



Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2014 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 15 oktober 2014 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven

UAW Nr. 11596

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van het Secretariaat van partijen bij de cao voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) ter ener zijde: Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland;

Partij(en) ter andere zijde: FNV Bouw en CNV Vakmensen.

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

Besluit:

Dictum I

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

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:

a. *Bitumineus en/of kunststof dakbedekkingsbedrijf*: Elke natuurlijke of rechtspersoon die in Nederland arbeid verricht dan wel doet 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 zogenaamde inwerken of anderszins waterdicht aanbrengen van permanente veiligheidsvoorzieningen, met uitzondering van:

1. de onderneming die in hoofdzaak andere activiteiten verricht dan de uitvoering van bitumineuze en/of kunststof dakbedekkingen en uit dien hoofde onder de werkingssfeer van een andere ondernemings- dan wel bedrijfstak-CAO valt (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 tevens bitumineuze en/of kunststof dakbedekkingsmaterialen worden vervaardigd voor levering aan derden.

b. *Werkgever*: Iedere werkgever in het bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijf in de zin van Artikel 1 sub a.

c. 1. *Werknemer*: Iedere werknemer in loondienst van een werkgever, voor zover zijn functie is opgenomen in bijlage I van deze CAO.

2. Onder UTA-personeel wordt verstaan iedere werknemer in loondienst van een werkgever wiens functie niet is opgenomen in bijlage I van deze CAO.

d. *Garantieweekloon*: Het loon waarop de werknemer recht kan doen gelden volgens bijlage II.

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

f. *Individueel overeengekomen uurloon*: Het voor de werknemer volgens bijlage II, Artikel 3 overeengekomen loon.

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

- h. *Sociaal Fonds voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (SF BIKUDAK)*: Het fonds dat in de branche voor de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven belast is met de bevordering van scholing, opleiding en ontwikkeling, werkgelegenheid, arbeidsomstandigheden, het doen uitvoeren van een regeling voor stervensbegeleiding en rouwverlof, het verstrekken van informatie, alsmede het verstrekken van aanvullingen op uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
- i. *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.
- j. *APG*: De ondernemingen die onder leiding staan van APG Groep N.V.

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 het eventueel geldende arbeidsreglement van toepassing te verklaren.
6. **Loonstrook**
Bij elke loonbetaling zal aan de werknemer een schriftelijke specificatie worden verstrekt van:
 - a. brutoloon, verdeeld in individueel overeengekomen loon, overuren, reizen en/of reiskostenvergoeding en andere vergoedingen en/of toeslagen;
 - b. de inhoudingen van loonheffing en het aandeel van de werknemer ingevolge de sociale verzekeringswetgeving of deze CAO.

Artikel 3a Arbeidsgehandicapte werknemers

De werkgever zal er naar streven arbeidsgehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.

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 4 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe gegeven is.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, de veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever. Hij is gehouden tot stipte naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften welke de werkgever zal vaststellen in redelijk overleg met en met instemming van een representatief deel van de werknemers in zijn onderneming.
4. De werknemer zal zich onthouden van seksuele intimidatie, agressie en geweld zoals bedoeld in Artikel 1, lid 3, sub e van de Arbeidsomstandighedenwet.
8. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van de dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, grondstoffen, bewerking daarvan en de producten.
Deze verplichting geldt ook tot 1 jaar na beëindiging van de dienstbetrekking.
9. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij 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.
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.
 - 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 onder 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. Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking stilzwijgend is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer 1 week voor het tijdstip waarop de aldus voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt hiervan schriftelijk mededeling doen.
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.

Artikel 6 Functie-indeling

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

Artikel 7 Loonregeling

1. De werkgever zal aan de werknemers van 22 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 22 jaar geldt de loonregeling als genoemd in bijlage II.
3.
 - a. In afwijking van het in lid 1 en 2 gestelde geldt voor nieuwe instromers de loonregeling zoals genoemd in bijlage II (inloopschaal).
 - b. Nieuwe instromers kunnen gedurende maximaal 1 jaar worden beloond conform deze inloopschaal.
4. Voor een deel van het UTA-personeel geldt een structurele loonsverhoging. In bijlage II is opgenomen welke UTA-functies het betreft en wat de desbetreffende loonregeling inhoudt. De voor het desbetreffende deel van het UTA-personeel geldende loonregeling is opgenomen in bijlage II.

Artikel 7A Uitzendarbeid

1. 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 uit 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.
2. Met ingang van 1 januari 2011 mogen ondernemingen alleen nog gebruik maken van uitzendbureaus met een NEN-certificaat die als zodanig geregistreerd zijn bij de Stichting Normering Arbeid. Voor in Nederland gevestigde bureaus is dit NEN-4400-I; voor in het buitenland gevestigde bureaus NEN-4400-II.

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 43 van deze CAO), met vermelding van de gewenste arbeidsduur en begin en einde van de arbeidstijden. Hij dient daarbij aan te tonen dat de aanvraag tot stand is gekomen in overleg met en met instemming van een representatief deel van de werknemers in zijn onderneming, respectievelijk op het object, waarop de aanvraag betrekking heeft.
 6. Werken in deeltijd zal worden toegestaan, tenzij de werkgever gemotiveerd aangeeft dat bedrijfsorganisatorische redenen zich hiertegen verzetten.

Artikel 8A Roostervrije dagen

1. Roostervrije dagen zijn werkdagen waarop niet gewerkt wordt.
2.
 - a. In de periode van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2014 heeft de werknemer recht op 20 roostervrije dagen.
Van deze 20 roostervrije dagen zijn er voor genoemde periode 3 collectief vastgesteld, en wel op de navolgende data: 22, 23 en 24 december 2014.
 - b. De resterende 17 roostervrije dagen uit de periode van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2014 worden als volgt vastgesteld:
 - 1 dag op Goede Vrijdag;
 - 1 dag aansluitend aan Hemelvaartsdag;
 - 4 roostervrije dagen ter beschikking van de werknemer. Deze dagen worden zo opgenomen dat in ieder kalenderkwartaal 1 dag wordt ingeroosterd;
 - 3 roostervrije dagen ter vaststelling door de werkgever. Het betreft hier een tijdelijke maatregel waarvan de duur is beperkt tot de looptijd van deze CAO en op grond waarvan deze dagen eenzijdig kunnen worden vastgesteld door de werkgever. De dagen kunnen alleen per dag worden vrijgegeven (en niet worden versnipperd in hele of halve uren of halve dagen). De werkgever dient de roostervrije dag uiterlijk de werkdag tevoren op te geven.
 - de overige roostervrije dagen kunnen worden aangewend om in de periode van 1 januari 2014 tot 1 maart 2014 en van 1 december 2014 tot en met 20 december 2014 de dagelijkse arbeidsduur te verkorten met 1,5 uur. Op deze wijze kan de arbeidsduur van maximaal 42,5 dagen worden ingekort.
 - c. Indien de werkgever alle op grond van Artikel 8B beschikbare scholingsdagen voor iedere werknemer heeft ingevuld, zal de werknemer voor omscholing tijdens werktijd als bedoeld in Artikel 8E maximaal vier roostervrije dagen inzetten.
 - d. 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 4, respectievelijk 3 roostervrije dagen op, naar rato van het dienstverband.
Bij beëindiging van het dienstverband heeft de werknemer recht op het opnemen van de nog openstaande dagen. Indien de werknemer op de ontslagdatum meer dan 2 roostervrije dagen teveel heeft opgenomen, kunnen deze dagen worden verrekend met het nog verschuldigde loon.
4. De werkgever zal aan de werknemer over een roostervrije dag het individueel overeengekomen loon betalen dat deze zou ontvangen indien op de genoemde dag wel arbeid zou zijn verricht, exclusief de vergoeding van reizen gelegen buiten de normale arbeidsduur en kostenvergoedingen.
5. CAO-partijen (zie Artikel 43 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 sub a genoemde data in bezit te zijn van CAO-partijen.
6. Bereiken werkgever en werknemer geen overeenstemming over het vaststellen van roostervrije

dagen, dan kunnen zij zich gezamenlijk wenden tot CAO-partijen. Het gegeven oordeel is bindend. CAO-partijen zijn bereikbaar via het partijensecretariaat te Nieuwegein.

