eerste 10 km zijn voor rekening werknemer (enkele reisafstand)			
2. met een maximum van € 25,- per maand			
Voor het gebruik van een bromfiets of snorfiets per dag:	*€ 0,23*	*€ 0,23*	*per km*
1. de eerste 10 km zijn voor rekening werknemer (enkele reisafstand)			
2. voor elke kilometer boven de 10 kilometer per dag met een maximum van 70 km (enkele reisafstand) :			
Voor het gebruik van een auto:	*€ 0,23*	*€ 0,23*	*per km*
1. de eerste 10 km zijn voor rekening werknemer (enkele reisafstand)			
2. met een maximum van 70 km (enkele reisafstand)			
Openbaar Vervoer:			
1. Daadwerkelijke gemaakte kosten			
2. Reiskostenvergoeding - de eerste 10 km zijn voor rekening werknemer - maximum van 70 km enkele reisafstand)	*€ 0,23*	*€ 0,23*	*per km*

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)

~~**Vervoermiddelenvergoeding**~~	~~**vanaf 1 januari 2024**~~	
~~Voor het gebruik van een fiets, per kilometer:~~	~~€ 0,23~~	~~per km~~
~~1. de eerste 10 km zijn voor rekening werknemer (enkele reisafstand)~~		
~~2. met een maximum van € 25,- per maand~~		
~~Voor het gebruik van een bromfiets of snorfiets per dag:~~	~~€ 0,23~~	~~per km~~
~~1. de eerste 10 km zijn voor rekening werknemer (enkele reisafstand)~~		
~~2. voor elke kilometer boven de 10 kilometer per dag met een maximum van 70 km (enkele reisafstand) :~~		
~~Voor het gebruik van een auto:~~	~~€ 0,23~~	~~per km~~
~~1. de eerste 10 km zijn voor rekening werknemer (enkele reisafstand)~~		
~~2. met een maximum van 70 km (enkele reisafstand)~~		
~~Openbaar Vervoer:~~		
~~1. Daadwerkelijke gemaakte kosten~~		
~~2. Reiskostenvergoeding~~ ~~- de eerste 10 km zijn voor rekening Werknemer~~ ~~- maximum van 70 km (enkele reisafstand)~~	~~€ 0,23~~	~~per km~~

3. De reisafstand woon-werkverkeer wordt bepaald met behulp van de routeplanner van de ANWB, van huisadres naar werk op basis van de optie ‘kortste route’. De afstand van een enkele reis wordt afgerond op hele kilometers.

4. Indien door een verhuizing op eigen initiatief van de UTA-werknemer de reisafstand woon-werkverkeer groter wordt, is de werkgever niet verplicht het meerdere aan reiskosten te vergoeden.

5. ~~Indien de UTA-werknemer tijdens werktijd en voor zijn werkzaamheden moet reizen en hiervoor gebruik maakt van eigen vervoer, geldt vanaf 1 januari 2024 een vergoeding van € 0,43 per kilometer en vanaf 1 juli 2024 een vergoeding van € 0,44 per kilometer.~~***Indien de UTA-werknemer tijdens werktijd en voor zijn werkzaamheden moet reizen en hiervoor gebruik maakt van eigen vervoer, geldt vanaf 1 maart 2025 een vergoeding van € 0,46 per kilometer.***

6. Als de UTA-werknemer tijdens werktijd en voor zijn werkzaamheden gebruikmaakt van het OV, worden de daadwerkelijke reiskosten vergoed.

<table>
<tr><th>Artikel</th><th>Onderwerp</th><th>Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td>7. Bestaande regelingen op individueel of bedrijfsniveau die gunstiger zijn voor de werknemer, blijven bestaan voor zover het dienstverbanden betreft die voor 1 januari 2024 zijn ingegaan. Indien een werkgever deze gunstiger bedrijfsregeling ook wil toepassen voor UTA-werknemers die op of na 1 januari 2024 bij hem in dienst treden, behoeft hij daarvoor – in afwijking van artikel 42, lid1- geen dispensatie van CAO-partijen te vragen.

8. ~~De UTA-werknemer die in overleg met zijn werkgever vanuit zijn huis werkt, heeft per dag dat hij thuis werkt recht op een onbelaste thuiswerkvergoeding conform de fiscale regels. Deze vergoeding bedraagt vanaf 1 januari 2024 € 3,35 en vanaf 1 juli 2024 € 2,35 netto per werkdag.~~***De UTA-werknemer die in overleg met zijn werkgever vanuit zijn huis werkt, heeft per dag dat hij thuis werkt recht op een onbelaste thuiswerkvergoeding conform de fiscale regels. Deze vergoeding bedraagt vanaf 1 maart 2025 € 2,40 per werkdag.***</td></tr>
<tr><td>ARTIKEL 18B</td><td>Werkkosten-regeling</td><td>Indien de werkgever tegen het eind van het kalenderjaar of zoveel later als de werkgever de nota inzake de vakbondscontributie van de ***(UTA-)***werknemer heeft ontvangen, behoudt de ***(UTA-)***werknemer het recht op fiscaalvriendelijke verrekening van de vakbondscontributie.</td></tr>
<tr><td>ARTIKEL 19 lid 3</td><td>Logies</td><td>~~3. Voor arbeidsmigranten dient de huisvesting te voldoen aan de normen zoals vastgesteld door de Stichting Normering Flexwonen (SNF).~~***De inlener vergewist zich ervan dat ingeval van uitzending of detachering van arbeidsmigranten de huisvesting voldoet aan de normen zoals vastgesteld door de StichtingNormering Flexwonen (SNF).***</td></tr>
<tr><td>ARTIKEL 22 lid 1</td><td>Vakantie</td><td>1. Vakantierechten
Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op het volgende aantal verlofdagen:

<table>
<tr><th>Leeftijd</th><th colspan="3">Aantal werkdagen</th></tr>
<tr><td></td><td>verlof-dagen</td><td>senioren-dagen</td><td>totaal</td></tr>
<tr><td>tot 10 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd</td><td>25</td><td>0</td><td>25</td></tr>
<tr><td>tussen 10 jaar en 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd</td><td>25</td><td>9</td><td>34</td></tr>
<tr><td>vanaf 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd</td><td>25</td><td>12</td><td>37</td></tr>
</table>
Een werknemer die gedurende het kalenderjaar de leeftijd bereikt waarop hij recht heeft op seniorendagen, heeft recht op deze dagen naar rato. Hierbij zal het aantal op hele dagen worden afgerond.

De ingangsleeftijd van de seniorendagen loopt synchroon op met de AOW-gerechtigde leeftijd. ***Als de AOW-gerechtigde leeftijd van de betrokken werknemer nog niet bekend is, dan wordt de ingangsleeftijd van de seniorendagen bepaald op basis van de hoogste vastgestelde 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.~~</td></tr>
</table>

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
ARTIKEL 24 lid 1	Korte verzuimen	1. In de hierna volgende gevallen heeft iedere (UTA-)werknemer aanspraak op verzuim met behoud van het individueel overeengekomen loon gedurende de voor ieder geval vastgestelde tijd, mits het verzuim gedurende de arbeidstijd naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, de werknemer de gebeurtenis zo mogelijk bijwoont en de werkgever tijdig - zoals in de volgende leden aangegeven - op de hoogte stelt: a. bij ondertrouw van de werknemer, gedurende een halve dag; b. bij huwelijk van de werknemer, mits 3 dagen van tevoren aangekondigd, gedurende 2 dagen; c. bij huwelijk van één van zijn kinderen, pleegkinderen, broers, zusters, schoonzusters en zwagers, mits 3 dagen van tevoren aangekondigd, gedurende 1 dag; d. bij bevalling van de partner van de werknemer, of de bevalling van degene van wie de werknemer het kind erkent, gedurende de eerste vier weken na de bevalling een maal de arbeidsduur per week; **Voor sub b, c en d geldt: indien voorgenoemde 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;** 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;~~

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
		h. voor werknemers een jaar voorafgaande aan de eerst mogelijke datum van uittreding of pensioen voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de tijd van pensionering gedurende ten hoogste 2 dagen. Hiertoe dient een inschrijvingsbewijs van een door het bedrijfsleven algemeen aanvaarde cursus aan de werkgever te worden overlegd; h. voor werknemers een jaar voorafgaande aan de eerst mogelijke datum van uittreding of pensioen voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de tijd van pensionering gedurende ten hoogste 2 dagen. Hiertoe dient een inschrijvingsbewijs van een door het bedrijfsleven algemeen aanvaarde cursus aan de werkgever te worden overlegd; i. ~~bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk~~***bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig*** huwelijksjubileum 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 ~~behandelend geneesheer~~***behandelend arts*** 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.

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
ARTIKEL 24B	Aanvullend geboorte-verlof	***De werkgever vult gedurende het aanvullend geboorteverlof, met een maximum van 5 weken, de uitkering aan die werknemer van het UWV ontvangt (artikel 4:2b Wet arbeid en zorg) tot 85% van het individueel overeengekomen loon.*** De werknemer kan ~~zijn~~ ***diens*** pensioenopbouw bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid voor 100% vrijwillig voortzetten tijdens de ~~vijf~~ ***5*** 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 27	Onderbreking wegens onwerkbaar weer	Er is een CAO onwerkbaar weer voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven ~~1 jan 2023 – 31 december 2024~~ (CAO onwerkbaar weer). In de CAO onwerkbaar weer worden nadere regels gesteld voor de situatie dat niet gewerkt kan worden wegens bijzondere weersomstandigheden.
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)~~***SF BIKUDAK***.
ARTIKEL 30 lid 1	WGA-hiaat-verzekering Uitgebreid (titel aangepast)	**ARTIKEL 30 WGA-~~gat~~*hiaat*verzekering Uitgebreid** 1. De werkgever is verplicht iedere werknemer (inclusief UTA-werknemer(s) een WGA-~~gat~~***hiaat***verzekering 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-~~gat~~ ***hiaat***verzekering Uitgebreid, kunnen onder voorwaarden dispensatie aanvragen bij CAO-partijen. De van toepassing zijnde voorwaarden van deze WGA-~~gat~~***hiaat***verzekering Uitgebreid en de dispensatieregeling zijn opgenomen als bijlage VIII van deze CAO.
ARTIKEL 31 lid 4	Aanvullingen bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid	1. 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 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.

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
		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 40	Vakbonds-activiteiten in de onder-neming	1. Om contacten mogelijk te maken tussen de werknemers-organisaties 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.~~ ***De contactpersoon wordt in de gelegenheid gesteld buiten werktijd contact te hebben met de werknemers 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.

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
		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.~~***De werkgever zal desgevraagd bedrijfsruimte beschikbaar stellen voor vergaderingen – als regel buiten werktijd – met de in lid 2 genoemde leden en/of de in lid 3 genoemde werknemers 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 vakbonds-contributie	Indien de ***(UTA-)***werknemer daar schriftelijk om verzoekt, zal de werkgever onder hierna genoemde voorwaarden de door ***(UTA-)*** 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 ***(UTA-)***werknemer een bewijs van betaling van de jaarcontributie aan de werkgever overlegt; - de ***(UTA-)***werknemer voor de uitvoering van de verplichting eventueel verder benodigde informatie verstrekt.
ARTIKEL 42 lid 2	CAO-partijen en dispen-satie	2. Het secretariaat van CAO-partijen is gevestigd: Postbus 1248, 3430 BE NIEUWEGEIN~~, telefoonnummer 030 – 6063238, e-mail-adres info@caobikudak.nl~~. ***(030) 606 32 38 I info@caobikudak.nl***
ARTIKEL 43 lid 1 en 2	Duur, op-zegging en verlenging	1. Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari ~~2024~~ ***2025***. 2. De duur van deze overeenkomst is bepaald op 12 maanden en loopt op 31 december ~~2024~~***2025*** van rechtswege af zonder dat formele opzegging vereist is.

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
BIJLAGE II Loonregelingen		
BIJLAGE II Artikel 1 lid 1	Loonregeling	1. De garantieweeklonen en garantie-uurlonen bedragen ~~(in Euro)~~:

Garantielonen voor volwassenen

FUNCTIE-GROEP	***WEEKLOON***	***UURLOON***	***WEEKLOON***	***UURLOON***
	per 1 maart 2025	***per 1 maart 2025***	***per 1 juli 2025***	***per 1 juli 2025***
1A en 1B	***€ 690.64***	***€ 17.27***	***€ 701,00***	***€ 17,53***
2	***€ 730,69***	***€ 18,27***	***€ 741,65***	***€ 18,54***
3	***€ 771,84***	***€ 19,30***	***€ 783,41***	***€ 19,59***
4	***€ 813,51***	***€ 20,34***	***€ 825,71***	***€ 20,64***
5	***€ 854,64***	***€ 21,37***	***€ 867,46***	***€ 21,69***

FUNCTIE-GROEP	**WEEKLOON**		**UURLOON**	
	~~Per 01-01-2024~~	~~Per 01-07-2024~~	~~Per 01-01-2024~~	~~Per 01-07-2024~~
~~1A en 1B~~	~~654,26~~	~~664,08~~	~~16,36~~	~~16,60~~
~~2~~	~~692,21~~	~~702,59~~	~~17,31~~	~~17,56~~
~~3~~	~~731,18~~	~~742,15~~	~~18,28~~	~~18,55~~
~~4~~	~~770,66~~	~~782,22~~	~~19,27~~	~~19,56~~
~~5~~	~~809,62~~	~~821,77~~	~~20,24~~	~~20,54~~

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

FUNCTIE-GROEP	***WEEKLOON***	***UURLOON***	***WEEKLOON***	***UURLOON***
	per 1 maart 2025	***per 1 maart 2025***	***per 1 juli 2025***	***per 1 juli 2025***
1A en 1B	***€ 649,84***	***€ 16,25***	***€ 659,59***	***€ 16,49***

~~**FUNCTIE-GROEP**~~	~~**WEEKLOON**~~		~~**UURLOON**~~	
	~~Per 01-01-2024~~	~~Per 01-07-2024~~	~~Per 01-01-2024~~	~~Per 01-07-2024~~
~~1A en 1B~~	~~615,61~~	~~624,84~~	~~15,39~~	~~15,62~~

Garantielonen voor jeugdigen met diploma vakopleiding

LEEFTIJD	***WEEKLOON***	***UURLOON***	***WEEKLOON***	***UURLOON***
	per 1 maart 2025*)	***per 1 maart 2025*)***	***per 1 juli 2025***	***per 1 juli 2025***
17 jaar**)	***€ 649,84***	***€ 16,25***	***€ 659,59***	***€ 16,49***
18 jaar)***	***€ 690,64***	***€ 17,27***	***€ 701,00***	***€ 17,53***
19 jaar)***	***€ 690,64***	***€ 17,27***	***€ 701,00***	***€ 17,53***

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)

** Voor de maanden januari 2025 en februari 2025 vindt nog een nabetaling van 2,75% aan jeugdige werknemers plaats in verband met de verhoging van het minimumloon waar de jeugdlonen aan gekoppeld waren.*

*** 17-jarigen met diploma vakopleiding worden ingedeeld in functiegroep 1A en 1B voor volwassenen zonder diploma vakopleiding.*

**** 18- en 19 jarigen met diploma vakopleiding worden ingedeeld in functiegroep 1A en 1B voor volwassenen met diploma vakopleiding.*

~~LEEFTIJD~~	~~WEEKLOON~~		~~UURLOON~~	
	~~Per 01-01-2024~~	~~Per 01-07-2024~~	~~Per 01-01-2024~~	~~Per 01-07-2024~~
~~17 jaar~~	~~403,61~~	~~416,08~~	~~10,09~~	~~10,40~~
~~18 jaar~~	~~437,91~~	~~451,44~~	~~10,95~~	~~11,29~~
~~19 jaar~~	~~525,49~~	~~541,73~~	~~13,14~~	~~13,54~~

Garantielonen voor jeugdigen zonder diploma vakopleiding

FUNCTIE-GROEP	*WEEKLOON*	*UURLOON*	*WEEKLOON*	*UURLOON*
	per 1 maart 2025)*	*per 1 maart 2025*)*	*per 1 juli 2025*	*per 1 juli 2025*
16 jaar	*€ 353,13*	*€ 8,83*	*€ 358,43*	*€ 8,96*
17 jaar	*€ 404,31*	*€ 10,11*	*€ 410,38*	*€ 10,26*
18 jaar	*€ 438,67*	*€ 10,97*	*€ 445,25*	*€ 11,13*
19 jaar	*€ 526,41*	*€ 13,16*	*€ 534,30*	*€ 13,36*

** Voor de maanden januari 2025 en februari 2025 vindt nog een nabetaling van 2,75% aan jeugdige werknemers plaats in verband met de verhoging van het minimumloon waar de jeugdlonen aan gekoppeld waren.*

~~LEEFTIJD~~	~~WEEKLOON~~		~~UURLOON~~	
	~~Per 01-01-2024~~	~~Per 01-07-2024~~	~~Per 01-01-2024~~	~~Per 01-07-2024~~
~~16 jaar~~	~~320,47~~	~~330,37~~	~~8,01~~	~~8,26~~
~~17 jaar~~	~~366,92~~	~~378,25~~	~~9,17~~	~~9,46~~
~~18 jaar~~	~~398,10~~	~~410,40~~	~~9,95~~	~~10,26~~
~~19 jaar~~	~~477,72~~	~~492,48~~	~~11,94~~	~~12,31~~

~~De garantielonen voor jeugdige werknemers zonder vakopleiding zijn met ingang van 1 januari 2024 een percentage van het wettelijk minimumjeugdloon:~~
~~- 16 en 17 jaar: 175% van het wettelijk minimumjeugdloon;~~
~~- 18 en 19 jaar: 150% van het wettelijk minimumjeugdloon.~~

~~De garantielonen voor jeugdige werknemers met een diploma vakopleiding zijn met ingang van 1 januari 2024 gelijk aan het garantieloon zonder diploma vakopleiding plus 10%.~~

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)

Garantielonen voor nieuwe instromers (zonder ervaring in de sector), per ~~1 januari 2024~~*1 maart 2025*)*

	1e halfjaar		*2e halfjaar*	
LEEFTIJD	*WEEKLOON*	*UURLOON*	*WEEKLOON*	*UURLOON*
16 jaar	*€ 233,15*	*€ 5,83*	*€ 269,96*	*€ 6,75*
17 jaar	*€ 266,94*	*€ 6,67*	*€ 309,09*	*€ 7,73*
18 jaar	*€ 320,18*	*€ 8,00*	*€ 355,68*	*€ 8,89*
19 jaar	*€ 384,13*	*€ 9,60*	*€ 426,82*	*€ 10,67*

* *Voor de maanden januari 2025 en februari 2025 vindt nog een nabetaling van 2,75% aan jeugdige werknemers plaats in verband met de verhoging van het minimumloon waar de jeugdlonen aan gekoppeld waren.*

	~~1e halfjaar~~		~~2e halfjaar~~	
~~LEEFTIJD~~	~~WEEKLOON~~	~~UURLOON~~	~~WEEKLOON~~	~~UURLOON~~
~~16 jaar~~	~~217,46~~	~~5,44~~	~~251,80~~	~~6,29~~
~~17 jaar~~	~~248,98~~	~~6,22~~	~~288,29~~	~~7,21~~
~~18 jaar~~	~~298,58~~	~~7,46~~	~~331,75~~	~~8,29~~
~~19 jaar~~	~~358,29~~	~~8,96~~	~~398,10~~	~~9,95~~

Garantielonen voor nieuwe instromers (zonder ervaring in de sector) per 1 juli *2025*

	1e halfjaar		*2e halfjaar*	
LEEFTIJD	*WEEKLOON*	*UURLOON*	*WEEKLOON*	*UURLOON*
16 jaar	*€ 236,64*	*€ 5,92*	*€ 274,01*	*€ 6,85*
17 jaar	*€ 270,94*	*€ 6,77*	*€ 313,72*	*€ 7,84*
18 jaar	*€ 324,99*	*€ 8,12*	*€ 361,02*	*€ 9,03*
19 jaar	*€ 389,90*	*€ 9,75*	*€ 433,22*	*€ 10,83*

	~~1e halfjaar~~		~~2e halfjaar~~	
~~LEEFTIJD~~	~~WEEKLOON~~	~~UURLOON~~	~~WEEKLOON~~	~~UURLOON~~
~~16 jaar~~	~~224,18~~	~~5,60~~	~~259,58~~	~~6,49~~
~~17 jaar~~	~~256,67~~	~~6,42~~	~~297,20~~	~~7,43~~
~~18 jaar~~	~~307,80~~	~~7,70~~	~~342,00~~	~~8,55~~
~~19 jaar~~	~~369,36~~	~~9,23~~	~~410,40~~	~~10,26~~

~~Voor 16 en 17 jarige geldt:~~
~~Jaar 1 eerste half jaar 118,75% van het wettelijk minimumloon;~~
~~Jaar 2 tweede half jaar 137,50% van het wettelijk minimumloon.~~

~~Voor 18 en 19 jarige geldt:~~
~~Jaar 1 eerste half jaar 112,50% van het wettelijk minimumloon;~~
~~Jaar 2 tweede half jaar 125,00% van het wettelijk minimumloon.~~

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)