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

Artikel 8B Scholing

1. a. De werkgever is verplicht voor de werknemers in zijn onderneming een inzichtelijk opleidings- en scholingsbeleid te ontwikkelen. De werknemer kan recht doen gelden op gemiddeld 2 scholingsdagen per 12 maanden met behoud van loon, teneinde aldus in de gelegenheid te zijn tot het volgen van opleidingen die verband houden met zijn beroep, georganiseerd door een daartoe door of namens partijen aangewezen instelling.
Indien het opleidings- en scholingsbeleid van de werkgever niet voorziet in het recht op scholingsdagen voor de werknemer is deze gerechtigd zelfstandig een cursus te volgen. De cursuskosten komen voor rekening van de werkgever, indien met de werkgever overleg gevoerd is over de aard van de cursus.
De werkgever die geen scholingsbeleid en geen scholingsplan heeft opgesteld en zijn werknemers derhalve niet in staat stelt scholing te volgen, is verplicht genoemde 2 scholingsdagen uit te betalen. Werkgevers en werknemers zullen jaarlijks via APG een overzicht ontvangen van de genoten scholingsdagen.
Uit dit overzicht zal blijken hoeveel dagen gemiddeld in de achterliggende periode van 3 jaar zijn aangewend in het kader van scholing voor elke individuele werknemer. Indien het voortschrijdend gemiddelde over een periode van 3 jaar en na 3 jaar – voor het eerst op 1 januari 2009 – onder de 2 dagen is, dient het restant aan de werknemer uitbetaald te worden. Ter vervanging daarvan kunnen doorbetaalde verlofdagen gegeven worden. Onder bepaalde voorwaarden kunnen leverancierscursussen aangemerkt worden als scholingsdagen. De exacte voorwaarden staan vermeld in het Scholingsreglement van de CAO bedrijfstakeigen Regelingen.
- b. De werkgever is gerechtigd zijn UTA-personeel gemiddeld 6 scholingsdagen per 3 jaar te laten volgen met behoud van loon, teneinde aldus in de gelegenheid te zijn tot het volgen van opleidingen die verband houden met zijn beroep, georganiseerd door een daartoe door of namens partijen aangewezen instelling. Het dient daarbij te gaan om branchespecifieke opleidingen. Uitgezonderd van deze regeling zijn dus opleidingen die uitsluitend of in hoofdzaak zijn gericht op het ontwikkelen of bijhouden van vaardigheden die in andere branches gelijkelijk toepasbaar zijn.
2. De nadere voorwaarden waaronder recht op scholing en vergoeding van kosten, verbonden aan het volgen van de in lid 1 bedoelde opleidingen bestaat, zijn opgenomen in het reglement Scholing van de Stichting SF BIKUDAK, zoals genoemd in Artikel 29 van deze CAO.
3. De werknemer die vóór 1 januari 2015 de Ondernemers- en Kaderopleiding Dakbedekkingsbranche (OKD) gaat volgen en tijdens de cursus of binnen 3 jaar na het behalen van het diploma ontslag neemt, zal, 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 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 zijn werknemers de cursus 'Gezond en veilig werken op het dak' (C1), inclusief een driejaarlijkse herhaling, te laten volgen. Per 1 juli 2014 dient iedere werknemer te

- beschikken over een bewijs van deelname, niet ouder dan drie jaar, aan deze cursus.
- b. In zijn hoedanigheid van inlener vergewist de werkgever zich ervan dat de cursus zoals genoemd onder a., inclusief een driejaarlijkse herhaling, is gevolgd door elke arbeidskracht die – hetzij op uitzendbasis of via detachering – tot zijn beschikking is gesteld. Per 1 juli 2014 dienen alle arbeidskrachten zoals hier bedoeld 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 zoals genoemd onder a., 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. Per 1 juli 2014 dienen alle onderaannemers en hun eventuele personeelsleden 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 werknemers van 55 jaar en twee maanden of ouder

1. De werknemer van 55 jaar en twee maanden of ouder die 5 jaar in dienst is bij zijn huidige werkgever heeft het recht om de werkweek aan te passen tot 4 dagen (32 uur) per week. De leden 3, 4, 6, 7, 8 en 9 van dit Artikel zijn van toepassing. De pensioen- en vroegpensioenrechten dienen door werkgever en werknemer over het volledige voltijdssalaris te worden betaald en worden derhalve ook over het voltijdssalaris opgebouwd.
2. De werknemer van 55 jaar en twee maanden of ouder die nog geen 5 jaar in dienst is bij zijn huidige werkgever, kan de werkgever verzoeken zijn werkweek aan te passen tot 4 dagen (32 uur) per week. Indien de werkgever daarin toestemt, is het bepaalde in de leden 3 tot en met 8 van toepassing. De pensioen- en vroegpensioenrechten dienen door werkgever en werknemer over het volledige voltijdssalaris te worden betaald en worden derhalve ook over het voltijdssalaris opgebouwd.
3. Om per kalenderjaar te komen tot een 4-daagse werkweek gebruikt de werknemer van 55 jaar en twee maanden of ouder 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 2 is daarnaast gehouden zijn verplichte snipperdagen en collectieve roostervrije dagen aan te wenden ten behoeve van een tweeweekse wintersluiting conform Artikel 22 lid 3. De werknemer als bedoeld in lid 2 dient het resterende aantal benodigde dagen te kopen conform het bepaalde in lid 5. De werknemer van 55 jaar en twee maanden of ouder die dagen te kort komt om tot een 4-daagse werkweek te komen dient het resterende aantal dagen te kopen conform het bepaalde in lid 5.
4. 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.
5. De werknemer als bedoeld in lid 1 of lid 2 die dagen tekort komt om tot een 4-daagse werkweek te komen, dient om tot deze werkweek te komen het resterende aantal dagen te kopen. De waarde van het aantal te 'kopen' dagen wordt ingehouden met behulp van een aankooppercentage. Dit percentage is 0,4% van het bruto jaarsalaris per te kopen dag. Het totale aankoopbedrag is gelijk aan het aantal te 'kopen' dagen vermenigvuldigd met genoemd percentage. Het aankoopbedrag per loonbetalingsperiode wordt in mindering gebracht op het brutoloon SV. Voor 2014 is het maximum aantal te 'kopen' dagen als volgt.

	55 jaar en twee maanden tot 60 jaar en twee maanden	60 jaar en twee maanden tot 65 jaar en twee maanden
Werknemer korter dan 5 jaar in dienst	14	11

	55 jaar en twee maanden tot 60 jaar en twee maanden	60 jaar en twee maanden tot 65 jaar en twee maanden
Werknemer 5 jaar en langer in dienst	7	4

6. Bij arbeidsongeschiktheid op een verlofdag, seniorendag of gekochte vrije dag behoudt de werknemer het recht om deze dag op een ander moment op te nemen. Het recht op een vervangende roostervrije dag vervalt bij arbeidsongeschiktheid.
7. De werknemer kan zijn werkgever verzoeken eenmalig de extra vrije dagen weer in te ruilen voor loon en over te gaan tot een volledige werkweek van 5 dagen. Artikel 8 lid 5 is van toepassing.
8. Bij beëindiging van het dienstverband wordt, met inachtneming van het reeds ingehouden aankoopbedrag, berekend op hoeveel extra vrije dagen de betrokken werknemer nog recht heeft. Indien blijkt dat de 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.
9. Voor werknemers zoals bedoeld in lid 1 van dit Artikel behoeven de roostervrije dagen en verplichte snipperdagen, die gemoeid zijn bij de collectieve wintersluiting (maximaal 8 dagen), niet te worden ingeleverd. De werkgever kan deze dagen declareren bij de Stichting SF BIKUDAK.
10. Werknemers die buiten hun schuld geen gebruik kunnen maken van de regeling, zoals in lid 1 van dit Artikel is bedoeld, kunnen het bestuur van de Stichting SF BIKUDAK verzoeken alsnog in aanmerking te komen voor deze regeling. Op basis van de besluitvorming van het bestuur van de Stichting SF BIKUDAK worden de extra kosten door de Stichting SF BIKUDAK vergoed.

Artikel 8E Omscholing

1. De werknemer heeft een zelfstandig en individueel recht op omscholing. Hij kan een opleiding of cursus kiezen die binnen de bedrijfstak past, aansluit bij zijn eigen mogelijkheden en past binnen zijn beeld van een mogelijke loopbaan. Indien de werknemer arbeidsongeschikt dreigt te worden, is hij verplicht tot omscholing. In dat laatste geval kan hij ook een opleiding buiten de bedrijfstak volgen.
2. De nadere voorwaarden waaronder recht op scholing en vergoeding van kosten verbonden aan het volgen van de in lid 1 bedoelde opleidingen bestaat, zijn opgenomen in het reglement Scholing van de Stichting SF BIKUDAK zoals genoemd in Artikel 29 van deze CAO.
3. De kosten van de door de werknemer gevolgde cursus of opleiding worden volledig vergoed door de Stichting SF BIKUDAK. Voor omscholing buiten de bedrijfstak is een bedrag van maximaal € 5.000,- per werknemer per jaar beschikbaar. In geval van overschrijding van dit bedrag kan een aanvullende vergoeding worden aangevraagd bij het Bestuur van de Stichting SF BIKUDAK.
4. De aanvraag van de werknemer voor een cursus of opleiding als in dit Artikel bedoeld, hetzij binnen of buiten de bedrijfstak, wordt van een advies voorzien door de werkgever en ingediend bij en getoetst door de Stichting SF BIKUDAK.

Artikel 9 Levensloopregeling

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

Artikel 10 Overwerk

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

2. In bijzondere gevallen, ter beoordeling van de werkgever, is de werknemer gehouden overwerk te verrichten.
3. In geval van overwerk kan de werknemer een keuze maken of hij de gemaakte overwerkuren in geld gecompenseerd wil hebben, dan wel of hij omzetting in vrije tijd wenst.
4. Ingeval de werknemer kiest voor compensatie in geld, dan moet voor overwerkuren het individueel overeengekomen uurloon met de volgende percentages worden verhoogd:
 - a. voor het eerste, tweede en derde overuur voorafgaande aan het begin en aansluitend aan het einde van de dagelijkse arbeidstijd: 25%;
 - b. voor overige overuren op een normale werkdag vanaf maandag 05.00 uur alsmede voor arbeid op zaterdag tot 21.00 uur: 50%.
 - c. voor arbeid tussen zaterdag 21.00 uur en maandag 05.00 uur: 100%.
5. Ingeval de werknemer kiest voor omzetting in vrije tijd, zullen de percentages zoals genoemd in het vorige lid echter dienen te worden uitbetaald.
6. Als een werknemer van 55 jaar en twee maanden of ouder de wens te kennen geeft om niet over te werken, dan kan hij daartoe niet verplicht worden.
7. Structureel overwerk is niet toegestaan, behoudens in bijzondere gevallen. Hiervoor is toestemming vereist van CAO-partijen, zie Artikel 43 van deze CAO.
8. Onder structureel overwerk wordt verstaan: werk dat buiten de normale arbeidsduur zoals genoemd in Artikel 8 lid 1 met een vaste frequentie gedurende meerdere weken plaatsvindt.