Garantielonen voor werknemers met een arbeidsbeperking, per 1 januari ~~2024~~*2025*

	Eerste jaar van het dienst-verband		*Tweede jaar van het dienstverband*	
	100% van het WML		*110% van het WML*	
LEEFTIJD	*WEEKLOON*	*UURLOON*	*WEEKLOON*	*UURLOON*
16 jaar	*€ 194,03*	*€ 4,85*	*€ 213,43*	*€ 5,34*
17 jaar	*€ 222,15*	*€ 5,55*	*€ 244,36*	*€ 6,11*
18 jaar	*€ 281,20*	*€ 7,03*	*€ 309,32*	*€ 7,73*
19 jaar	*€ 337,44*	*€ 8,44*	*€ 371,18*	*€ 9,28*
20 jaar	*€ 449,92*	*€ 11,25*	*€ 494.91*	*€ 12,37*
21 jaar en ouder	*€ 562,40*	*€ 14,06*	*€ 618,64*	*€ 15,47*

	~~Eerste jaar van het dienst-verband~~		~~Tweede jaar van het dienstverband~~	
	~~100% van het WMJL~~		~~110% van het WMJL~~	
~~LEEFTIJD~~	~~WEEKLOON~~	~~UURLOON~~	~~WEEKLOON~~	~~UURLOON~~
~~16 jaar~~	~~183,13~~	~~4,58~~	~~201,44~~	~~5,04~~
~~17 jaar~~	~~209,67~~	~~5,24~~	~~230,63~~	~~5,77~~
~~18 jaar~~	~~265,40~~	~~6,64~~	~~291,94~~	~~7,30~~
~~19 jaar~~	~~318,48~~	~~7,96~~	~~350,33~~	~~8,76~~
~~20 jaar~~	~~424,64~~	~~10,62~~	~~467,10~~	~~11,68~~
~~21 jaar en ouder~~	~~530,80~~	~~13,27~~	~~583,88~~	~~14,60~~

Garantielonen voor werknemers met een arbeidsbeperking, per 1 juli *2025*

	Eerste jaar van het dienst-verband		*Tweede jaar van het dienstverband*	
	100% van het WML		*110% van het WML*	
LEEFTIJD	*WEEKLOON*	*UURLOON*	*WEEKLOON*	*UURLOON*
16 jaar	*€ 198,72*	*€ 4,97*	*€ 218,59*	*€ 5,46*
17 jaar	*€ 227,52*	*€ 5,69*	*€ 250,27*	*€ 6,26*
18 jaar	*€ 288,00*	*€ 7,20*	*€ 316,80*	*€ 7,92*
19 jaar	*€ 345,60*	*€ 8,64*	*€ 380,16*	*€ 9,50*
20 jaar	*€ 460,80*	*€ 11,52*	*€ 506,88*	*€ 12,67*
21 jaar en ouder	*€ 576,00*	*€ 14,40*	*€ 633,60*	*€ 15,84*

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)

	~~Eerste jaar van het dienst-verband~~		~~Tweede jaar van het dienstverband~~	
	~~100% van het WMJL~~		~~110% van het WMJL~~	
~~LEEFTIJD~~	~~WEEKLOON~~	~~UURLOON~~	~~WEEKLOON~~	~~UURLOON~~
~~16 jaar~~	~~188,78~~	~~4,72~~	~~207,66~~	~~5,19~~
~~17 jaar~~	~~216,14~~	~~5,40~~	~~237,76~~	~~5,94~~
~~18 jaar~~	~~273,60~~	~~6,84~~	~~300,96~~	~~7,52~~
~~19 jaar~~	~~328,40~~	~~8,21~~	~~361,15~~	~~9,03~~
~~20 jaar~~	~~437,76~~	~~10,94~~	~~481,54~~	~~12,04~~
~~21 jaar en ouder~~	~~547,20~~	~~13,68~~	~~601,92~~	~~15,05~~

BIJLAGE II Artikel 4	Algemene loons-verhogingen	1. De garantielonen worden gedurende de looptijd van deze CAO volgens de gebruikelijke systematiek op de volgende wijze verhoogd: - ~~per 1 januari 2024 5,75%~~;***per 1 maart 2025 4,0%***; - ~~per 1 juli 2024 1,50 %~~***per 1 juli 2025 1,5%***. De procentuele stijging van het consumentenprijsindexcijfer werknemers laag (CBS) is daarin begrepen. 2. De individueel overeengekomen lonen die hoger zijn dan het garantieloon worden ook met deze percentages verhoogd. De verhoging wordt toegepast over het individueel overeengekomen loon tot aan het garantieloon van werknemers in functiegroep 5 plus ~~10~~***30***%. Over het gedeelte van het loon dat boven deze grens ligt, is er geen verplichte loonsverhoging. Het bepaalde in dit lid geldt ook voor UTA-werknemers. 3. De structurele loonsverhoging, zoals bedoeld in lid 1 en de maximering zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel, gelden ook voor UTA-werknemers, met uitzondering van de bedrijfsleider die rechtstreeks aan de directie rapporteert. ~~4. De werkgever betaalt aan de werknemers en UTA-werknemers, die op 1 oktober 2024 bij hem in dienst zijn een eenmalige uitkering van €500 bruto bij een 40-urige werkweek. Bij een parttime dienstverband is de uitkering naar rato van de omvang van het dienstverband. De werkgever betaalt de eenmalige uitkering met de loonbetaling van de maand oktober 2024.~~

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
BIJLAGE II Artikel 5 lid 3	Lonen voor UTA-werk-nemers	3. De garantielonen voor UTA-werknemers worden als volgt berekend: - UTA 1: het wettelijk minimumloon + 10%; - UTA 2: de oude berekeningsgrondslag plus ~~5,75%~~***4% (per 1 maart 2025) en 1,5% per 1 juli 2025***; - UTA 3: het garantieloon voor werknemers in functiegroep 5. **Garantielonen voor UTA-werknemers*)** ***FUNCTIEGROEP*** | ***MAANDLOON per 1 maart 2025*** | ***MAANDLOON per 1 juli 2025*** ***UTA 1*** | ***€ 2.712,71*** | ***€ 2.753,40*** ***UTA 2*** | ***€ 3.120,20*** | ***€ 3.167,00*** ***UTA 3*** | ***€ 3.703,64*** | ***€ 3.759,19*** ~~**FUNCTIEGROEP**~~ | ~~**MAANDLOON**~~ ~~Per 01-01-2024~~ | ~~**MAANDLOON**~~ ~~Per 01-07-2024~~ ~~UTA 1~~ | ~~2.530,19~~ | ~~2.608,37~~ ~~UTA 2~~ | ~~2.955,85~~ | ~~3.000,19~~ ~~UTA 3~~ | ~~3.508,56~~ | ~~3.561,19~~ Per categorie UTA-werknemers wordt de loonsverhoging berekend over het contractloon tot maximaal het garantieloon, omgerekend van week- naar maandloon, van werknemers in functiegroep 5 plus ~~10~~***30***%. Het gaat dus maximaal over de volgende bedragen: ***per 1 maart 2025*** | ***€ 4.814,73*)*** ***per 1 juli 2025*** | ***€ 4.886,95*)*** ~~Per 01-01-2024~~ | ~~€ 3.859,42*~~ ~~Per 01-07-2024~~ | ~~€ 3.917,31*~~ Het voorgaande is niet van toepassing op bedrijfsleiders die rechtstreeks aan de directie rapporteren. * Op basis van een volledige werkweek (40 uur)

<table>
<tr><th>Artikel</th><th>Onderwerp</th><th>Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)</th></tr>
<tr><td>BIJLAGE II

Artikel 7 Lid 1</td><td>Toeslag voor sloopwerk</td><td>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.

<s>Deze toeslag bedraagt per 1 januari 2024 € 0,51 per uur en per 1 juli 2024 € 0,52 per uur voor de tijd die daadwerkelijk aan bewerking wordt besteed.</s>
Deze toeslag bedraagt per 1 maart 2025 € 0,54 per uur en per 1 juli 2025 € 0,55 per uur voor de tijd die daadwerkelijk aan bewerking wordt besteed.</td></tr>
<tr><td>BIJLAGE II

Artikel 9 lid 2</td><td>Premie schadevrij rijden</td><td>2. De hoogte van de premie is als volgt bepaald:

a. Na afloop van het eerste schadevrij kalenderkwartaal bedraagt de premie over dat kwartaal per 1 maart 2025 € 16,27 en per 1 juli 2025 € 16,51.

b. Voor ieder direct aansluitend kalenderkwartaal dat schadevrij wordt gereden, wordt de premie verhoogd met <s>€ 2,57</s> tot een maximum premie van € 25,95 per kwartaal vanaf 1 maart 2025. Voor ieder direct aansluitend kalenderkwartaal vanaf 1 juli 2025 dat schadevrij wordt gereden, wordt de premie verhoogd met <s>€ 2,60</s> tot een maximum premie van € 26,34 per kwartaal.
Zodra men over een bepaald kwartaal geen premie heeft genoten zal over het eerstvolgende kalenderkwartaal wederom vanaf 1 maart 2025 € 16,27 en vanaf 1 juli 2025 € 16,51 worden uitbetaald.

c. Nadat 12 aaneengesloten kwartalen schadevrij is gereden, wordt een extra bonus toegekend. Deze bedraagt vanaf 1 maart 2025 € 33,00 en vanaf 1 juli 2025 € 33,49.

d. Na elke hierop volgende vier aaneengesloten kwartalen schadevrij rijden zal wederom een extra bonus worden toegekend. Deze bedraagt vanaf 1 maart 2025 € 33,00 en vanaf 1 juli 2025 € 33,49.

Bijlage artikel 9: overzicht premie schadevrij rijden

<table>
<tr><th>Premie schadevrij rijden</th><th>per1 maart 2025</th><th>per1 juli 2025</th></tr>
<tr><td>na afloop van het eerste schadevrije jaar</td><td>€ 16,27</td><td>€ 16,51</td></tr>
<tr><td>verhoging ieder aansluitend kwartaal</td><td>€ 2,57</td><td>€ 2,60</td></tr>
<tr><td>met een maximum van</td><td>€ 25,95</td><td>€ 26,34</td></tr>
<tr><td>geen premie genoten eerstvolgende kwartaal</td><td>€ 16,27</td><td>€ 16,51</td></tr>
<tr><td>na 12 aaneengesloten kwartalen</td><td>€ 33,00</td><td>€ 33,49</td></tr>
<tr><td>na elk van de volgende vier kwartalen</td><td>€ 33,00</td><td>€ 33,49</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
		~~a. Na afloop van het eerste schadevrij kalenderkwartaal bedraagt de premie over dat kwartaal per 1 januari 2024 € 15,41 en per 1 juli 2024 € 15,64.~~ ~~b. Voor ieder direct aansluitend kalenderkwartaal dat schadevrij wordt gereden, wordt de premie verhoogd met € 2,43 tot een maximum premie van € 24,58 per kwartaal vanaf 1 januari 2024. Voor ieder direct aansluitend kalenderkwartaal vanaf 1 juli 2024 dat schadevrij wordt gereden, wordt de premie verhoogd met € 2,47 tot een maximum premie van € 24,95 per kwartaal vanaf 1 j uli 2024.~~ ~~Zodra men over een bepaald kwartaal geen premie heeft genoten zal over het eerstvolgende kalenderkwartaal wederom vanaf 1 januari 2024 € 15,41 en vanaf 1 juli 2024 € 15,64 worden uitbetaald.~~ ~~c. Nadat 12 aaneengesloten kwartalen schadevrij is gereden, wordt een extra bonus toegekend. Deze bedraagt vanaf 1 januari 2024 € 31,26 en vanaf 1 juli 2024 € 31,73.~~ ~~d. Na elke hierop volgende vier aaneengesloten kwartalen schadevrij rijden zal wederom een extra bonus worden toegekend. Deze bedraagt vanaf 1 januari 2024 € 31,26 en vanaf 1 juli 2024 € 31,73.~~ ~~**Bijlage artikel 9: overzicht premie schadevrij rijden**~~ ~~**Premie schadevrij rijden** | ***Per 1 januari 2024*** | ***per1 juli 2024***~~ ~~na afloop van het eerste schadevrije jaar | € 15,41 | € 15,64~~ ~~verhoging ieder aansluitend kwartaal | € 2,43 | € 2,47~~ ~~met een maximum van | € 24,58 | € 24,95~~ ~~geen premie genoten eerstvolgende kwartaal | € 15,41 | € 15,64~~ ~~na 12 aaneengesloten kwartalen | € 31,26 | € 31,73~~ ~~na elk van de volgende vier kwartalen | € 31,26 | € 31,73~~

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
BIJLAGE III Protocollen		
BIJLAGE III	Protocollen	~~**Overwerk UTA 2 en 3**~~ ~~Voor UTA 2 en 3 werknemers spreken cao-partijen af dat zij gedurende de looptijd van deze CAO een onderzoek doen naar de frequentie waarmee overwerk wordt verricht en welke verschillende regelingen hieromtrent reeds in de bedrijven zijn afgesproken. CAO-partijen zullen na uitkomst van dit onderzoek in overleg treden om de mogelijkheid en de noodzaak van een nadere regeling voor UTA 2 en 3 werknemers te bespreken.~~ **Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)** ~~Voor zover de RVU-regeling mogelijk blijft, erkennen partijen het belang van het voortzetten en verbeteren van deze regeling.~~***Partijen herbevestigen hun besluit om de RVU-regeling voort te zetten, zolang dit mogelijk blijft en hun intentie om deze regeling te verbeteren. Zodra uitsluitsel bestaat over het wettelijke kader maken partijen concrete afspraken over de aard en de omvang van de invulling van de verbeteringen.*** **Onderzoek naar de driedaagse werkweek voor oudere werknemers** Gedurende de looptijd van deze cao zullen partijen onderzoek doen naar de mogelijkheid om de huidige vierdaagse werkweek voor oudere werknemers vanaf een nader te bepalen leeftijd uit te breiden naar een werkweek van drie dagen.
BIJLAGE IV Vervallen		
BIJLAGE IV	Vervallen (titel aangepast)	**Bijlage IV** ~~**MODEL VOOR EEN ARBEIDSREGLEMENT**~~ ***Vervallen*** ~~als bedoeld in artikel 39 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.~~ ~~Is vervallen~~.
BIJLAGE V Vervallen		
BIJLAGE V	Vervallen (titel aangepast)	**Bijlage V** ~~**Wetteksten**~~ ***Vervallen*** ~~In de CAO wordt verwezen naar wetteksten. Wetteksten kunt u vinden op de website van de overheid: wetten.overheid.nl/zoeken~~

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
BIJLAGE VII Functieprofiel Preventiemedewerker		
BIJLAGE VII	Functieprofiel Preventie-medewerker	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 (UTA-)~~medewerkers~~***werknemers***: minimaal één preventiemedewerker. De werkgever kan zelf deze taak van preventiemedewerker op zich nemen bij < 25 (UTA-)~~medewerkers~~-***werknemers***. 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 (Arbeidsomstandigheden wet art. 5 ~~lid 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~~***(UTA-)werknemer***. - 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 (UTA-)werknemers, 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.

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
		Bevoegdheden/faciliteiten: De preventiemedewerker is bevoegd tot het gevraagd en ongevraagd geven van adviezen aan (UTA-)werknemers, 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 (UTA-)werknemer~~s~~ dient er aandacht te zijn voor de volgende aandachtspunten en competenties: - ~~beschikt~~**Beschikken** 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.

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
		- Gratis (digitale) informatie: De SBD ondersteunt de bij haar aangemelde preventiemedewerkers van BIKUDAK bedrijven met veel praktisch voorlichtingsmateriaal. Het gaat om gratis te downloaden of te bestellen materiaal via www.sbd.nl. Tevens ontvangen aangemelde preventiemedewerkers een digitale nieuwsbrief en uitnodiging voor regionale platformbijeenkomsten. - Gratis voorlichting/instructie/coaching door de arbo voorlichters van de SBD middels het opstellen van onder andere: • Een rapportage bij een dakcontrole/instructie. • Presentatie tijdens toolbox bijeenkomsten. • RI&E en plan van aanpak. • Voorbeelden van ongeval- en bijna ongevalformulieren. • Model BHV – bedrijfsnoodplan en protocol BHV plan alleen werkende. • 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**	
BIJLAGE VIII	Mantelovereenkomst WGA-hiaatverzekering Uitgebreid (titel aangepast)	***Bijlage VIII Mantelovereenkomst WGA-hiaatverzekering Uitgebreid*** ***Als bedoeld in artikel 30 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.*** ***Mantelovereenkomst WGA-gatverzekering Uitgebreid Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK*** ***De ondergetekenden*** ***1. Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK, gevestigd en kantoorhoudende te Nieuwegein, hierna te noemen CAO-partijen, rechtsgeldig vertegenwoordigd door enerzijds de vice-voorzitter VEBIDAK en de directeur/secretaris VEBIDAK en anderzijds door de bestuurder FNV en de bestuurder CNV Vakmensen, hierna te noemen 'CAO-Partijen',*** ***en***

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
		2. ***De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Schouten Zekerheid Assuradeuren B.V., statutair gevestigd te Rotterdam en kantoorhoudende te 2909 LC te Capelle aan den IJssel, aan het Rivium Quadrant 81, geregistreerd in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer 24091384, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de directeuren, hierna te noemen 'Schouten Zekerheid'.*** ***Hierna ieder afzonderlijk te noemen 'Partij' en gezamenlijk 'Partijen'.*** ***Overwegende dat*** • ***CAO-partijen de belangen behartigt van de Werkgevers en Werknemers, die onder de werkingssfeer vallen van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK", hierna te noemen CAO;*** • ***de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) risico's voor inkomensverlies voor Werknemers werkzaam in de bedrijfstak bitumineuze en kunststof dakbedekking tot gevolg heeft;*** • ***voor het beheersen van deze risico's CAO-partijen een bepaling in de CAO hebben opgenomen;*** • ***deze bepaling er op ziet, dat de risico's door middel van een verzekering worden afgedekt, waarbij in het algemeen voorzien is in een aanvulling ter voorkoming van verlies van inkomen en tevens in een regeling voor het arbeidsmarktrisico;*** • ***door de bepaling in de CAO voor Werkgevers een verplichting bestaat om aan de Werknemers een WIA aanvullende verzekering aan te bieden;*** • ***deze verplichting betrekking heeft op het voltallige personeel met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor bepaalde of onbepaalde tijd met maximaal het sociaal verzekeringsloon;*** • ***het wenselijk is, dat aan de Werkgevers vallende onder de CAO een regeling wordt aangeboden voor het voldoen aan deze verplichting door middel van een collectieve verzekering bij een verzekeraar;*** • ***deze verzekering zal worden aangeboden door Schouten Zekerheid met ondersteuning van CAO-partijen, waardoor deze laatste niet onder de verplichtingen van de Wet op het financieel toezicht (WFT) valt;*** • ***tussen Partijen overeenstemming bestaat over het afsluiten van een mantelovereenkomst ten behoeve van de Werkgevers vallende onder de CAO, waardoor de verplichting tot het aanbieden van de verzekering voldoende kan worden nagekomen.***

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
		Komen het volgende overeen ***1. Definities*** ***a. Voorwaarden: Polisvoorwaarden WGA Hiaat Uitgebreid 2023*** ***b. Werkgever(s): de onderneming vallende onder de werkingssfeer van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK;*** ***c. Werknemer(s): de in dienst van de Werkgever zijnde persoon met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor bepaalde of onbepaalde tijd met maximaal het sociaal verzekeringsloon conform de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK;*** ***d. Verzekerd loon: dit is 12 maal het vaste overeengekomen bruto maandsalaris, respectievelijk 13 maal het vaste overeengekomen 4-wekensalaris, te vermeerderen met de vakantietoeslag conform de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK, met een maximum van het geldende maximum sociaal verzekeringsloon (voor 2024 € 71.628,84) zoals bepaald in artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen.*** ***2. Inleidende bepalingen*** ***a. De geldende bepalingen van de Voorwaarden maken deel uit van deze mantelovereenkomst en vormen daarmee één geheel. De Voorwaarden gelden voor zover hier in de mantelovereenkomst daarvan niet wordt afgeweken;*** ***b. De bepalingen in onderhavige mantelovereenkomst prevaleren boven de Voorwaarden WGA-gat Uitgebreid, 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-gatverzekering Uitgebreid heeft afgesloten, is verplicht bij de aanmelding een opgave te doen van de Werknemers, die voor de verzekering in aanmerking komen, omvattende:*** ***i. De naam (met voorletters) en personeelsnummer;*** ***ii. De geboortedatum en het geslacht;*** ***iii. De datum van indiensttreding;*** ***iv. Het individuele bruto SV-jaarloon, ook indien dit meer bedraagt dan het maximum SV-loon;***