Artikel 11 Verschoven arbeid

1. Onder verschoven arbeid wordt verstaan in opdracht van de werkgever verrichte arbeid op uren buiten de in Artikel 8 geregelde arbeidstijden, zonder dat er sprake is van overwerk.
2. In bijzondere gevallen, ter beoordeling van de werkgever, is de werknemer gehouden verschoven arbeid te verrichten.
3. Verschoven arbeid wordt extra beloond met een toeslag van 25% over het individueel overeengekomen uurloon tenzij het nachtarbeid betreft, in welk geval het bepaalde in Artikel 12 van kracht is.
4. Geen vergoeding voor verschoven uren wordt betaald indien de verschuiving geschiedt op verzoek van de meerderheid van de betrokken werknemers.

Artikel 12 Nachtarbeid

1. Onder nachtarbeid wordt verstaan in opdracht van de werkgever verrichte arbeid op uren tussen 22.00 en 06.00 uur. Arbeid op uren direct voorafgaande aan het begin van de normale arbeidstijd wordt extra beloond als overwerk en niet als nachtarbeid.
2. Indien op een bepaald werk alleen 's nachts kan worden gewerkt, is de werknemer daartoe gehouden.
3. Nachtarbeid wordt extra beloond met een toeslag van 50% over het individueel overeengekomen uurloon.
4. Mochten niet zoveel uren gewerkt kunnen worden als op de desbetreffende dag volgens rooster normaal zou zijn geweest, dan worden de minder gewerkte uren vergoed met het individueel overeengekomen uurloon.

Artikel 13 Arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen

1. Onder arbeid op zaterdag en zondag wordt verstaan door de werkgever opgedragen arbeid op zaterdag of zondag van zaterdag 21.00 uur tot maandag 05.00 uur. Met arbeid op zondag wordt gelijkgesteld arbeid op feestdagen, bedoeld in Artikel 21 lid 1. Bij arbeid op zaterdag is het bepaalde in Artikel 10 lid 4 van toepassing.
2. Bij calamiteiten, ter beoordeling van de werkgever, is de werknemer gehouden zondagsarbeid te verrichten. Indien een werknemer principiële bezwaren heeft tegen zondagsarbeid, kan hij daartoe niet worden verplicht.



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

Artikel 14 Arbeidsomstandigheden

1. De werkgever is verplicht ervoor zorg te dragen dat bij werkzaamheden op het dak minimaal twee brandblussers van 12 kilogram per stuk aanwezig zijn.
2. De werkgever dient ervoor zorg te dragen dat op het werk een deugdelijke EHBO- doos voorhanden is.
3. Het handmatig tillen van dakbedekkingsmaterialen zwaarder dan 25 kilo is verboden. Dakbedekkingsmaterialen zwaarder dan 25 kilo worden mechanisch getransporteerd.
4. De werkgever is verplicht de onderstaande persoonlijke beschermingsmiddelen en collectieve en/of individuele valbeveiligingsmiddelen aan de bij hem in dienst zijnde werknemer ter beschikking te stellen:
 - oordoppen;
 - een gezichtsmasker of stofkap;
 - veiligheidsschoenen;
 - werkhandschoenen;
 - hekwerk;
 - harnas;
 - vallijnen;
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 zoals vastgesteld door het Ministerie van VROM.
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;
 - c. de derde overtreding wordt beschouwd als een dringende reden in de zin van Artikel 7: 678, lid 2 sub h en j BW, waarop ontslag op staande voet met onmiddellijke ingang kan worden gegeven.

Indien ook het bedrijfsreglement voorziet in een sanctie bij geen gebruikmaking van de persoonlijke beschermingsmiddelen en/of collectieve en individuele valbeveiligingsmiddelen, zal de werkgever de op te leggen sanctie bepalen conform het bovenstaande sub a tot en met c, hetzij op basis van het bedrijfsreglement. Samenloop van sancties zal nimmer plaatsvinden.
8. Indien de werkgever de in de leden 1, 2 en 4 genoemde persoonlijke beschermingsmiddelen en collectieve en/of individuele valbeveiligingsmiddelen niet heeft verstrekt, is de werknemer niet verplicht zijn werkzaamheden aan te vangen dan wel heeft hij het recht bedoelde werkzaamheden te beëindigen na zijn werkgever daarvan in kennis te hebben gesteld. De werkgever is in dat geval verplicht het loon door te betalen.
9. De werknemer is niet verplicht zijn werkzaamheden in de buitenlucht aan te vangen dan wel voort te zetten bij sneeuw of ijzel of indien sprake is van een glad dak. De werkgever is in die gevallen



verplicht het loon door te betalen, tenzij sprake is van vorst-WW als gevolg van onwerkbaar weer.

10. De werknemer is niet verplicht zijn werkzaamheden in de buitenlucht aan te vangen dan wel voort te zetten indien sprake is van een gevoelstemperatuur van – 6 graden Celsius of lager. De werkgever is in dat geval verplicht het loon door te betalen, tenzij sprake is van vorst-WW als gevolg van onwerkbaar weer.
11. De werknemer is niet verplicht zijn werkzaamheden in de buitenlucht aan te vangen dan wel voort te zetten bij een temperatuur van 40 graden Celsius of hoger, gemeten op een hoogte van 1,50 meter boven de werkplek. De werkgever is in dat geval verplicht het loon door te betalen.
12. Sociale partners hebben vastgelegd op welke wijze een werkgever kan voldoen aan de door de overheid gestelde doelvoorschriften over veilig en gezond werken.
De werkgever dient maatregelen toe te passen cq. door te voeren dan wel aantoonbare zodanige maatregelen te treffen dat er minimaal voldaan wordt aan het in de arbowetgevingen deze CAO bepaalde beschermingsniveau.

Artikel 15 Preventiemedewerker

De werkgever dient te voorzien in een preventiemedewerker, zoals bedoeld in Artikel 13 van de Arbowet. De preventiemedewerker dient te werken conform het functieprofiel preventiemedewerker zoals opgenomen als bijlage VII bij deze CAO. De preventiemedewerker dient de opleiding 'Preventiemedewerker dak' (C6) dan wel een gelijkwaardige opleiding, zulks ter beoordeling van het bestuur van het Sociaal Fonds BIKUDAK, gevolgd te hebben.'

Artikel 16 Verplichtingen in het kader van terugdringing ziekteverzuim

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

Artikel 17 Reisurenvergoeding

1. Indien een werknemer door een werkgever te werk wordt gesteld op een werkobject dat buiten zijn woonplaats is gelegen, is de werknemer verplicht voor de reis van de woonplaats naar object vice versa gebruik te maken van een door de werkgever aan te wijzen vervoermiddel, mits dit aan de door de wet gestelde eisen voldoet, hetgeen, indien dit vervoermiddel een auto is, moet blijken uit een erkend veiligheidsvignet of een ander bewijs van onderhoud, niet ouder dan zes maanden.
2. De duur van de reis, welke wordt gemaakt met een:
 - a. door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel;
 - b. eigen vervoermiddel;zal door de werkgever aan de werknemer worden vergoed tegen het geldende garantie-uurloon, behoudens de eerste 60 minuten per dag. In afwijking van het in het voorgaande bepaalde zal de gehele duur van de reis aan de werknemer, die optreedt als bestuurder van een vervoermiddel als genoemd sub a of b, worden vergoed.
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, 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.
4. Indien de totale duur van de arbeidstijd, rusttijd en reistijd, gerekend van het ogenblik van vertrek van een vervoermiddel als genoemd in lid 1 tot het ogenblik van terugkomst daarvan per dag, (incidenteel) meer bedraagt dan 12 uur zal de normale arbeidstijd met het meerdere moeten worden gekort. Over de rusttijd wordt geen loon uitbetaald.

Artikel 18A Vergoedingen

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

2. De in lid 1 genoemde vervoermiddelenvergoeding bedraagt in 2014:
 - voor het gebruik van een fiets per dag: € 1,00;
 - voor het gebruik van een bromfiets of snorfiets per dag voor de eerste 25 kilometer: € 1,25 en voor elke meerdere kilometer boven 25 kilometer per dag: € 0,07;
 - voor het gebruik van een motorfiets, per kilometer: € 0,25;
 - voor het gebruik van een auto: € 0,34 per kilometer voor een werknemer, die alleen naar het werk reist, € 0,35 per kilometer voor de werknemer, die met één collega naar en van het werk reist, € 0,40 per kilometer voor de werknemer, die met twee collega's naar en van het werk reist en € 0,42 per kilometer voor de werknemer, die met drie of meer collega's naar en van het werk reist.
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 vergoeding voor werkkleding van € 1,15 per dag, tenzij werkkleding door de werkgever aan de werknemer ter beschikking wordt gesteld.