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
		4. Acceptatie ***a. Werknemers, die gedurende de looptijd van deze mantelovereenkomst op grond van artikel 3 lid b zijn of worden aangemeld, zullen door Schouten Zekerheid automatisch zonder medische selectie worden geaccepteerd; indien Werknemers vóór de ingangsdatum van deze mantelovereenkomst reeds (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn, biedt de WGA-gatverzekering Uitgebreid geen dekking.*** ***b. Alle aangesloten Werkgevers kunnen gebruik maken van deze aanbieding, 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-gatverzekering Uitgebreid beschrijven door onder andere:*** ***i. Opname in de standaardinformatie voor Werkgevers;*** ***ii. Nieuwe Werkgevers attent te maken op deze verzekeringsmogelijkheid om te voldoen aan de CAO.*** ***b. CAO-partijen sluiten gedurende de contractperiode geen mantelovereenkomst met betrekking tot de onderhavige WIA aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekeringen bij een andere verzekeraar.*** ***Indien CAO-partijen overwegen aan het einde van de contractstermijn over te gaan tot het sluiten van een WIA aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering bij een andere verzekeraar, zullen zij zo spoedig mogelijk na het ontstaan van deze overweging, doch minimaal 3 maanden voor de ingangsdatum van dat andere contract, overleg plegen met Schouten Zekerheid. Schouten Zekerheid heeft dan het recht haar Voorwaarden in overleg aan te passen.*** ***c. Indien CAO-partijen overgaan tot het sluiten van de WGA-gatverzekering Uitgebreid bij een andere verzekeraar zal Schouten Zekerheid na afloop van de onderhavige mantelovereenkomst de bestaande klanten/ Werkgevers niet trachten te behouden voor deze arbeidsongeschiktheidsverzekering 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 Schouten Zekerheid dat bij beëindiging van de onderhavige mantelovereenkomst de individuele ondernemingen allen tegelijkertijd per einddatum van deze mantelovereenkomst direct kunnen overstappen naar de nieuwe risicodrager/ verzekeringsmaatschappij.*** ***6. Samenwerking met Schouten Zekerheid Makelaars in Assurantiën B.V.*** ***Bij het tot stand komen van deze mantelovereenkomst WGA-gatverzekering Uitgebreid is Schouten Zekerheid Makelaars in Assurantiën B.V. betrokken als verzekeringsmakelaar.***

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
		7. Omschrijving van de WGA-gatverzekering Uitgebreid ***Algemene informatie over de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen(WIA)*** ***Als een Werknemer ziek wordt, betaalt de Werkgever gedurende twee jaar het loon van de zieke Werknemer door. Mocht het ondanks gezamenlijke inspanningen in twee jaar niet lukken om de Werknemer weer volledig aan het werk te helpen dan krijgen Werkgever en Werknemer te maken met de Wet WIA.*** ***De Wet WIA bestaat uit twee regelingen:*** ***• De regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) en*** ***• De regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA).*** ***IVA*** ***Volledig én duurzaam arbeidsongeschikten (80-100%) krijgen een IVA-uitkering van 75% van het (gemaximeerde) jaarloon. Deze regeling wordt volledig uitgevoerd door het UWV, Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.*** ***WGA*** ***Gedeeltelijk arbeidsongeschikte Werknemers en Werknemers, die volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn, vallen onder de WGA-regeling. Hierbij geldt een ondergrens van 35%. De WGA kent eerst een loongerelateerde uitkering. Hierna ontvangt de Werknemer een loonaanvulling of een WGA-vervolguitkering.*** ***Loongerelateerde uitkering*** ***Deze uitkering bedraagt de eerste twee maanden 75% van het verschil tussen het oude (gemaximeerde) jaarloon en het nieuwe loon. Na deze twee maanden wordt de uitkering aangepast naar 70%. De uitkeringsduur is afhankelijk van het arbeidsverleden (conform WW). Na afloop van deze uitkering bestaat recht op een loonaanvulling of een vervolguitkering.*** ***Loonaanvulling*** ***Om in aanmerking te komen voor een loonaanvulling moet een Werknemer tenminste de helft van zijn resterende verdiencapaciteit benutten. De restverdiencapaciteit is het bedrag dat de Werknemer gezien zijn arbeidsbeperking nog zou kunnen verdienen. Verdient de Werknemer hier minimaal 50% van, dan bedraagt zijn loonaanvulling 70% van het verschil tussen het oude (gemaximeerde) jaarloon en zijn restverdiencapaciteit. De loonaanvulling ontvangt de Werknemer tot zijn AOW gerechtigde leeftijd.*** ***Vervolguitkering*** ***Gedeeltelijke arbeidsongeschikte Werknemers, die niet werken of met werk minder dan de helft verdienen van de restverdiencapaciteit, hebben recht op een vervolguitkering. Deze uitkering bedraagt 70% van het wettelijk minimumloon over het arbeidsongeschikte deel. De vervolguitkering ontvangt de Werknemer tot zijn AOW gerechtigde leeftijd.***

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
		Het WGA-gat ***Het WGA-gat is het verschil tussen het (gemaximeerde) jaarloon en het minimumloon vermenigvuldigd met het uitkeringspercentage dat bij de mate van arbeidsongeschiktheid hoort.*** ***WGA-gatverzekering Uitgebreid*** ***Als een Werknemer deels arbeidsongeschikt wordt verklaard, daalt zijn inkomen evenredig. Naast het inkomensverlies waarmee de Werknemer wordt geconfronteerd door zijn arbeidsongeschiktheid kan er ook sprake zijn van een werkloosheidscomponent. Dit is het geval als een Werknemer zijn restverdiencapaciteit niet volledig benut, omdat hij geen passend werk kan vinden.*** ***Met de WGA-gatverzekering Uitgebreid wordt zowel de arbeidsongeschiktheids- als de werkloosheidscomponent verzekerd, de verzekering vult aan tot 70% van het verschil tussen het oude en nieuwe loon.*** ***Re-integratie*** ***Schouten Zekerheid spant zich zoveel mogelijk in om zowel de Werkgever als zijn Werknemer te ondersteunen bij re-integratie.*** ***Indexering*** ***De WGA-gatverzekering Uitgebreid kent per maatschappij een verschillende indexering. De maatschappij maakt gebruik van een index, die gelijk is aan de index, die het UWV hanteert voor het aanpassen van de WIA-uitkeringen.*** ***Eindleeftijd*** ***De WGA-gatverzekering Uitgebreid keert uit tot de AOW gerechtigde leeftijd.*** ***Premie*** ***De premie voor de Collectieve WGA-gatverzekering Uitgebreid wordt uitgedrukt in een percentage van de bruto SV-loonsom. De bruto SV-loonsom is per 1 januari 2024 gemaximeerd op € 71.628,84. Alle Werknemers met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor bepaalde of onbepaalde tijd met maximaal het sociaal verzekeringsloon dienen voor deze verzekering te worden opgegeven.*** ***Voor Werknemers twee jaar voor het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd wordt geen premie meer berekend. In de meeste gevallen hebben deze Werknemers recht op de maximale duur van de loongerelateerde uitkering van 2 jaar. Hierdoor krijgen zij niet te maken met het WGA-gat.*** ***In uitzonderingsgevallen is vanwege het ontbreken van de genoemde loongerelateerde uitkering wel sprake van een WGA-gat. Voor deze Werknemer zal een uitkering uit hoofde van de Collectieve WGA-gatverzekering Uitgebreid worden verstrekt zonder dat daar nog premiebetaling tegenover staat.*** ***Premietarief*** ***Per 1 januari 2025 is het premietarief gesteld op 0,45% over de bruto SV-loonsom van de Werknemer.***

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
		Inning van de premie(s) ***CAO-partijen hebben de inning van de verzekeringspremie(s) overgedragen aan de uitvoeringsinstantie APG Fondsenbedrijf (APG Fondsenbedrijf, zijnde Administrateur van CAO-partijen), Basisweg 10 te Amsterdam. Deze premie-inning geschiedt door toevoeging aan de geïntegreerde nota's voor het pensioenfonds. De gebruikelijke procedure premie-inning via het formulier Opgave Loon en Premie van APG wordt hierbij gevolgd.*** ***Zodra de gelden zijn ontvangen door APG maakt APG een voor-advisering uiterlijk op de 20e werkdag van de maand volgend op de incasso en worden de ontvangen bedragen binnen 10 werkdagen na de voor-advisering gestort op de bankrekening van Schouten Zekerheid*** ***Schouten Zekerheid werkt mee aan restitutie van premie, indien blijkt, dat de premie ten onrechte door APG is geïncasseerd (bijvoorbeeld bij een administratieve fout of onterecht doorgegeven dispensatie).*** ***APG rapporteert aan Schouten Zekerheid haar bevindingen bij de premie-inning regelmatig en levert periodiek aan de in onderling overleg vastgelegde (financiële) gegevens en informatie van op deze mantelovereenkomst betrekking hebbende zaken, die ook relevant zijn voor de uitvoering van deze mantelovereenkomst, waaronder tevens wordt bedoeld de afwikkeling van schadegevallen.*** ***8. Dispensatie*** ***a. Voor de WGA-gatverzekering Uitgebreid kan de Werkgever dispensatie aanvragen en goedkeuring vragen aan CAO-partijen; de regels voor deze aan te vragen dispensatie zijn:*** ***i. Werkgever dient aan te tonen elders een WGA-verzekering te hebben, die minimaal een gelijkwaardige dekking biedt;*** ***ii. De dispensatie eindigt per de contractsvervaldatum van de bestaande WGA-gatverzekering Uitgebreid verzekering;*** ***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.***

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
		9. Contractsduur ***a. Contractstermijn: deze mantelovereenkomst gaat in per 1 januari 2025 en eindigt per 1 januari 2028. De mantelovereenkomst wordt daarna telkens stilzwijgend voortgezet voor een periode van 36 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 2025 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 op initiatief van Schouten Zekerheid Assuradeuren B.V.. 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 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 tussentijds wijzigingen aanbrengt in de Voorwaarden 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.***

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
		In alle andere gevallen kunnen CAO-partijen de wijzigingen weigeren, indien deze vóór de datum van wijziging hiervan kennis geeft. 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 één maal per jaar zal de ontwikkeling binnen deze mantelovereenkomst tussen Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK en Schouten Zekerheid worden besproken; in verband hiermee zal Schouten Zekerheid alle relevante informatie beschikbaar stellen, waaruit de ontwikkeling van deze mantelovereenkomst blijkt.*** ***b. Op alle dienstverlening van Schouten Zekerheid of één van haar aangesloten ondernemingen zijn de Dienstenwijzer en Algemene Voorwaarden, versie 01-01-2019, met terzijdestelling van eventuele Voorwaarden van CAO-Partijen, onverkort van toepassing. Een exemplaar van de Algemene Voorwaarden is, als onderdeel van de Dienstenwijzer, bijgesloten. Schouten Zekerheid houdt zich het recht voor om de Algemene Voorwaarden, geheel of ten dele, te wijzigen. Eventuele wijzigingen zijn, na toezending aan CAO-Partijen met onmiddellijke ingang onverkort van toepassing op de volledige dienstverlening van de Schouten Zekerheid. Indien een bepaling uit deze mantelovereenkomst afwijkt van een bepaling in de Algemene Voorwaarden prevaleert deze mantelovereenkomst.*** ***Akkoordverklaring*** ***Door ondertekening verklaren Partijen zich akkoord met deze mantelovereenkomst. Tevens verklaren CAO-Partijen de Dienstenwijzer en Algemene Voorwaarden in goede orde te hebben ontvangen, van de volledige inhoud kennis te hebben genomen en akkoord te gaan met de inhoud daarvan.*** ***Namens CAO-partijen:*** ***Vice-voorzitter VEBIDAK*** ***Directeur/secretaris VEBIDAK*** ***Bestuurder FNV*** ***Bestuurder CNV Vakmensen*** ***Namens Schouten Zekerheid:*** ***Directeur*** ***Directeur*** ~~**Bijlage VIII Mantelovereenkomst WGA-gatverzekering Uitgebreid**~~ ~~Als bedoeld in artikel 30 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.~~ ~~**Mantelovereenkomst WGA-gatverzekering Uitgebreid**~~ ~~**Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK**~~