Artikel 18B Werkkostenregeling

Per 1 januari 2011 is de nieuwe werkkostenregeling in werking getreden. Er geldt een overgangs-termijn van vier jaar. De werkgever kan jaarlijks, van 2011 tot en met 2014, kiezen of hij het oude of nieuwe fiscale regime ten aanzien van verstrekkingen en vergoedingen wil hanteren. Indien de werkgever besluit de werkkostenregeling in te voeren geldt dat:

- de werknemers er netto niet op achteruit mogen gaan;
- de werknemers verstrekkingen en vergoedingen, zoals benoemd in de CAO, verstrekt, dan wel ter beschikking gesteld krijgen, indien dit tot de fiscale mogelijkheden behoort;
- de werknemers niet de kosten voor een eventuele eindheffing dragen.

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 van 50 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht in de kost te gaan.
2. De inlener vergewist zich ervan dat, ingeval van uitzend- of detacheringpersoneel, het uitzendbureau zorgt voor behoorlijke voeding en huisvesting.

Artikel 20 Ziekte in kosthuis

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

Artikel 21 Feestdagen, zaterdagen en zondagen

1. Iedere werknemer heeft recht op verlof tijdens de algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten: de beide Kerstdagen, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag en Tweede Pinksterdag, alsook over Nieuwjaarsdag en de dag die als Koninginnedag wordt gevierd.
2. Op feestdagen, zaterdagen en zondagen wordt als regel niet gewerkt.
3. Indien op een feestdag – niet zijnde een zaterdag of zondag – geen arbeid wordt verricht, wordt het voor de werknemer geldende individueel overeengekomen loon doorbetaald.
4. Een werknemer heeft recht op het opnemen van een snipperdag ten behoeve van een voor hem geldende religieuze, niet-christelijke feest- of gedenkdag. Deze snipperdag dient uiterlijk 1 maand



van tevoren aan de werkgever kenbaar gemaakt te worden. Slechts wanneer de bedrijfsomstandigheden hierdoor in ernstige mate verhinderd worden, kan een dergelijke snipperdag door de werkgever geweigerd worden.

Artikel 22 Vakantie

1. Vakantierechten

Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. Ten aanzien van iedere werknemer is het recht op verlof over het vakantiejaar 2014 als volgt geregeld:

- werknemers tot 55 jaar en twee maanden 25 werkdagen
- werknemers van 55 jaar en twee maanden of ouder 34 werkdagen
- werknemers van 60 jaar en twee maanden of ouder 37 werkdagen

Een werknemer die gedurende het kalenderjaar de leeftijd van 55 jaar en twee maanden of 60 jaar en twee maanden bereikt, heeft recht op deze dagen naar rato. Hierbij zal het aantal op hele dagen worden afgerond.

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. Verplichte snipperdagen

Van de in het vakantiejaar 2014 overblijvende verlofdagen zijn – ter keuze van de werkgever – de navolgende dagen als verplichte snipperdagen aangewezen: 29, 30 en 31 december 2014 en 2 januari 2015. Laatstgenoemde verplichte snipperdag gaat van het verloftegoed van 2014 af.

4. Vrije snipperdagen

De nog resterende verlofdagen in enig vakantiejaar kunnen in onderling overleg tussen werkgever en werknemer worden opgenomen. De werkgever kan bepalen dat de werknemer, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie- of snipperdagen ten minste 1 week voor de gewenste datum moet indienen.

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

7. 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.

8. 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.

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

10. 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 ziekendag genoot.

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

b. 1. Het sub a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden conform Artikel 7:635 BW niet heeft verricht.

In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over ten hoogste de bij wet geregelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectievelijke oorzaken tezamen geteld wordt.

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

Artikel 23 Vakantietoeslag

1. Aan een werknemer wordt, indien hij een vol jaar voorafgaande aan de aaneengesloten zomervakantie in dienst van de werkgever is geweest, een vakantietoeslag betaald ter grootte van 8% van het individueel overeengekomen loon dat gedurende dat jaar voor de werknemer gegolden heeft.
2. De werknemer die op het tijdstip van de aaneengesloten zomervakantie geen vol jaar in dienst van de werkgever is geweest heeft voor elke maand dienstverband voorafgaand aan het moment van uitkering van de vakantietoeslag in het vakantiejaar recht op een pro rata deel van het in lid 1 bedoelde bedrag.
3. De werkgever is bevoegd een gedeelte van deze toeslag uit te betalen als wintervakantietoeslag met dien verstande, dat ten minste 60% van de vakantietoeslag zal worden uitbetaald ter gelegenheid van de aaneengesloten zomervakantie. De vakantietoeslag in de zomer wordt uiterlijk in de maand mei betaald.
4. De werknemer die in de loop van het jaar de dienst van de werkgever verlaat, ontvangt – voor zover hij hierover nog geen vakantietoeslag heeft genoten – voor elke maand dienstverband in het vakantiejaar een pro rata deel van het onder 1 bedoeld bedrag.

Artikel 24 Korte verzuimen

1. In de hierna volgende gevallen heeft de werknemer aanspraak op verzuim met behoud van het individueel overeengekomen loon gedurende de voor ieder geval vastgestelde tijd, mits het verzuim gedurende de arbeidstijd naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, de werknemer de gebeurtenis zo mogelijk bijwoont en de werkgever tijdig – zoals in de volgende leden aangegeven – op de hoogte stelt:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer, gedurende een halve dag;
 - b. bij huwelijk van de werknemer, mits 3 dagen van tevoren aangekondigd, gedurende 2 dagen;
 - c. bij huwelijk van één van zijn kinderen, pleegkinderen, broers, zusters, schoonzusters en zwagers, mits 3 dagen van tevoren aangekondigd, gedurende 1 dag;
 - d. bij bevalling van de partner van de werknemer, gedurende 2 dagen;
 - 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 20 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 20 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 schoonzons 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 20 dagen of meer hebben geduurd;
indien een kerkelijk huwelijk en/of burgerlijk huwelijk, of de bevalling van de partner van de werknemer, plaatsvindt op een zaterdag, een zondag, een christelijke feestdag, dan wel op de laatste werkdag van de verplichte bedrijfssluiting (vakantie en de periode rond Kerst en Nieuwjaar) zal een vergoeding gedurende 1 dag worden gegeven;
 - h. voor werknemers een jaar voorafgaande aan de eerst mogelijke datum van uittreding of pensioen voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de tijd van pensionering gedurende ten hoogste 2 dagen. Hiertoe dient een inschrijvingsbewijs van een door het bedrijfsleven algemeen aanvaarde cursus aan de werkgever te worden overlegd;
 - i. bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, respectievelijk van zijn ouders of schoonouders (mits door hem bijgewoond) gedurende 1 dag;
 - j. bij 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer gedurende 1 dag;
 - k. voor medische keuring op verzoek van de werkgever gedurende 1 dag;
 - l. voor een bezoek aan de arbodienst gedurende de daarvoor benodigde tijd;
 - m. indien een werknemer door zijn behandelende geneesheer voor onderzoek naar een specialist of een medisch consultatiebureau wordt verwezen, gedurende het daaruit voortvloeiende verzuim tot ten hoogste 1 dag per bezoek, tenzij gedurende dit verzuim uitkering kan worden verleend;

- n. bij doktersbezoek, voor zover dit niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd en hiervan tijdig kennis is gegeven. Zo mogelijk wordt van dit bezoek bewijs geleverd;
voor het noodzakelijke bezoek aan een tandarts ter verkrijging of vernieuwing van een kunstgebit, voor zover dit bezoek niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd en hiervan tijdig kennis is gegeven. Zo mogelijk wordt van dit bezoek bewijs geleverd;
voor het noodzakelijk bezoek aan een tandarts voor halfjaarlijkse controle, voor zover dit bezoek niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd en hiervan tijdig kennis is gegeven. Zo nodig wordt de saneringskaart getoond.
In deze gevallen geldt dat het verzuim zal worden vergoed tot ten hoogste 2 uur indien de werknemer woonachtig is in de plaats waar het werkobject is gelegen en tot maximaal 3 uur indien de werknemer woonachtig is in een andere plaats dan waar het werkobject is gelegen;
- o. indien de werknemer, ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet opgelegde verplichting, verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden, gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 dagen en onder aftrek van een vergoeding, welke de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen.
2. Ingeval van aantoonbare calamiteiten heeft de werknemer, ten behoeve van het treffen van voorzieningen voor de verzorging van zijn partner of kind(eren) die tot zijn huishouding behoren, recht op maximaal 4 uur onbetaald verlof.
De reiskosten werkplek-woonplaats zijn voor rekening van de werknemer.
Indien een verzuim van langer dan 4 uur noodzakelijk is, bestaat het recht een snipperdag op te nemen.
3. Voor de werknemers, bedoeld in Artikel 1 lid c, zal de werkgever in geval van verzuim, genoemd in lid 1 sub a tot en met l van dit Artikel, de gemaakte reiskosten van een openbaar vervoermiddel (laagste klasse), vanaf de plaats van tewerkstelling tot ten hoogste zijn woonplaats en terug, alsmede de duur van de reis, tegen het voor de werknemer geldende individueel overeengekomen uurloon vergoeden.
4. a. Het bepaalde in Artikel 7:628 BW, met betrekking tot de doorbetaling van loon, is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre dat de werkgever niet gehouden is loon door te betalen in de volgende gevallen:
2. 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;
 3. de verlenging van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub 2 omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, de werknemersorganisaties tijdig – dat wil zeggen ten minste een week – vóór het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.
- b. In de gevallen waarin het loon moet worden doorbetaald op grond van Artikel 7: 628 BW, wordt met 'loon' bedoeld het individueel overeengekomen loon, tenzij gedurende de zogenaamde wachttijden het bepaalde in Artikel 26 van deze CAO geldt.
5. De ongehuwde werknemer die duurzaam een gezamenlijke huishouding voert met een ander heeft bij de toepassing van lid 1 en lid 2 dezelfde rechten als ware hij gehuwd.

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-personeel).

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.
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 vorst en sneeuwval

1. Indien niet kan worden gewerkt wegens vorst, de directe gevolgen van vorst of door aanwezigheid van een sneeuwdek, is de werkgever niet verplicht enige betaling te verrichten, behoudens het bepaalde in lid 2 van dit Artikel.
2. Over elke volle dag, dat ten gevolge van de in het vorige lid bedoelde oorzaken niet gewerkt kan worden, verstrekt de werkgever op de aan de werknemer verstrekte uitkering krachtens de Werkloosheidswet een aanvulling tot 100% van het voor de werknemer geldende individueel overeengekomen loon.
3. De werkgever is gehouden de werknemer direct na de onderbreking op te roepen en weer aan het werk te stellen en de werknemer is gehouden direct na de onderbreking het werk te hervatten.

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. Na 16 maanden ziekte behoudt de werknemer gedurende maximaal 8 maanden aanspraak op 70% doorbetaling van het individueel overeengekomen loon. 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 – met inachtneming van bovenstaande – gehandhaafd tot maximaal 156 weken.
2. De werknemer die wegens ziekte zijn arbeid niet kan verrichten dient zijn werkgever of de door deze aangewezen uitvoerder of andere functionaris hiervan op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid voor aanvang werktijd in kennis te stellen.
Indien deze dag een zaterdag of zondag is en op die dagen in het bedrijf van de werkgever niet wordt gewerkt, dient de ziekmelding op de eerstvolgende werkdag voor aanvang van de werktijd te geschieden. Indien de arbeidsongeschiktheid tijdens arbeidstijd ontstaat, dient de werknemer deze melding terstond na het staken van het werk te doen.
3. Indien de arbeidsongeschiktheid ontstaat tijdens een periode van verplichte bedrijfssluiting (vakantie en de periode rond Kerstmis en Nieuwjaar) dient de werknemer dit binnen 24 uur schriftelijk te melden aan zijn werkgever.

Artikel 29 Sociale Fondsen

Er is een CAO inzake de Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (CAO BTER).

In de CAO BTER worden nadere regels gesteld ten aanzien van de uitvoering van de Regelingen van de volgende Stichtingen:

- De Stichting Sociaal Fonds voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (SF BIKUDAK);
- De Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor het Dakbedekkingsbedrijf.

Artikel 30 WGA-hiaatverzekering

De werkgever is verplicht iedere werknemer (inclusief UTA-personeel) een WGA-hiaatverzekering Uitgebreid met een uitkeringsduur voor het WW-risico tot 65 jaar aan te bieden. CAO-partijen hebben hiertoe een mantelovereenkomst afgesloten. Werkgevers die geen gebruik wensen te maken van de middelen de mantelovereenkomst afgesloten WGA-hiaatverzekering, kunnen onder voorwaarden dispensatie aanvragen bij CAO-partijen. De van toepassing zijnde voorwaarden van deze WGA-hiaatverzekering en de dispensatieregeling zijn opgenomen als bijlage VIII van deze CAO.

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-personeel).

Artikel 32 Vervoer stoffelijk overschot

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

Artikel 33 Vakopleiding

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

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 van deze CAO en met een 24-uurs-dekking gedurende 7 dagen per week. CAO-partijen hebben hiertoe een mantelovereenkomst afgesloten. Werkgevers die geen gebruik wensen te maken van de middelen de mantelovereenkomst afgesloten collectieve ongevallenverzekering, kunnen onder voorwaarden dispensatie aanvragen bij CAO-partijen. De van toepassing zijnde voorwaarden van deze collectieve ongevallenverzekering en de dispensatieregeling zijn opgenomen als bijlage IX van deze CAO.
2. De in lid 1 bedoelde verzekering zal minimaal een dekking geven voor de volgende bedragen per persoon:
 - a. bij overlijden een uitkering van € 35.000;
 - b. bij volledige invaliditeit een uitkering van € 70.000;Genoemde uitkeringen dienen rechtstreeks aan de werknemer, of, in geval van diens overlijden, aan zijn rechtsopvolger(s) onder algemene titel, dan wel aan de door hem daartoe aangewezen begunstigde(n) te worden uitgekeerd. Op deze uitkeringen zijn de daarvoor in aanmerking komende sociale en fiscale wetten van toepassing.
3. De werknemer is niet verplicht gebruik te maken van een hem ter beschikking gesteld motorrijtuig, indien niet kan worden aangetoond dat een verzekering als hierboven omschreven als ook de wettelijke verplichte WA-verzekering zijn afgesloten.
4. Het slachtoffer of zijn nabestaanden hebben een autonome vordering op de werkgever als de vereiste ongevallendeckking ontbreekt.

Artikel 39B 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 40 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 41 Vakbondsactiviteiten in de onderneming

1. Om contacten mogelijk te maken tussen de werknemersorganisaties en hun leden en tussen deze



leden onderling, evenals om de werknemersorganisaties in staat te stellen gekozen leden van de Ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zijn partijen het volgende overeengekomen.

2. De werknemersorganisaties kunnen elk uit de kring van hun leden binnen elke onderneming een contactpersoon aanwijzen. Van deze aanwijzing wordt de werkgever mededeling gedaan.
8. De werkgever draagt er zorg voor dat de contactpersoon niet vanwege zijn werkzaamheden in het kader van het vakbondswerk in de onderneming wordt benadeeld in zijn positie in de onderneming, bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.

Artikel 41A Faciliteit vakbondscontributie

Indien de werknemer daar schriftelijk om verzoekt, zal de werkgever onder hierna genoemde voorwaarden de door de werknemer te betalen jaarcontributie aan de vakbond eenmaal per jaar aan hem vergoeden onder gelijktijdige verlaging van het brutoloon met het bedrag van die vergoeding. Deze verplichting van de werkgever geldt alleen indien en voor zover:

- deze constructie fiscaal is toegestaan;
- de werknemer een bewijs van betaling van de jaarcontributie aan de werkgever overlegt;
- de werknemer voor de uitvoering van de verplichting eventueel verder benodigde informatie verstrekt.

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

Artikel 42 Werkoverleg en overig overleg

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

Artikel 43 CAO-partijen en dispensatie

1. CAO-partijen komen periodiek bijeen om overleg te plegen over alle onderwerpen, de bedrijfstak betreffende. Tevens hebben zij tot taak om:
 - te beslissen op verzoeken om ontheffing (dispensatie) van een of meerdere Artikelen van deze CAO, aangezien afwijking van het gestelde in deze CAO de goedkeuring van CAO-partijen behoeft voor zover niet al in deze CAO daarin is voorzien. De voorwaarden waaronder dispensatie kan worden aangevraagd zijn nader omschreven in bijlage X bij deze CAO.
 - te oordelen over geschillen over de inhoud en toepassing van deze CAO.
2. Het secretariaat van CAO-partijen is gevestigd:
Postbus 1248, 3430 BE NIEUWEGEIN, telefoonnummer 030-6063238, e-mail-adres info@caobikudak.nl.

BIJLAGE I

Als bedoeld in Artikel 1 onder punt c, sub 1 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. Een werknemer die het diploma van de vakopleiding heeft behaald, wordt ingedeeld in deze groep zodra hij de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt of, indien hij bedoeld diploma op een latere datum behaalt, met ingang van de eerste dag van de maand, volgende op deze latere datum. Een werknemer die over bedoeld diploma beschikt, kan maximaal één jaar deze groep ressorteren.

Groep 2

Dakdekker

Een werknemer, die eenvoudige werkzaamheden zelfstandig kan verrichten, doch niet de bekwaamheid bezit van de eerste dakdekker. Met ingang van 1 augustus 2013 geldt dat een werknemer die het diploma van de vakopleiding heeft behaald, uiterlijk wordt ingedeeld in deze groep zodra hij de leeftijd van 23 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 lid 3; 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

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

Artikel 1 Loonregeling

- De garantieweeklonen en garantie-uurlonen bedragen in 2014 (in Euro):

Garantielonen voor volwassenen

FUNKTIEGROEP	WEEKLOON	UURLOON
1A en 1B	486,80	12,17
2	515,20	12,88
3	544,00	13,60
4	573,60	14,34
5	602,80	15,07

LEEFTIJD	WEEKLOON		UURLOON	
	Instroom bij vakopleiding voor 1 september 2013	Instroom bij vakopleiding op of na 1 september 2013 (per 1 augustus 2014)	Instroom bij vakopleiding voor 1 september 2013	Instroom bij vakopleiding op of na 1 september 2013 (per 1 augustus 2014)
17 jaar	–	245,20	–	6,13
18 jaar	313,60	282,80	7,84	7,07
19 jaar	367,60	324,80	9,19	8,12
20 jaar	458,00	415,60	11,45	10,39
21 jaar	conform functiegroep 2	conform functiegroep 1B ¹	conform functiegroep 2	conform functiegroep 1B ¹
22 jaar	conform functiegroep 2	conform functiegroep 1B of 2 ¹	conform functiegroep 2	conform functiegroep 1B of 2 ¹
23 jaar	conform functiegroep 2	conform functiegroep 2	conform functiegroep 2	conform functiegroep 2

¹ Een werknemer die het diploma van de vakopleiding heeft behaald, wordt ingedeeld in deze groep zodra hij de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt of, indien hij bedoeld diploma op een latere datum behaalt, met ingang van de eerste dag van de maand, volgende op deze latere datum. Een werknemer die over bedoeld diploma beschikt, kan maximaal één jaar deze groep ressorteren.