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
		~~**De ondergetekenden**~~ ~~1. Partijen bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (BIKUDAK), gevestigd en kantoorhoudende te Nieuwegein, hierna te noemen CAO-partijen, rechtsgeldig vertegenwoordigd door enerzijds de vice-voorzitter VEBIDAK en de directeur/secretaris VEBIDAK en anderzijds door de bestuurder FNV en de bestuurder CNV Vakmensen, hierna te noemen 'CAO-Partijen',~~ ~~en~~ ~~2. De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Schouten Zekerheid Assuradeuren B.V., statutair gevestigd te Rotterdam en kantoorhoudende te 2909 LC te Capelle aan den IJssel, aan het Rivium Quadrant 81, geregistreerd in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer 24091384, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de directeuren, hierna te noemen 'Schouten Zekerheid'.~~ ~~Hierna ieder afzonderlijk te noemen 'Partij' en gezamenlijk 'Partijen'.~~ ~~**Overwegende dat**~~ • ~~CAO-partijen de belangen behartigt van de Werkgevers en Werknemers, die onder de werkingssfeer vallen van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK, hierna te noemen CAO;~~ • ~~de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) risico's voor inkomensverlies voor Werknemers werkzaam in de bedrijfstak bitumineuze en kunststof dakbedekking tot gevolg heeft;~~ • ~~voor het beheersen van deze risico's CAO-partijen een bepaling in de CAO hebben opgenomen;~~ • ~~deze bepaling er op ziet, dat de risico's door middel van een verzekering worden afgedekt, waarbij in het algemeen voorzien is in een aanvulling ter voorkoming van verlies van inkomen en tevens in een regeling voor het arbeidsmarktrisico;~~ • ~~door de bepaling in de CAO voor Werkgevers een verplichting bestaat om aan de Werknemers een WIA aanvullende verzekering aan te bieden;~~ • ~~deze verplichting betrekking heeft op het voltallige personeel met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor bepaalde of onbepaalde tijd met maximaal het sociaal verzekeringsloon;~~ • ~~het wenselijk is, dat aan de Werkgevers vallende onder de CAO een regeling wordt aangeboden voor het voldoen aan deze verplichting door middel van een collectieve verzekering bij een verzekeraar;~~ • ~~deze verzekering zal worden aangeboden door Schouten Zekerheid met ondersteuning van CAO-partijen, waardoor deze laatste niet onder de verplichtingen van de Wet op het financieel toezicht (WFT) valt;~~ • ~~tussen Partijen overeenstemming bestaat over het afsluiten van een mantelovereenkomst ten behoeve van de Werkgevers vallende onder de CAO, waardoor de verplichting tot het aanbieden van de verzekering voldoende kan worden nagekomen.~~

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
		~~**Komen het volgende overeen**~~ ~~1. Definities~~ ~~a. Voorwaarden: Algemene voorwaarden Moduleverzekering Arbeidsongeschiktheid Collectief-2020 en Aanvullende voorwaarden WGA-gat Uitgebreid 2020; opvolgende polisvoorwaarden worden uitsluitend door CAO-partijen geaccepteerd indien de wijziging van de voorwaarden voortvloeit uit wettelijke regelingen of bepalingen;~~ ~~b. Werkgever(s): de onderneming vallende onder de werkingssfeer van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK;~~ ~~c. Werknemer(s): de in dienst van de Werkgever zijnde persoon met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor bepaalde of onbepaalde tijd met maximaal het sociaal verzekeringsloon conform de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK;~~ ~~d. Verzekerd loon: dit is 12 maal het vaste overeengekomen bruto maandsalaris, respectievelijk 13 maal het vaste overeengekomen 4-wekensalaris, te vermeerderen met de vakantietoeslag conform de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK, met een maximum van het geldende maximum sociaal verzekeringsloon zoals bepaald in artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen.~~ ~~2. Inleidende bepalingen~~ ~~a. De geldende bepalingen van de Voorwaarden maken deel uit van deze mantelovereenkomst en vormen daarmee één geheel. De Voorwaarden gelden voor zover hier in de mantelovereenkomst daarvan niet wordt afgeweken;~~ ~~b. De bepalingen in onderhavige mantelovereenkomst prevaleren boven de Voorwaarden WGA-gat Uitgebreid; de polisvoorwaarden zijn op aanvraag beschikbaar bij Schouten Zekerheid en het secretariaat van CAO-partijen; aan een eventuele toelichting bij de polis kunnen geen rechten worden ontleend; de tekst van deze mantelovereenkomst wordt opgenomen in de CAO.~~ ~~c. In de polis voor de Werkgever is een bepaling opgenomen, waardoor de condities van deze mantelovereenkomst ook op die overeenkomst van toepassing is, inclusief het recht op beëindiging bij wijziging van deze mantelovereenkomst.~~ ~~3. Aanmelding~~ ~~a. De aanmelding van de Werknemer dient te geschieden door een Werkgever vallende onder de CAO volgens de met de CAO-partijen gemaakte afspraken;~~

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
		~~b. De Werkgever vallende onder de CAO, die een WGA-gatverzekering Uitgebreid heeft afgesloten, is verplicht bij de aanmelding een opgave te doen van de Werknemers, die voor de verzekering in aanmerking komen, omvattende:~~ ~~i. De naam (met voorletters) en personeelsnummer;~~ ~~ii. De geboortedatum en het geslacht;~~ ~~iii. De datum van indiensttreding;~~ ~~iv. Het individuele bruto SV-jaarloon, ook indien dit meer bedraagt dan het maximum SV-loon;~~ ~~4. Acceptatie~~ ~~a. Werknemers, die gedurende de looptijd van deze mantelovereenkomst op grond van artikel 3 lid b zijn of worden aangemeld, zullen door Schouten Zekerheid automatisch zonder medische selectie worden geaccepteerd; indien Werknemers vóór de ingangsdatum van deze mantelovereenkomst reeds (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn, biedt de WGA-gatverzekering Uitgebreid geen dekking.~~ ~~b. Alle aangesloten Werkgevers kunnen gebruik maken van deze aanbieding.~~ ~~5. Communicatie~~ ~~a. CAO-partijen zullen de verplichte deelname aan deze mantelovereenkomst WGA-gatverzekering Uitgebreid beschrijven door onder andere:~~ ~~i. Opname in de standaardinformatie voor Werkgevers;~~ ~~ii. Nieuwe Werkgevers attent te maken op deze verzekeringsmogelijkheid om te voldoen aan de CAO.~~ ~~b. CAO-partijen sluiten gedurende de contractperiode geen mantelovereenkomst met betrekking tot de onderhavige WIA aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekeringen bij een andere verzekeraar.~~ ~~Indien CAO-partijen overwegen aan het einde van de contractstermijn over te gaan tot het sluiten van een WIA aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering bij een andere verzekeraar, zullen zij zo spoedig mogelijk na het ontstaan van deze overweging, doch minimaal 3 maanden voor de ingangsdatum van dat andere contract, overleg plegen met Schouten Zekerheid. Schouten Zekerheid heeft dan het recht haar voorwaarden in overleg aan te passen.~~ ~~c. Indien CAO-partijen overgaan tot het sluiten van de WGA-gatverzekering Uitgebreid bij een andere verzekeraar zal Schouten Zekerheid na afloop van de onderhavige mantelovereenkomst de bestaande klanten/Werkgevers niet trachten te behouden voor deze arbeidsongeschiktheidsverzekering.~~

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
		~~d. Tevens accepteert Schouten Zekerheid, dat bij beëindiging van de onderhavige mantelovereenkomst de individuele ondernemingen allen tegelijkertijd per einddatum van deze mantelovereenkomst direct kunnen overstappen naar de nieuwe risicodrager/ verzekeringsmaatschappij.~~ ~~6. Samenwerking met Schouten Zekerheid Makelaars in Assurantiën B.V.~~ ~~Bij het tot stand komen van deze mantelovereenkomst WGA-gatverzekering Uitgebreid is Schouten Zekerheid Makelaars in Assurantiën B.V. betrokken als verzekeringsmakelaar.~~ ~~7. Omschrijving van de WGA-gatverzekering Uitgebreid~~ ~~*Algemene informatie over de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen(WIA)*~~ ~~Als een Werknemer ziek wordt, betaalt de Werkgever gedurende twee jaar het loon van de zieke Werknemer door. Mocht het ondanks gezamenlijke inspanningen in twee jaar niet lukken om de Werknemer weer volledig aan het werk te krijgen dan krijgen Werkgever en Werknemer te maken met de Wet WIA.~~ ~~De Wet WIA bestaat uit twee regelingen:~~ ~~De regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) en~~ ~~De regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA).~~ ~~*IVA*~~ ~~Volledig én duurzaam arbeidsongeschikten (80-100%) krijgen een IVA-uitkering van 75% van het (gemaximeerde) jaarloon. Deze regeling wordt volledig uitgevoerd door het UWV, Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.~~ ~~*WGA*~~ ~~Gedeeltelijk arbeidsongeschikte Werknemers en Werknemers, die volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn, vallen onder de WGA-regeling. Hierbij geldt een ondergrens van 35%.~~ ~~De WGA kent eerst een loongerelateerde uitkering. Hierna ontvangt de Werknemer een loonaanvulling of een WGA-vervolguitkering.~~ ~~*Loongerelateerde uitkering*~~ ~~Deze uitkering bedraagt de eerste twee maanden 75% van het verschil tussen het oude (gemaximeerde) jaarloon en het nieuwe loon. Na deze twee maanden wordt de uitkering aangepast naar 70%. De uitkeringsduur is afhankelijk van het arbeidsverleden (conform WW). Na afloop van deze uitkering bestaat recht op een loonaanvulling of een vervolguitkering.~~

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
		~~*Loonaanvulling*~~ ~~Om in aanmerking te komen voor een loonaanvulling moet een Werknemer tenminste de helft van zijn resterende verdiencapaciteit benutten. De restverdiencapaciteit is het bedrag dat de Werknemer gezien zijn arbeidsbeperking nog zou kunnen verdienen. Verdient de Werknemer hier minimaal 50% van, dan bedraagt zijn loonaanvulling 70% van het verschil tussen het oude (gemaximeerde) jaarloon en zijn restverdiencapaciteit. De loonaanvulling ontvangt de Werknemer tot zijn AOW-gerechtigde leeftijd.~~ ~~*Vervolguitkering*~~ ~~Gedeeltelijke arbeidsongeschikte Werknemers, die niet werken of met werk minder dan de helft verdienen van de restverdiencapaciteit, hebben recht op een vervolguitkering. Deze uitkering bedraagt 70% van het wettelijk minimumloon over het arbeidsongeschikte deel. De vervolguitkering ontvangt de Werknemer tot zijn AOW-gerechtigde leeftijd.~~ ~~*Het WGA-gat*~~ ~~Het WGA-gat is het verschil tussen het (gemaximeerde) jaarloon en het minimumloon vermenigvuldigd met het uitkeringspercentage dat bij de mate van arbeidsongeschiktheid hoort.~~ ~~*WGA-gatverzekering Uitgebreid*~~ ~~Als een Werknemer deels arbeidsongeschikt wordt verklaard, daalt zijn inkomen evenredig. Naast het inkomensverlies waarmee de Werknemer wordt geconfronteerd door zijn arbeidsongeschiktheid kan er ook sprake zijn van een werkloosheidscomponent. Dit is het geval als een Werknemer zijn restverdiencapaciteit niet volledig benut, omdat hij geen passend werk kan vinden.~~ ~~Met de WGA-gatverzekering Uitgebreid wordt zowel de arbeidsongeschiktheids- als de werkloosheidscomponent verzekerd, de verzekering vult aan tot 70% van het verschil tussen het oude en nieuwe loon.~~ ~~*Re-integratie*~~ ~~Schouten Zekerheid spant zich zoveel mogelijk in om zowel de Werkgever als zijn Werknemer te ondersteunen bij re-integratie.~~ ~~*Indexering*~~ ~~De WGA-gatverzekering Uitgebreid kent per maatschappij een verschillende indexering. De maatschappij maakt gebruik van een index, die gelijk is aan de index, die het UWV hanteert voor het aanpassen van de WIA-uitkeringen.~~ ~~*Eindleeftijd*~~ ~~De WGA-gatverzekering Uitgebreid keert uit tot de AOW-gerechtigde leeftijd.~~ ~~*Premie*~~ ~~De premie voor de Collectieve WGA-gatverzekering Uitgebreid wordt uitgedrukt in een percentage van de bruto SV-loonsom. 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.~~

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
		~~Voor Werknemers twee jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd wordt geen premie meer berekend. In de meeste gevallen hebben deze Werknemers recht op de maximale duur van de loongerelateerde uitkering van 2 jaar. Hierdoor krijgen zij niet te maken met het WGA-gat.~~ ~~In uitzonderingsgevallen is vanwege het ontbreken van de genoemde loongerelateerde uitkering wel sprake van een WGA-gat. Voor deze Werknemer zal een uitkering uit hoofde van de Collectieve WGA-gatverzekering Uitgebreid worden verstrekt zonder dat daar nog premiebetaling tegenover staat.~~ ~~*Premietarief*~~ ~~Per 1 januari 2024 is het premietarief gesteld op 0,46% over de gemaximeerde bruto SV-loonsom van de Werknemer.~~ ~~*Inning van de premie(s)*~~ ~~CAO-partijen hebben de inning van de verzekeringspremie(s) overgedragen aan de uitvoeringsinstantie APG Fondensbedrijf (APG Fondsenbedrijf, zijnde Administrateur van CAO-partijen), Basisweg 10 te Amsterdam. Deze premie-inning geschiedt door toevoeging aan de geïntegreerde nota's voor het pensioenfonds. De gebruikelijke procedure premie-inning via het formulier Opgave Loon en Premie van APG wordt hierbij gevolgd.~~ ~~Zodra de gelden zijn ontvangen door APG maakt APG een voor-advisering uiterlijk op de 20e werkdag van de maand volgend op de incasso en worden de ontvangen bedragen binnen 10 werkdagen na de voor-advisering gestort op de bankrekening van Schouten Zekerheid.~~ ~~Schouten Zekerheid werkt mee aan restitutie van premie, indien blijkt, dat de premie ten onrechte door APG is geïncasseerd (bijvoorbeeld bij een administratieve fout of onterecht doorgegeven dispensatie).~~ ~~APG rapporteert aan Schouten Zekerheid haar bevindingen bij de premie-inning regelmatig en levert periodiek aan de in onderling overleg vastgelegde (financiële) gegevens en informatie van op deze mantelovereenkomst betrekking hebbende zaken, die ook relevant zijn voor de uitvoering van deze mantelovereenkomst, waaronder tevens wordt bedoeld de afwikkeling van schadegevallen.~~ ~~8. Dispensatie~~ ~~a. Voor deze WGA-gatverzekering Uitgebreid kan de Werkgever dispensatie aanvragen en goedkeuring vragen aan CAO-partijen; de regels voor deze aan te vragen dispensatie zijn:~~ ~~i. Werkgever dient aan te tonen elders een WGA-gatverzekering te hebben, die minimaal een gelijkwaardige dekking biedt;~~ ~~ii. De dispensatie eindigt per de contractsvervaldatum van de bestaande WGA-gatverzekering Uitgebreid;~~

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
		~~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 2022 en eindigt per 1 januari 2025. De mantelovereenkomst wordt daarna telkens stilzwijgend voortgezet voor een periode van 36 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 2022 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 op initiatief van Schouten Zekerheid Assuradeuren B.V.. 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 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 tussentijds wijzigingen aanbrengt in de Voorwaarden 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;~~

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
		~~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 deze vóór de datum van wijziging hiervan kennis geeft. 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 één maal per jaar zal de ontwikkeling binnen deze mantelovereenkomst tussen Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK en Schouten Zekerheid worden besproken; in verband hiermee zal Schouten Zekerheid alle relevante informatie beschikbaar stellen, waaruit de ontwikkeling van deze mantelovereenkomst blijkt.~~ ~~b. Op alle dienstverlening van Schouten Zekerheid of één van haar aangesloten ondernemingen zijn de Dienstenwijzer en Algemene Voorwaarden, versie 01-01-2019, met terzijdestelling van eventuele Voorwaarden van CAO-Partijen, onverkort van toepassing. Een exemplaar van de Algemene Voorwaarden is, als onderdeel van de Dienstenwijzer, bijgesloten. Schouten Zekerheid houdt zich het recht voor om de Algemene Voorwaarden, geheel of ten dele, te wijzigen. Eventuele wijzigingen zijn, na toezending aan CAO-Partijen met onmiddellijke ingang onverkort van toepassing op de volledige dienstverlening van Schouten Zekerheid. Indien een bepaling uit deze mantelovereenkomst afwijkt van een bepaling in de Algemene Voorwaarden prevaleert deze mantelovereenkomst.~~

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
		~~**Akkoordverklaring**~~ ~~Door ondertekening verklaren Partijen zich akkoord met deze mantelovereenkomst. Tevens verklaren CAO-Partijen de Dienstenwijzer en Algemene Voorwaarden in goede orde te hebben ontvangen, van de volledige inhoud kennis te hebben genomen en akkoord te gaan met de inhoud daarvan.~~ ~~**Namens Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven:**~~ ~~Vice-voorzitter VEBIDAK Directeur/secretaris VEBIDAK~~ ~~Bestuurder FNV Bestuurder CNV Vakmensen~~ ~~**Namens Schouten Zekerheid:**~~ ~~Directeur Directeur~~
BIJLAGE IX Mantelovereenkomst Collectieve Ongevallenverzekering		
BIJLAGE IX Artikel 12 en bijlage-vermel-ding	Mantelover-eenkomst Collectieve Ongevallen-verzekering	**Artikel 12 Akkoordverklaring** Door ondertekening verklaren Partijen zich akkoord met deze Over-eenkomst. ***Namens CAO-partijen:*** ***Vice-voorzitter VEBIDAK*** ***Directeur/secretaris VEBIDAK*** ***Bestuurder FNV*** ***Bestuurder CNV*** ***Namens Verzekeraar:*** ***Feitelijk leider*** ***Namens Schouten Zekerheid:*** ***Directeur*** ***Commercieel Directeur Affinity Groups*** ~~Artikel 12 Akkoordverklaring~~ ~~Door ondertekening verklaren Partijen zich akkoord met deze Over-eenkomst.~~ ~~Namens VEBIDAK~~ ~~Plaats: Nieuwegein Plaats: Nieuwegein~~

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
		~~Datum:~~ ~~Datum:~~ ~~Vertegenwoordigd door (bevoegd volgens KvK):~~ ~~Vertegenwoordigd door (bevoegd volgens KvK):~~ ~~Naam:~~ ~~Functie: Vice-voorzitter~~ ~~Naam~~ ~~Functie: Directeur/Secretaris~~ ~~Namens FNV~~ ~~Plaats: Utrecht~~ ~~Datum:~~ ~~Vertegenwoordigd door (bevoegd volgens KvK):~~ ~~Naam:~~ ~~Functie: Bestuurder~~ ~~Namens CNV~~ ~~Plaats: Utrecht~~ ~~Datum:~~ ~~Vertegenwoordigd door (bevoegd volgens KvK):~~ ~~Naam:~~ ~~Functie: Bestuurder~~ ~~Namens Verzekeraar~~ ~~Plaats: Capelle aan den IJssel~~ ~~Datum:~~ ~~Vertegenwoordigd door (bevoegd volgens KvK):~~ ~~Naam:~~ ~~Functie: Feitelijk leider~~

<table>
<tr><th>Artikel</th><th>Onderwerp</th><th>Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td>~~Namens Schouten Zekerheid~~
~~Plaats: Capelle aan den IJssel~~ ~~Plaats: Capelle aan den IJssel~~

~~Datum:~~

_____
_____
~~Datum:~~

_____
_____

~~Vertegenwoordigd door (bevoegd volgens KvK):~~ ~~Vertegenwoordigd door (bevoegd volgens KvK):~~

~~Naam:~~
~~Functie: Directeur~~
~~Naam:~~
~~Functie: Commercieel Directeur Affinity Groups~~