Garantielonen voor jeugdigen zonder diploma vakopleiding.

LEEFTIJD	WEEKLOON	UURLOON
16 jaar	207,60	5,19
17 jaar	231,20	5,78
18 jaar	257,60	6,44
19 jaar	288,40	7,21
20 jaar	381,60	9,54
21 jaar	430,00	10,75

Garantielonen voor nieuwe instromers (zonder ervaring in de sector), per 1 juli 2014

LEEFTIJD	1 ^e halfjaar		2 ^e halfjaar	
	Weekloon	Uurloon	Weekloon	Uurloon
16 jaar	141,20	3,53	163,60	4,09
17 jaar	160,00	4,00	184,00	4,60
18 jaar	182,40	4,56	207,60	5,19
19 jaar	208,00	5,20	234,80	5,87
20 jaar	254,80	6,37	297,20	7,43
21 jaar	295,20	7,38	340,00	8,50
22 jaar en ouder	380,80	9,52	416,00	10,40

De bedragen van de garantielonen op basis van de inloopschaal worden als volgt samengesteld:

- gedurende het eerste halfjaar: het Wettelijk Minimumloon (WML), vermeerderd met 1/4 van het verschil tussen het Wettelijk Minimumloon en het garantieloon van functiegroep 1.
- het Wettelijk Minimumloon, vermeerderd met 1/2 van het verschil tussen het Wettelijk Minimumloon en het garantieloon van functiegroep 1.

2. Het garantieloon voor jeugdige werknemers wordt in verband met de leeftijd verhoogd met ingang van de eerste volle loonweek na de verjaardag van de betrokkene.
3. De werkgever is bevoegd bepaalde jeugdige werknemers op grond van hun prestaties of bekwaamheid een garantieloon toe te kennen dat hoger is dan in de leden 1 en 2 van dit Artikel is aangegeven. Een dergelijk hoger loon mag niet meer bedragen dan het garantieloon voor de eerstvolgende leeftijdsklasse van de groep, waarin de betrokken werknemer is ingedeeld.
4. CAO-partijen kunnen toestemming verlenen om aan jeugdige werknemers een hoger garantieloon – eventueel het garantieloon van de volwassen werknemer – te betalen.

Artikel 2 Individueel overeengekomen loon

Onder individueel overeengekomen loon wordt verstaan het garantieloon plus een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt in een percentage van het garantieloon uitgedrukt. Het individueel overeengekomen loon kan niet worden verlaagd.

Artikel 3 Prestatiebeloning

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

Artikel 4 Algemene loonsverhogingen

Voor de looptijd van deze CAO zijn partijen geen verhoging van het garantieloon of het individueel geldende loon overeengekomen.

Artikel 5 Minder valide 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 43 van deze CAO een afwijkend garantieloon vast te stellen.

Artikel 6 Toeslag voor sloopwerk

1. Indien een bestaande dakbedekking moet worden gesloopt, of indien bij het aanbrengen van een dakbedekking een isolatie van celglasplaten verwerkt moet worden, zal de werkgever een extra beloning toekennen in de vorm van een afzonderlijke toeslag.
Deze toeslag bedraagt per 1 juli 2013 € 0,39 per uur voor de tijd die daadwerkelijk aan bewerking wordt besteed.
2. De in het eerste lid genoemde toeslag zal aangepast worden aan de hand van het percentage waarmee de garantielonen verhoogd worden.

Artikel 7 Diplomatoeslag

Voor chauffeurs, die in het bezit zijn van het CCV-chauffeursdiploma B, zal het in Artikel 1 genoemd garantieloon worden verhoogd met 5%.

Artikel 8 Premie schadevrij rijden

1. Aan chauffeurs, die in dienst van een werkgever een geheel kwartaal schadevrij hebben gereden, wordt een premie toegekend.
Onder schadevrij wordt verstaan, dat geen schaden zijn veroorzaakt door schuld of nalatigheid van de chauffeur.
2. De hoogte van de premie is als volgt bepaald:
 - a. Na afloop van het eerste schadevrij kalenderkwartaal bedraagt de premie over dat kwartaal € 11,85
 - b. Voor ieder direct aansluitend kalenderkwartaal dat schadevrij wordt gereden, wordt de premie verhoogd met € 1,87 tot een maximum premie van € 18,89 per kwartaal.



Zodra men over een bepaald kwartaal geen premie heeft genoten zal over het eerstvolgende kalenderkwartaal wederom € 11,85 worden uitbetaald.

- c. Nadat 12 aaneengesloten kwartalen schadevrij is gereden, wordt een extra bonus van € 24,03 toegekend.

Na elke hierop volgende vier aaneengesloten kwartalen schadevrij rijden zal wederom een extra bonus van € 24,03 worden toegekend.

3. De in het tweede lid, onder a, b en c genoemde premies dan wel bonus zullen aangepast worden aan de hand van het percentage waarmee de garantielonen verhoogd worden.

BIJLAGE VII

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

Functieprofiel Preventiemedewerker

Voor het bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijf

Afspraak CAO BIKUDAK:

Artikel 15 Preventiemedewerker

De werkgever dient ertoe zorg te dragen dat de preventiemedewerker werkt conform het functieprofiel preventiemedewerker zoals hier vermeld.

Doel van de functie:

Het invullen van de wettelijke verplichtingen uit de Arbowet (art. 13) binnen de organisatie.

Plaats in de organisatie:

Per 1 juli 2005 is instelling van de functie van preventiemedewerker verplicht voor alle bedrijven. Per 1 januari 2007 dient in de Risico-Inventarisatie & -Evaluatie (RI&E) beschreven te staan wie de preventiemedewerker is. Deze werkt rechtstreeks onder de bestuurder van de organisatie. Bij > 25 medewerkers: minimaal één preventiemedewerker. De werkgever kan zelf deze taak van preventiemedewerker op zich nemen bij < 25 medewerkers.

Uitgangspunt dient verder te zijn dat de plaats in de organisatie goed past bij de bestaande cultuur, structuur en bedrijfsprocessen.

Kernactiviteiten van de functie:

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

Verantwoordelijkheden:

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

Bevoegdheden/faciliteiten:

De preventiemedewerker is bevoegd tot het gevraagd en ongevraagd geven van adviezen aan medewerkers, management en indien van toepassing OR / PVT.

De preventiemedewerker heeft doorgaans een eigen budget, middelen en tijd voor ondersteuning door derden. Deze worden vastgelegd in de RI&E. Hij heeft mandaat voor het bezoeken van werkplekken en het raadplegen van externe arbodeskundigen.



Resultaten van de functie:

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

Opleiding:

De preventiemedewerker heeft de opleiding 'preventiemedewerker dak (C6)' of een gelijkwaardige opleiding gevolgd.

Competenties:

Wel dient hij /zij over deskundigheid te beschikken over de in het Bedrijf voorkomende arborisico's. De brancheorganisatie van arbodiensten (OVAL) heeft een richtlijn ontwikkeld om vast te stellen hoe deze deskundigheid kan worden vastgesteld.

Bij het opstellen van dit profiel is gebruik gemaakt van de informatie uit deze richtlijn en uit aanbevelingen inzake uitvoering functie preventiemedewerker, opgesteld door de Stichting Arbouw. Naast de beschikbaarheid aan kennis en vaardigheden voortkomend uit de dagelijkse functie van de medewerker dient er aandacht te zijn voor de volgende aandachtspunten en competenties:

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

Ondersteuningsstructuur preventiemedewerker BIKUDAK:

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

- Gratis (digitale) informatie:

De SBD ondersteunt de bij haar aangemelde preventiemedewerkers van BIKUDAK bedrijven met veel praktisch voorlichtingsmateriaal. Het gaat om gratis te downloaden of te bestellen materiaal via www.sbd.nl.

Tevens ontvangen aangemelde preventiemedewerkers een digitale nieuwsbrief en uitnodiging voor regionale platformbijeenkomsten.

- Gratis voorlichting/instructie/coaching door de arbo voorlichters van de SBD middels het opstellen van onder andere:
- Een rapportage bij een dakcontrole/instructie.
- Presentatie tijdens toolbox bijeenkomsten.
- RI&E en plan van aanpak.
- Voorbeelden van ongeval- en bijna ongevalformulieren.
- Model BHV – bedrijfsnoodplan en protocol BHV plan alleen werkende.
- Model PBM register.

Helpdesk verzuimbeheer:

Op dezelfde SBD website vindt u informatie over het opzetten en uitvoeren van verzuimbeheer. Tevens is er de mogelijkheid om gratis advies in te winnen bij 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

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

Mantelovereenkomst WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid

Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK

Overwegende dat

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

Komen het volgende overeen

1. Definities
 - a. *Voorwaarden*: de (algemene) polisvoorwaarden 'WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid modelnummer 176, druknummer 22034 027; opvolgende polisvoorwaarden worden uitsluitend door CAO-partijen geaccepteerd indien de wijziging van de voorwaarden voortvloeit uit wettelijke regelingen of bepalingen;
 - b. *Werkgever*: de onderneming vallende onder de werkingssfeer van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK;
 - c. *Werknemer*: de in dienst van de werkgever zijnde persoon met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor bepaalde of onbepaalde tijd met maximaal het sociaal verzekeringsloon conform de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK;
 - d. *Verzekerd loon*: dit is 12 maal het vaste overeengekomen bruto maandsalaris, respectievelijk 13 maal het vaste overeengekomen 4-wekensalaris, te vermeerderen met de vakantietoeslag conform de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK, met een maximum van het geldende maximum sociaal verzekeringsloon (voor 2014 € 51.414,00) zoals bepaald in Artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen.
2. Inleidende bepalingen
 - a. De geldende bepalingen van de voorwaarden maken deel uit van deze mantelovereenkomst en vormen daarmee één geheel. De voorwaarden gelden voor zover hier in de mantelovereenkomst daarvan niet wordt afgeweken;
 - b. De bepalingen in onderhavige mantelovereenkomst prevaleren boven de (algemene) polisvoorwaarden WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid, die aan de werkgever worden verstrekt; aan een eventuele toelichting bij de polis kunnen geen rechten worden ontleend; de tekst van deze mantelovereenkomst wordt opgenomen in de CAO.
 - c. In de polis voor de werkgever is een bepaling opgenomen, waardoor de condities van deze mantelovereenkomst ook op die overeenkomst van toepassing is, inclusief het recht op beëindiging bij wijziging van deze mantelovereenkomst.
3. Aanmelding
 - a. De aanmelding van de werknemer dient te geschieden door een werkgever vallende onder de CAO volgens de met de CAO-partijen gemaakte afspraken;
 - b. De werkgever vallende onder de CAO, die een WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid heeft

afgesloten, is verplicht bij de aanmelding een opgave te doen van de werknemers, die voor de verzekering in aanmerking komen, 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 De Amersfoortse automatisch zonder medische selectie worden geaccepteerd; indien werknemers vóór de ingangsdatum van deze mantelovereenkomst reeds (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn, biedt deze WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid geen dekking.
- b. Alle aangesloten werkgevers kunnen gebruik maken van deze aanbieding, tenzij uit de zogenaamde slotvragen blijkt, dat de aanvrager een moreel belast verleden heeft en/of het schadeverleden een ongunstig beeld te zien geeft.

5. Communicatie

- a. CAO-partijen zullen de verplichte deelname aan deze mantelovereenkomst WGA-Hiaatverzekering beschrijven door onder andere:
 - i. Opname in de standaardinformatie voor werkgevers;
 - ii. Nieuwe werkgevers attent te maken op deze verzekeringsmogelijkheid om te voldoen aan de CAO.
- b. CAO-partijen sluiten gedurende de contractperiode geen mantelovereenkomst met betrekking tot de onderhavige WIA aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekeringen bij een andere verzekeraar.

Indien CAO-partijen overwegen aan het einde van de contractstermijn over te gaan tot het sluiten van een WIA aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering bij een andere verzekeraar, zullen zij zo spoedig mogelijk na het ontstaan van deze overweging, doch minimaal 3 maanden voor de ingangsdatum van dat andere contract, overleg plegen met De Amersfoortse. De Amersfoortse heeft dan het recht haar voorwaarden in overleg aan te passen.
- c. Indien CAO-partijen overgaan tot het sluiten van een WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid bij een andere verzekeraar zal De Amersfoortse na afloop van de onderhavige mantelovereenkomst de bestaande klanten/werkgevers niet trachten te behouden voor deze arbeidsongeschiktheidsverzekering en/of opnieuw benaderen voor enige andere verzekering op grond van het strijdig zijn met de bepalingen in de CAO, waarbij de werkgevers zich dienen te confirmeren aan deze CAO.
- d. Tevens accepteert De Amersfoortse, dat bij beëindiging van de onderhavige mantelovereenkomst de individuele ondernemingen allen tegelijkertijd per einddatum van deze mantelovereenkomst direct kunnen overstappen naar de nieuwe risicodragers/ verzekeringsmaatschappij.

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

Bij het tot stand komen van deze mantelovereenkomst WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid is Schouten Zekerheid Makelaars in Assurantiën B.V. betrokken als makelaar in assurantiën. Op de samenwerking tussen Schouten Zekerheid en De Amersfoortse is de separaat gesloten samenwerkingsovereenkomst van toepassing.

7. Omschrijving van de WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid

Algemene informatie over de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)

Als een werknemer ziek wordt, betaalt de werkgever gedurende twee jaar het loon van de zieke werknemer door. Mocht het ondanks gezamenlijke inspanningen in twee jaar niet lukken om de werknemer weer volledig aan het werk te krijgen dan krijgen werkgever en werknemer te maken met de Wet WIA.

De Wet WIA bestaat uit twee regelingen:

De regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) en

De regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA).

IVA

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

WGA

Gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers en werknemers, die volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn, vallen onder de WGA-regeling. Hierbij geldt een ondergrens van 35%.

De WGA kent eerst een loongerelateerde uitkering. Hierna ontvangt de werknemer een loonaanvulling of een WGA-vervolguitkering.

Loongerelateerde uitkering

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

Loonaanvulling

Om in aanmerking te komen voor een loonaanvulling moet een werknemer tenminste de helft van zijn resterende 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 65e jaar.

Vervolgutkering

Gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemers, die niet werken of met werk minder dan de helft verdienen van de restverdiencapaciteit, hebben recht op een vervolgutkering. Deze uitkering bedraagt 70% van het wettelijk minimumloon over het arbeidsongeschikte deel. De vervolgutkering ontvangt de werknemer tot zijn 65e jaar.

Het WGA-Hiaat

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

WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid

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

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

Re-integratie

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

Indexering

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

Eindleeftijd

De WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid keert uit tot een eindleeftijd van 65 jaar.

Premie

De premie voor de Collectieve WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid wordt uitgedrukt in een percentage van de bruto SV-loonsom. De bruto SV-loonsom is per 1 januari 2014 gemaximeerd op € 51.414,00. Alle werknemers met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor bepaalde of onbepaalde tijd met maximaal het sociaal verzekeringsloon dienen voor deze verzekering te worden opgegeven.

Voor werknemers van 63 jaar en ouder wordt geen premie berekend. In de meeste gevallen hebben deze werknemers recht op de maximale duur van de loongerelateerde uitkering van 3 jaar en 2 maanden. Hierdoor krijgen zij niet te maken met het WGA-Hiaat.

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

Premietarief

Per 2014 is het premietarief gesteld op 0,56% over de bruto SV-loonsom van de werknemer.

Inning van de premie(s)

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

Zodra de gelden zijn ontvangen door APG maakt APG een voor-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 De Amersfoortse.

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

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

8. Dispensatie

- a. Voor deze WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid kan de werkgever dispensatie aanvragen en goedkeuring vragen aan CAO-partijen; de regels voor deze aan te vragen dispensatie zijn:

- i. Werkgever dient aan te tonen elders een WGA-Hiaatverzekering te hebben, die minimaal een gelijkwaardige dekking biedt;
 - ii. De dispensatie eindigt per de contractsvervaldatum van de bestaande WGA- Hiaatverzekering;
 - iii. De dispensatie kan opnieuw worden aangevraagd na afloop van de in lid 8 a ii van dit Artikel genoemde contractsvervaldatum of op dat moment worden overgesloten in onderhavige mantelovereenkomst; Dispensatie dient uiterlijk drie maanden voor de contractsvervaldatum c.q. ingangs-/verlengingsdatum van de polis te worden aangevraagd;
 - iv. De premie elders is niet van belang voor het aanvragen van de dispensatie;
 - v. Dispensatieverzoeken kunnen worden gericht aan CAO-partijen voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven, Postbus 1248, 3430 BE NIEUWEGEIN, e-mail: info@caobikudak.nl, telefoonnummer 030-6063238.
10. Wijziging in premie en/of voorwaarden
- a. Indien De Amersfoortse in overleg met CAO-partijen tussentijds wijzigingen aanbrengt in de polisvoorwaarden en/of in de premietarieven van de verzekeringsvorm, waarop deze mantelovereenkomst ziet, zal De Amersfoortse deze wijzigingen op de verzekeringsovereenkomsten vallende onder deze mantelovereenkomst gelijktijdig en in dezelfde mate toepassen;
 - b. De Amersfoortse stelt de werkgevers vallende onder de CAO tenminste 14 dagen vóór de ingangsdatum van de wijziging hiervan schriftelijk op de hoogte. De Amersfoortse stelt CAO-partijen tenminste 30 dagen voordat de werkgevers bericht krijgen hiervan op de hoogte;
 - c. CAO-partijen hebben niet het recht de wijzigingen te weigeren, indien:
 - i. Deze voortvloeit uit veranderingen in wettelijke regelingen of bepalingen, waardoor de verplichtingen uit deze mantelovereenkomst niet of niet meer behoorlijk kunnen worden nagekomen;
 - ii. Deze een verlaging van de premie en/of een uitbreiding van de dekking inhoudt.
- In alle andere gevallen kunnen CAO-partijen de wijzigingen weigeren, indien deze vóór de datum van wijziging hiervan kennis geeft. Heeft De Amersfoortse geen mededeling ontvangen, dan wordt deze mantelovereenkomst voortgezet op basis van de nieuwe voorwaarden en/of premie.
10. Bijzondere bepalingen
- a. Minstens één maal per jaar zal de ontwikkeling binnen deze mantelovereenkomst tussen Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK en De Amersfoortse worden besproken; in verband hiermee zal De Amersfoortse alle relevante informatie beschikbaar stellen, waaruit de ontwikkeling van deze mantelovereenkomst blijkt.

BIJLAGE IX

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

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

Overwegende dat

- CAO-partijen de belangen behartigt van de werkgevers en werknemers, die onder de werkings-sfeer vallen van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK', hierna te noemen CAO;
- de ongevallenrisico's voor werknemers werkzaam in de bedrijfstak bitumineuze en kunststof dakbedekking behoefte tot verzekering geeft;
- 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 werkgevers een verplichting bestaat om aan de werknemers een Collectieve Ongevallenverzekering aan te bieden;
- deze verplichting betrekking heeft op het volledige CAO-personeel in vaste of tijdelijke dienst op basis van een arbeidsovereenkomst met minimaal het minimumloon en maximaal het sociaal verzekeringsloon omvat;
- 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 met ondersteuning van CAO-partijen, waardoor deze laatste niet onder de verplichtingen van de Wet op het financieel toezicht (WFT) valt;
- tussen CAO-partijen en Schouten overeenstemming bestaat over het afsluiten van een mantelovereenkomst ten behoeve van de werkgevers vallende onder de CAO, waardoor de verplichting tot het aanbieden van de verzekering voldoende kan worden nagekomen.

Komen het volgende overeen

1. Definities
 - a. Voorwaarden: de Algemene Voorwaarden Group Plus Collectieve Ongevallenverzekering versie 2010/01.
 - b. Werkgever: de onderneming vallende onder de werkingssfeer van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK;
 - c. Werknemer: de in dienst van de werkgever zijnde persoon met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor bepaalde of onbepaalde tijd met minimaal het minimumloon conform de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK;
 - d. Verzekerd bedrag bij overlijden: dit is het verzekerde bedrag, dat tot uitkering komt aan de begunstigde indien de verzekerde werknemer overlijdt binnen twee jaar na een ongeval, als rechtstreeks en enig gevolg van dat ongeval, conform de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK.
 - e. Verzekerd bedrag bij blijvende invaliditeit: dit is 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 voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK.
2. Inleidende bepalingen
 - a. De geldende bepalingen van de voorwaarden maken deel uit van deze mantelovereenkomst en vormen daarmee één geheel. De voorwaarden gelden voor zover hier in de mantelovereenkomst daarvan niet wordt afgeweken;
 - b. De bepalingen in onderhavige mantelovereenkomst prevaleren boven de (algemene) polisvoorwaarden Group Plus Collectieve Ongevallenverzekering versie 2010/01, 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 dient te geschieden door een werkgever vallende onder de CAO volgens de met de CAO-partijen gemaakt afspraken;
 - b. De werkgever vallende onder de CAO, die een Collectieve Ongevallenverzekering heeft afgesloten, is verplicht bij de aanmelding een opgave te doen van de werknemers, die voor de verzekering in aanmerking komen, zijnde het CAO-personeel, omvattende:
 - i. De naam (met voorletters) en personeelsnummer;
 - ii. De geboortedatum en het geslacht;
 - iii. De datum van indiensttreding;
 - c. In- en uitdienststreders dienen één maal per jaar aan Schouten te worden gemeld.
4. Acceptatie
 - a. Werknemers, die gedurende de looptijd van deze mantelovereenkomst op grond van Artikel 3 lid b of c zijn of worden aangemeld, zullen door Schouten automatisch zonder medische selectie worden geaccepteerd;
 - b. Alle aangesloten leden 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 Collectieve Ongevallenverzekering beschrijven door onder andere:
 - i. Opname in de standaardinformatie voor werkgevers;
 - ii. Nieuwe werkgevers attent te maken op deze verzekeringsmogelijkheid om te voldoen aan de CAO.
 - b. CAO-partijen sluiten gedurende de contractperiode geen mantelovereenkomst met betrekking tot de onderhavige Collectieve Ongevallenverzekeringen bij een andere verzekeraar. Indien CAO-partijen overwegen aan het einde van de contractstermijn over te gaan tot het sluiten van een Collectieve Ongevallenverzekering bij een andere verzekeraar, zullen zij zo spoedig mogelijk na het ontstaan van deze overweging, doch minimaal 3 maanden voor de ingangsdatum van dat andere contract, overleg plegen met Schouten. Schouten heeft dan het recht haar voorwaarden in overleg aan te passen.
 - c. Indien CAO-partijen overgaan tot het sluiten van een Collectieve Ongevallenverzekering bij een andere verzekeraar zal Schouten 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 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, dat bij beëindiging van de onderhavige mantelovereenkomst de individuele ondernemingen allen tegelijkertijd per einddatum van deze mantelovereenkomst direct kunnen overstappen naar de nieuwe risicodrager/ verzekeringsmaatschappij.

6. Samenwerking met Schouten Zekerheid Makelaars in Assurantiën B.V.
Bij het tot stand komen van deze mantelovereenkomst Collectieve Ongevallenverzekering is Schouten Zekerheid Makelaars in Assurantiën B.V. betrokken als makelaar in assurantiën. Op de samenwerking tussen Schouten Zekerheid Makelaars in Assurantiën B.V. en Schouten Zekerheid Assuradeuren B.V. is de separaat gesloten samenwerkingsovereenkomst van toepassing.
7. Omschrijving van de Collectieve Ongevallenverzekering
Algemene informatie over de Collectieve Ongevallenverzekering
Ale een werknemer als rechtstreeks gevolg en enig 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.
Clausuleblad(en)
Aan de Collectieve Ongevallenverzekeringen worden de volgende clausules toegevoegd:
Dekking
24-uur
Maximale aansprakelijkheid
Per verzekerde persoon is de aansprakelijkheid van verzekeraars beperkt tot €-750.000,00.
Per gebeurtenis is de aansprakelijkheid van verzekeraars beperkt tot € 12.500.000,00. Indien dit maximum per gebeurtenis wordt overschreden, zullen de per persoon te verlenen uitkeringen naar verhouding worden verlaagd.
Begunstiging
– Bij overlijden aan de wettige echtgeno(o)t(e) van verzekerde, doch bij diens ontstentenis aan de wettige kinderen of bij ontbreken daarvan aan de wettige erfgenamen.
– Bij blijvende invaliditeit aan de verzekerde zelf.
Clausule 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.
Premie
De premie voor de Collectieve Ongevallenverzekering wordt uitgedrukt in een percentage van de bruto SV-loonsom.
Iedere werknemer (al dan niet met een dienstverband voor onbepaalde tijd) dient voor deze verzekering te worden opgegeven.
Premietarief
Per 2014 is het premietarief gesteld op 0,0834% over de bruto SV-loonsom van de werknemer. Jaarlijks dient het percentage bepaald te worden aan de hand van de op dat moment geldende aantal werknemers en loonsom welke overeenkomst met een premie van € 25 per medewerker. Peildatum hiervoor is 1 oktober.
Inning van de premie(s)
CAO-partijen hebben de inning van de verzekeringspremie(s) overgedragen aan de uitvoeringsinstantie APG Holding N.V. (APG Pensioenen, zijnde administrateur van CAO-partijen), Basisweg 10 te Amsterdam.
Deze premie-inning geschiedt maandelijks door toevoeging aan de geïntegreerde nota's voor het pensioenfonds. De gebruikelijke procedure premie-inning via het formulier Opgave Loon en Premie van APG wordt hierbij gevolgd.
Zodra de gelden zijn ontvangen door APG maakt APG een voor-advisering uiterlijk op de 20e werkdag van de maand volgend op de incasso en worden de ontvangen bedragen binnen 10 werkdagen na de voor-advisering gestort op de bankrekening van Schouten.
Schouten werkt mee aan restitutie van premie, indien blijkt, dat de premie ten onrechte door APG

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

8. Dispensatie

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

10. Wijziging in premie en/of voorwaarden

- a. Indien Schouten in overleg met CAO-partijen en/of risicodragers (s) tussentijds wijzigingen aanbrengt of dient aan te brengen in de polisvoorwaarden en/of in de premietarieven van de verzekeringsvorm, waarop deze mantelovereenkomst ziet, zal Schouten deze wijzigingen op de verzekeringsovereenkomsten vallende onder deze mantelovereenkomst gelijktijdig en in dezelfde mate toepassen;
- b. Schouten stelt de werkgevers vallende onder de CAO tenminste 14 dagen vóór de ingangsdatum van de wijziging hiervan schriftelijk op de hoogte. Schouten 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 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 worden besproken; in verband hiermee zal Schouten alle relevante informatie beschikbaar stellen, waaruit de ontwikkeling van deze mantelovereenkomst blijkt.

BIJLAGE X

Als bedoeld in Artikel 43 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

Voor Artikel 30 (WGA-hiaatverzekering) en Artikel 37 (Ongevallenverzekering) gelden enkele afwijkende dispensatiebepalingen. 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



- indien) schriftelijk ingediend bij het secretariaat van partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven, Postbus 1248, 3430 BE Nieuwegein.
- b. Een verzoek om dispensatie kan alleen worden gehonoreerd indien de werkgever aantoont dat van zodanige zwaarwegende omstandigheden sprake is dat in redelijkheid niet van hem kan worden verlangd dat de CAO of onderdelen van de CAO op hem van toepassing zijn.
 - c. 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.
 - d. De secretaris van CAO-partijen stuurt de indiener binnen twee weken na ontvangst een ontvangst-bevestiging en vermeldt daarin tevens wanneer het verzoek door CAO-partijen behandeld zal worden.
 - e. 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.
 - f. Indien (de secretaris van) CAO-partijen dat nodig acht, kan een nadere schriftelijke reactie worden gevraagd.
 - g. CAO-partijen kunnen besluiten tot het houden van een hoorzitting. Indien 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 43 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.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2014.

Dictum III

Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2015 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 15 oktober 2014

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