~~Bijlage:~~
1. ~~Dienstenwijzer inclusief Algemene Voorwaarden, versie 2022~~</td></tr>
<tr><td colspan="3">BIJLAGE XI Uitzendarbeid</td></tr>
<tr><td>BIJLAGE XI

ARTIKEL 2

Tabel 1</td><td>Uitzend-arbeid</td><td>
<table>
<tr><th colspan="2">Tabel 1: Overzicht CAO-bepalingen, zoals bedoeld in artikel 7A van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven</th></tr>
<tr><th>Onderwerpen</th><th>CAO-artikelen en bepalingen</th></tr>
<tr><td>algemeen</td><td>Artikel 1A: begripsbepalingen
Artikel 3C: nalevingsonderzoeken
Artikel 6: functie-indeling
Bijlage I: functielijst</td></tr>
<tr><td>maximale werktijden en minimale rusttijden</td><td>Artikel 8: arbeidsduur en arbeidstijden
Artikel 10A1: overwerk werknemers
Artikel 11: verschoven arbeid
Artikel 12: nachtarbeid, eerste en tweede lid
Artikel 13: arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen, eerste lid
Artikel 13A: consignatiedienst
Artikel 21: feestdagen, zaterdagen en zondagen, tweede lid
Artikel 24: korte verzuimen
Artikel 26: wachttijden</td></tr>
<tr><td>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</td><td>Artikel 8A1: roostervrije dagen voor werknemers
Artikel 8A2: roostervrije dagen voor (UTA-)werknemers
Artikel 21: feestdagen, zaterdagen en zondagen
Artikel 22: vakantie</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)	
		minimumloon	Artikel 7: loonregeling Artikel 10A1: overwerk werknemers Artikel 12: nachtarbeid Artikel 13: arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen Artikel 13A: consignatiedienst Artikel 17: reisurenvergoeding Artikel 18A1: vergoedingen werknemers 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 en payrolling, eerste lid, betreft alle in deze tabel genoemde artikelen en bijlagen
		gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk	Artikel 4: algemene verplichtingen van de werknemers en UTA-werknemers (met uitzondering van negende lid) Artikel 8B: scholing, vierde lid (cursus 'Gezond en veilig werken op het dak' (C1) Artikel 14: arbeidsomstandigheden Artikel 17: reisurenvergoeding, eerste lid
		beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen werkneemsters	Artikel 8C: begeleidend vakman Artikel 14: arbeidsomstandigheden
		gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie	-
		voorwaarden van huisvesting van werknemers, indien de dienstontvanger zoals bedoeld in artikel 1, eerste lid, van de WagwEU huisvesting ter beschikking stelt aan werknemers die zich niet op hun gewone werkplaats in Nederland bevinden	Artikel 19, lid 2 en lid 3: logies
BIJLAGE XII Buitenlandse werknemers			

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
BIJLAGE XII Tabel 1	Buitenlandse werknemers	**Tabel 1: Overzicht CAO-bepalingen , zoals bedoeld in artikel 7B van de CAO BIKUDAK**

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 10A1: overwerk werknemers Artikel 11: verschoven arbeid Artikel 12: nachtarbeid, eerste en tweede lid Artikel 13: arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen, eerste lid Artikel 13A: consignatiedienst 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 8A1: roostervrije dagen voor werknemers ***Artikel 8A2: roostervrije dagen voor (UTA-)werknemers*** Artikel 21: feestdagen, zaterdagen en zondagen Artikel 22: vakantie
minimumloon	Artikel 7: loonregeling Artikel 10A1: overwerk werknemers Artikel 12: nachtarbeid Artikel 13: arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen Artikel 17: reisurenvergoeding Artikel 18A1: vergoedingen ***werknemers*** 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 werknemers en UTA-werknemers (met uitzondering van negende lid) Artikel 8B: scholing, vierde lid (cursus 'Gezond en veilig werken op het dak' (C1) Artikel 14: arbeidsomstandigheden Artikel 17: reisurenvergoeding, eerste lid
beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen werkneemsters	Artikel 8C: begeleidend vakman Artikel 14: arbeidsomstandigheden

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
		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
BIJLAGE XIII Sectorale modelovereenkomst voor het werken met zelfstandigen zonder personeel		
BIJLAGE XIII Artikel 1	Sectorale modelovereenkomst voor het werken met zelfstandigen zonder personeel	**1. Uitgangspunten bij de overeenkomst van aanneming van werk (dakdekkers[4])*)** * Onder dakdekkers worden verstaan: personen, niet zijnde werknemers, die werkzaamheden verrichten in verband met het aanbrengen, onderhouden 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. 1.1 Partijen wensen met elkaar een overeenkomst tot aanneming van werk – inde zin van artikel 7:750 BW - 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 Opdrachtnemer exploiteert voor eigen rekening en risico een bedrijf met daarbij behorende wettelijke en contractuele rechten/plichten tegenover derden; 1.3 Opdrachtnemer draagt de risico's die behoren bij persoonlijke arbeidsongeschiktheid en dient zelf zorg te dragen voor een oudedagsvoorziening; 1.4 Indien partijen in contact met elkaar gebracht zijn door een bemiddelingsbureau, geldt dat het bemiddelingsbureau geen partij mag zijn bij deze overeenkomst; 1.5 Opdrachtnemer dient te zijn ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel en te beschikken over een BTW identificatienummer; 1.6 Partijen ervoor kiezen om in voorkomende gevallen de fictieve dienstbetrekking van thuiswerkers of gelijkgestelden zoals bedoeld in de artikelen 2b en 2c Uitvoeringsbesluit Loonbelasting 1965 en de artikelen 1 en 5 van het Besluit aanwijzing gevallen waarin de arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd (Besluit van 24 december 1986, Stb. 1986, 655), buiten toepassing te laten en daartoe deze overeenkomst opstellen en ondertekenen voordat uitbetaling plaatsvindt;

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
		1.7 Deze Opdrachtovereenkomst (hierna: “de Overeenkomst”) gebaseerd is op de door de Belastingdienst op 30 november 2022 onder nummer 90522.90169.1.0 beoordeelde model-overeenkomst.
BIJLAGE XVI Adressen		
BIJLAGE XVI	Adressen	Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven Postbus 1248 3430 BE NIEUWEGEIN (030) 606 32 38 I info@caobikudak.nl I www.caobikudak.nl FNV Bouwen & Wonen Postbus 9208 3506 GE UTRECHT (088) - 368 03 68 I bikudak@fnv.nl I www.fnv.nl CNV ~~Vakmensen~~ Postbus 2525 3500 GM UTRECHT ***(030) 751 10 01 I info@cnv.nl I www.cnv.nl*** ~~Telefoon: (030) 751 10 07~~ ~~e-mail: info@cnvvakmensen.nl - www.cnvvakmensen.nl~~ Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland VEBIDAK Postbus 1248 3430 BE NIEUWEGEIN (030) 606 32 38 I info@vebidak.nl I www.vebidak.nl Stichting B² transities (*gericht op het voorkomen van uitval van werknemers door dreigende arbeidsongeschiktheid*) Postbus 1306 3430 BH NIEUWEGEIN (030) 870 07 78 I info@b2transities.nl Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (bpf-BOUW) Postbus 637 1000 EE AMSTERDAM voor werkgevers: (020) 583 80 80 I werkgevers@bpfbouw.nl voor werknemers: (020) 583 40 40 www.bpfbouw.nl Stichting Bedrijfstakregelingen Dakbedekkingsbranche (SBD) *(informatie / voorlichting over arbeidsomstandigheden en veiligheid)* Postbus 1470 3430 BL NIEUWEGEIN (030) 606 21 12 I info@sbd.nl I www.sbd.nl

Artikel	Onderwerp	Wijziging (vet en cursief is nieuw/gewijzigd, doorgestreept is vervallen of gewijzigd)
		SF BIKUDAK (Stichting Sociaal Fonds voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven) ~~Stichting Sociaal Fonds voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (SF BIKUDAK)~~ Postbus 637 1000 EE AMSTERDAM werkgeversdesk@bter-bikudak.nl ***www.sfbikudak.nl*** ***Verplichte verzekeringen: Collectieve ongevallen verzekeringen en WGA-hiaatverzekering Uitgebreid*** ***Voor informatie over de verzekering: (010) 288 49 59 (Schouten Zekerheid)*** ***Voor ziekmelding week 39: (010) 401 85 30 l*** **verzuimschade@schoutenzekerheid.nl** ***Voor schademelding ongeval: (010) 401 85 30 l*** **schade@schoutenzekerheid.nl** ***Voor informatie over de premie: (020) 583 42 00 l*** **premies@bpfbouw.nl** ***l*** **www.bpfbouw.nl/werkgevers/pensioenadministratie** **Werkgevers:** Voor vragen over de Bedrijfstakeigen Regelingen (BTER): (020) 583 70 70 l werkgeversdesk@bter-bikudak.nl Voor vragen over premies en facturen: (020) 583 42 00

BIJLAGE XVI ADRESSEN

Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven
Postbus 1248
3430 BE NIEUWEGEIN
(030) 606 32 38 I info@caobikudak.nl I www.caobikudak.nl

FNV Bouwen & Wonen
Postbus 9208
3506 GE UTRECHT
(088) 368 03 68 I bikudak@fnv.nl I www.fnv.nl

CNV
Postbus 2525
3500 GM UTRECHT
(030) 751 10 01 I info@cnv.nl I www.cnv.nl

Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland VEBIDAK
Postbus 1248
3430 BE NIEUWEGEIN
(030) 606 32 38 I info@vebidak.nl I www.vebidak.nl

Stichting B² transities
(gericht op het voorkomen van uitval van werknemers door dreigende arbeids-ongeschiktheid)
Postbus 1306
3430 BH NIEUWEGEIN
(030) 870 07 78 I info@b2transities.nl

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

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

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

Verplichte verzekeringen: Collectieve ongevallen verzekeringen en WGA-hiaatverzekering Uitgebreid
Voor informatie over de verzekering: (010) 288 49 59 (Schouten Zekerheid)
Voor ziekmelding week 39: (010) 401 85 30 l verzuimschade@schoutenzekerheid.nl
Voor schademelding ongeval: (010) 401 85 30 l schade@schoutenzekerheid.nl
Voor informatie over de premie: (020) 583 42 00 l premies@bpfbouw.nl l www.bpfbouw.nl/werkgevers/pensioenadministratie

Werkgevers:

Voor vragen over de Bedrijfstakeigen Regelingen (BTER): (020) 583 70 70 l werkgeversdesk@bter-bikudak.nl

Voor vragen over premies en facturen: (020) 583 42 00

▶ Secretariaat: Groningenhaven 4 • 3433 PE • Nieuwegein • telefoon (030) 606 32 38 • info@caobikudak.nl • www.caobikudak.nl

Partijen bij de CAO voor de
Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven