

**Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2008/2010
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 20 NOVEMBER 2008 TOT
ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
BITUMINEUZE EN KUNSTSTOF DAKBEDEKKINGSBEDRIJVEN

UAW Nr. 10855

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 24-11-2008, nr. 228

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek 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) te ener zijde: de Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland (VEBIDAK); Partij(en) te anderzijde: FNV Bouw en CNV Hout en Bouw.

Naar aanleiding van dit verzoek zijn schriftelijke bedenkingen ingebracht door Van Vugt Dakbedekkingsbedrijf b.v..

Deze bedenkingen kunnen als volgt worden samengevat:

De bedenkingen richten zich tegen artikel 8B van de cao, waarin ondermeer is beschreven dat een werknemer recht kan doen gelden op gemiddeld twee 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. Voor de nadere voorwaarden waarop recht op scholing en vergoeding van kosten verbonden aan het volgen van opleidingen bestaat wordt verwezen naar het reglement Scholing van de Stichting SF BIKUDAK zoals opgenomen in de cao inzake Bedrijfseigen Regelingen voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven. Volgens bedenkinghebbende bestaat er bij de scholing van werknemers geen keuzevrijheid omdat alleen scholingsdagen worden uitbetaald indien een bij Tectum georganiseerde cursus is gevolgd.

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen:

Op grond van paragraaf 6.2.2 van het Toetsingskader AVV worden bepalingen die de toegang – direct of indirect – tot de relevante markt voor bonafide ondernemingen afsluiten of tot een onevenredig niveau beperken, niet algemeen verbindend verklaard. Het gaat hier bijvoorbeeld om exclusiviteit van een of enkele scholingsinstituten.

Cao-partijen hebben in reactie op deze bedenkingen aangegeven dat de vergoeding uitdrukkelijk niet alleen cursusdagen uit het programma van Tectum betreft. Toewijzing van zulke vergoedingen – hetzij generiek of voor een specifieke cursus – geschiedt met inachtneming van aspecten van praktische relevantie van het thema, het didactische gehalte van de cursus en het beginsel dat de werkgever te allen tijde een eigen bijdrage in de cursuskosten dient te leveren.

Het behoort tot de bevoegdheid van de bij de cao betrokken partijen om de inhoud van de cao vast te stellen. Bij de beoordeling of cao-bepalingen voor AVV in aanmerking kunnen komen, wordt getoetst op kennelijke strijdigheid met de Wet AVV, het recht en het AVV-beleid zoals verwoord in het Toetsingskader AVV. Bij de toetsing van artikel 8B cao is hiervan niet gebleken. Overigens merk ik hierbij op dat bepalingen worden getoetst op basis van de ingediende tekst en in principe niet op de mogelijke toepassingspraktijk.

Op grond van het bovenstaande concludeer ik dat de ingebrachte bedenkingen geen beletsel vormen om tot algemeen verbindendverklaring van artikel 8B cao over te gaan.

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

Besluit:

Dictum I

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

Artikel 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,

Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2008/2010
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 verrichten dan de uitvoering van bitumineuze en/of kunststof dakbedekkingen en uit dien hoofde onder de werkingssfeer van een andere ondernemings- dan wel bedrijfstak-Collectieve Arbeidsovereenkomst vallen (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 Collectieve Arbeidsovereenkomst.
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 werken per week.
- f. Individueel overeengekomen uurloon
Het voor de werknemer volgens bijlage II, artikel 3 overeengekomen loon.

- g. 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.
- h. 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.
- i. Cordares
De relevante werkmaatschappij(en) van de Cordares Groep te Amsterdam.
- j. TECTUM
Het opleidingsinstituut binnen de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche te Nieuwegein. Werkgever in de zin van deze CAO/opleider in het kader van BBL-opleidingen.

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 voorafgenomen 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 werknemers-

Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2008/2010
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- organisaties, 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, levensof 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 is gehouden met de werknemer een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen,
 6. Loonstrook
Bij elke loonbetaling zal aan de werknemer een schriftelijke specificatie worden verstrekt van:
 - a. brutoloon, verdeeld in individueel overeengekomen loon, overuren, reisure 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

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

Artikel 3B

Reïntegratie

De werknemer is gerechtigd om, indien hij binnen drie maanden na zijn ziekmelding geen gebruik kan maken van daadwerkelijke en noodzakelijke reïntegratie-activiteiten, zelfstandig een reïntegratiebedrijf 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.
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 één jaar na beëindiging van de dienstbetrekking.

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

Artikel 5

Het aangaan en beëindigen van de dienstbetrekking

1. Wanneer een proeftijd tussen werkgever en werknemer wordt over-

Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2008/2010
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

eengekomen dient deze schriftelijk te worden vastgelegd.
Een dergelijke proeftijd mag ten hoogste acht 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 12 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 4A geldt het bepaalde in artikel 7:668a BW onverkort ten aanzien van werknemers die:
 - hetzij nooit eerder in een bitumineus en kunststof dakbedekkingsbedrijf werkzaam zijn geweest
 - hetzij het bitumineus en kunststof dakbedekkingsbedrijf vrijwillig hebben verlaten en langer dan twee 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 zes maanden werkzaam zijn geweest in een andere bedrijfstak en op werknemers die na (volledige) arbeidsongeschiktheid hun werkzaamheden hervatten.
 - C. Voor werknemers, in dienst van het opleidingsinstituut TEC-TUM, zal de arbeidsovereenkomst die van rechtswege zou eindigen, maar door partijen stilzwijgend wordt voortgezet, voor dezelfde tijd, maar ten hoogste voor een jaar, onder dezelfde voorwaarden worden voortgezet. Dit overeenkomstig het bepaalde in artikel 7: 668, lid 1, BW.
5. Behoudens ingeval van ontslag op staande voet en behoudens tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, in welke gevallen de dienst-

betrekking wederzijds zonder opzegging kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:

- a. voor de werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:
 1. door opzegging door de werkgever met een termijn van ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking van de werknemer gehele jaren geduurd heeft, welke termijn ten hoogste dertien weken zal bedragen;
 2. door opzegging door de werknemer met een termijn van zoveel weken als de dienstbetrekking van de werknemer tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste zes weken zal bedragen;met dien verstande dat de termijn van opzegging voor beide partijen ten minste een 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 BW, eerste lid;
 - 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 één 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 dan wel vermindering van werk, 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 wederom een vacature voor de door de werknemer uitgeoefende functie dan wel een daarmee vergelijkbare functie voordoet. De toezegging daartoe dient de werknemer voorafgaand aan de uitdiensttreding schriftelijk te worden gedaan.

Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2008/2010
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 6

Functie-indeling

Iedere werknemer moet worden ingedeeld in de functiegroep, waartoe de door hem vervulde functie – blijkens 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.

Artikel 8

Arbeidsduur en arbeidstijden

1. De normale arbeidsduur bedraagt 40 uur per week. De werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag.
2. 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.
3. Indien een werknemer buiten de normale arbeidstijden wordt opge-

roepen 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 de Kleine Commissie bedoeld in artikel 42 van deze CAO, met vermelding van de gewenste arbeidsduur en aanvang en beëindiging der arbeidstijden. Hij dient daarbij aan te tonen dat de aanvraag tot stand is gekomen in overleg met en met instemming van een representatief deel van de werknemers in zijn onderneming, respectievelijk op het object, waarop de aanvraag betrekking heeft.
5. Indien en voor zover in deze CAO niets is bepaald inzake een onderdeel van de arbeidstijden zijn de normen van de standaardregeling uit de nieuwe Arbeidstijdenwet (ATW) van toepassing.
6. Werken in deeltijd zal worden toegestaan, tenzij de werkgever gemotiveerd aangeeft dat bedrijfsorganisatorische redenen zich hiertegen verzetten.

Artikel 8A

Roostervrije dagen

1. Roostervrije dagen zijn werkdagen waarop niet gewerkt wordt.
2. a. 1. In de periode van 1 januari 2008 tot en met 31 december 2008 heeft de werknemer recht op 22 roostervrije dagen. Van deze 22 roostervrije dagen zijn er voor genoemde periode vier collectief vastgesteld, en wel op de navolgende data: 22, 23, 24 en 29 december 2008.
2. In de periode van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2009 heeft de werknemer recht op 22 roostervrije dagen. Van deze 22 roostervrije dagen zijn er vier collectief vastgesteld, en wel op de navolgende data: 21, 22, 23 en 24 december 2009
- b. De resterende 18 roostervrije dagen uit de periode van 1 januari 2008 tot en met 31 december 2008 worden als volgt vastgesteld:
 - 8 roostervrije dagen worden zodanig opgenomen, dat in ieder kalenderkwartaal 2 dagen worden ingeroosterd;
 - 8 roostervrije dagen kunnen worden aangewend om in de periode van 1 december 2008 tot 22 december 2008 de dagelijkse arbeidsduur te verkorten met 1,5 uur per dag. Op deze wijze kan de arbeidsduur worden ingekort.
- c. De resterende 18 roostervrije dagen uit de periode van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2009 worden als volgt vastgesteld:
 - 1 dag op Goede Vrijdag;
 - 1 dag aansluitend op Hemelvaartsdag;

Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2008/2010
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 8 roostervrije dagen worden zodanig opgenomen, dat in ieder kalenderkwartaal 2 dagen worden ingeroosterd;
 - 8 roostervrije dagen kunnen worden aangewend om in de periode van 1 januari 2009 tot 1 maart 2009 en van 1 december 2009 tot 21 december 2009 de dagelijkse arbeidsduur te verkorten met 1,5 uur. Op deze wijze kan de arbeidsduur van maximaal 43 dagen worden ingekort.
- d. Over de periode van 1 januari 2010 tot en met 31 maart 2010 heeft de werknemer recht op 5,5 (5½) roostervrije dagen. Van deze 5,5 roostervrije dagen kunnen 5 dagen worden aangewend om in de periode 1 januari 2010 tot 1 maart 2010 de dagelijkse arbeidsduur te verkorten met 1,5 uur. De werknemer heeft het recht de overgebleven halve dag in de periode 1 januari 2010 tot 1 april 2010 vrij op te nemen.
- e. Indien de werkgever alle op grond van artikel 8B beschikbare scholingsdagen voor alle werknemers heeft ingevuld, zal de werknemer voor omscholing tijdens werktijd als bedoeld in artikel 8E maximaal vier roostervrije dagen inzetten.
- f. Het recht op de collectief vastgestelde roostervrije dagen vervalt indien de werknemer op deze dagen arbeidsongeschikt is.
3. De werknemer bouwt de in lid 2b, c en d genoemde 8, resp.½, in overleg vast te stellen dag(en) 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 twee 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. De Kleine Commissie genoemd in artikel 42 van deze CAO is bevoegd in bijzondere gevallen toestemming te verlenen tot het werken op een collectief vastgestelde roostervrije dag genoemd in lid 2 onder a van dit artikel, onder voorwaarde dat deze dag binnen vier weken na de desbetreffende dag voor betrokken werknemer(s) vervangend wordt vastgesteld en opgenomen.
Verzoeken dienen uiterlijk vijf werkdagen voor de in lid 1 genoemde data in bezit te zijn van de Kleine Commissie.

6. Bereiken werkgever en werknemer geen overeenstemming over het vaststellen van roostervrije dagen, dan kunnen zij zich gezamenlijk wenden tot een door partijen met het oog daarop ingestelde commissie. Het door bedoelde commissie, die bestaat uit twee leden namens partij ter ene zijde en twee leden namens partij ter andere zijde alsmede een onafhankelijk voorzitter, gegeven oordeel is bindend. De commissie is bereikbaar via het partijsecretariaat te Nieuwegein.

Artikel 8B

Scholing

1. 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 Cordares een overzicht ontvangen van de genoten scholingsdagen. Uit dit overzicht zal blijken hoeveel dagen gemiddeld in de achterliggende periode van drie jaar zijn aangewend in het kader van scholing voor elke individuele werknemer. Indien het voortschrijdend gemiddelde over een periode van drie jaar en na drie jaar – voor het eerst op 1 januari 2009 – onder de twee dagen is, dient het restant aan de werknemer uitbetaald te worden. Onder bepaalde voorwaarden kunnen leverancierscursussen aangemerkt worden als scholingsdagen. De exacte voorwaarden staan vermeld in het Scholingsreglement van de CAO bedrijfstakeigen Regelingen.
2. De nadere voorwaarden waarop 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 op of na 1 juli 2008 doch vóór 1 januari 2009 of op of na 1 juli 2009 doch vóór 1 januari 2010 de Ondernemers- en Kaderopleiding Dakbedekkingsbranche (OKD) gaat volgen en tij-

Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2008/2010
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

dens de cursus of binnen drie 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 opleiding begon, een evenredig deel van de cursuskosten – naar rato van het verstreken deel van deze drie 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. Iedere werkgever is verplicht de bij hem in dienst zijnde werknemers de cursus „Gezond en veilig werken op het dak” (C1), inclusief een driejaarlijkse herhaling, te laten volgen. Uitgezonderd zijn werknemers die de basisberoepsopleiding (primaire vakopleiding) in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) hebben gevolgd dan wel volgen.

Artikel 8 C

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, zulks om de bij bedoelde begeleiding behorende taken naar behoren te kunnen uitoefenen.

Artikel 8D

Vierdaagse werkweek voor werknemers van 55 jaar of ouder

1. De werknemer van 55 jaar of ouder die 10 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 VUT-rechten 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 of ouder die nog geen 10 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 bewilligt, is het bepaalde in de leden 3 tot en met 8 van overeenkomstige toepassing.

De pensioen- en VUT-rechten 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 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 tweewekse 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.
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 2 dient om tot een 4-daagse werkweek te komen het resterende aantal dagen te kopen.
Het aantal te „kopen” dagen voor een werknemer van 55 jaar of ouder bedraagt 16 per kalenderjaar.
Het aantal te „kopen” dagen voor een werknemer van 60 jaar of ouder bedraagt 13 per kalenderjaar.
De waarde van het aantal te „kopen” dagen wordt ingehouden met behulp van een aankooppercentage. Voor de looptijd van deze CAO is dit percentage vastgesteld op 6,62% voor werknemers van 55 t/m 59 jaar en 5,38% voor werknemers van 60 t/m 64 jaar.
Het totale aankoopbedrag per kalenderjaar is gelijk aan het aankooppercentage vermenigvuldigt met het aantal werkdagen per kalenderjaar minus de verlof- en feestdagen, vermenigvuldigt met het individueel overeengekomen loon (per dag). Het aankoopbedrag per loonbetalingsperiode (aankooppercentage vermenigvuldigt met het individueel overeengekomen loon) wordt in mindering gebracht op het brutoloon SV.
6. Bij arbeidsongeschiktheid op een verlofdag, seniorendag of gekochte vrije dag behoudt de werknemer het recht om deze dag op een ander

Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2008/2010
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 (max. 8 dagen), niet te worden ingeleverd. De werkgever kan deze dagen declareren bij het Sociaal Fonds 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.

In beide gevallen is artikel 8A lid 2 sub d. van overeenkomstige toepassing.

2. De nadere voorwaarden waarop 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. Ingeval 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 het de Stichting SF BIKUDAK.

Artikel 9

Levensloopregeling

De werkgever is verplicht zijn werknemers de mogelijkheid tot deelname aan een levensloopregeling aan te bieden. Indien de werknemer 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 ATV-dag inleveren, zal de werkgever vervangend 0,6% werknemersinleg overnemen en storten op de levensloopregeling van de betrokken werknemer. De werkgever zal de Wet gelijke behandeling in acht nemen.

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.

Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2008/2010
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 uren 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 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 de Kleine Commissie, genoemd in artikel 42 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 ver-

schuiving 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 vrijgeven, 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 uur-

Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2008/2010
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

loon 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. De beleidsregel arbeidsomstandigheden inzake tillen op bouwplaatsen – vastgesteld door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid – is van toepassing. Deze beleidsregel is opgenomen als bijlage VIII bij deze CAO.
4. De werkgever is verplicht de onderstaande persoonlijke beschermingsmiddelen en collectieve- en/of individuele valbeveiligingsmiddelen aan de bij hem in dienst zijnde werknemer te verstrekken:
 - oordoppen;
 - een gezichtsmasker of stofkap;
 - veiligheidsschoenen;
 - werkhandschoenen;
 - hekwerk;
 - harnas;
 - vallijnen;
 - etc.
5. Op een object dient altijd minimaal één werknemer werkzaam te zijn die de cursus „Gezond en veilig werken op het dak” heeft gevolgd.
6. 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.
7. De werkgever is verplicht het door zijn werknemers te gebruiken klim- en hijsmateriaal jaarlijks te laten keuren.

8. 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 het 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 worden 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 onder 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 onder a tot en met c, hetzij op basis van het bedrijfsreglement. Samenloop van sancties zal nimmer plaatsvinden.
9. 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.
10. 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.
11. 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.

Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2008/2010
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

12. Het zogenaamde „A-blad” voor het Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijf¹⁾ is een integraal onderdeel van deze CAO.

Artikel 15

Aansluiting bij een arbodienst

Indien de werkgever geen contract heeft afgesloten met een gecertificeerde arbodienst ten behoeve van de preventiezorg (gezondheids- en veiligheidszorg) van zijn werknemers, dient hij te allen tijde te voorzien in een preventiemedewerker, zoals bedoeld in artikel 13 van de Arbowet.

Artikel 15A

Preventiemedewerker

De werkgever dient ertoe zorg te dragen dat de preventiemedewerker (minimaal) aan het eind van de looptijd van deze CAO werkt conform het functieprofiel preventiemedewerker zoals vermeld op de website van SBD (www.sbd.nl).

Artikel 16

Verplichtingen in het kader van terugdringing ziekteverzuim

- a. De werkgever is verplicht een ziekteverzuimregistratiesysteem bij te houden.
- b. 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

¹⁾ Het A-blad voor het Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijf zoals dit luidt op de datum van de inwerkingtreding van dit avv-besluit is te verkrijgen via de Stichting Arbouw, www.arbouw.nl.

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 onder b of c, 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 meer bedraagt dan 12 uur zal de normale arbeidstijd met het meerdere moeten worden gekort. Over de rusttijd wordt geen loon uitbetaald.

Artikel 18

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 per 1 januari 2008:
 - voor het gebruik van een fiets per dag: € 0,89;
 - voor het gebruik van een bromfiets of snorfiets per dag voor de eerste 25 kilometer: € 1,12 en voor elke meerdere kilometer boven 25 kilometer per dag: € 0,06;
 - voor het gebruik van een motorfiets, per kilometer: € 0,21;

Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2008/2010 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- voor het gebruik van een auto: € 0,29 per kilometer voor een werknemer, die alleen naar het werk reist, € 0,30 per kilometer voor de werknemer, die met één collega naar en van het werk reist, € 0,33 per kilometer voor de werknemer, die met twee collega's naar en van het werk reist en € 0,35 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 4 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 € 0,98 per dag, tenzij en voor zover werkkleding door de werkgever aan de werknemer ter beschikking wordt gesteld.
- 6. De in dit artikel genoemde onkostenvergoedingen zullen per 1 juli 2008, 1 januari 2009, 1 juli 2009, 1 januari 2010 en 31 maart 2010 worden aangepast met de percentages van de loonontwikkeling conform deze CAO. Bedoelde percentages zijn vastgelegd in bijlage II, artikel 5 sub a en b.

Artikel 19

Logies

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.

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 geen arbeid wordt verricht, wordt het voor de werknemer geldende individueel overeengekomen loon doorbetaald.
4. Een allochtone 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 één 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 juli tot en met 30 juni van het volgende jaar. Ten aanzien van iedere werknemer is het recht op verlof over het vakantiejaar 2008/2009 als volgt geregeld:
 - werknemers tot en met 54 jaar 25 werkdagen
 - werknemers geboren vóór 1 januari 1954 34 werkdagen
 - werknemers geboren vóór 1 januari 1949 37 werkdagen
Het recht op verlof over het vakantiejaar 2009/2010 is als volgt geregeld:
 - werknemers tot en met 54 jaar 25 werkdagen
 - werknemers geboren vóór 1 januari 1955 34 werkdagen

Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2008/2010 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- werknemers geboren vóór 1 januari 1950 37 werkdagen
- 2. Zomervakantie
Vijftien 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 2008/2009 overblijvende verlofdagen zijn de navolgende dagen als verplichte snipperdagen aangewezen: 30, 31 december 2008 en 2 januari 2009.

Van de in het vakantiejaar 2009/2010 overblijvende verlofdagen zijn de navolgende dagen als verplichte snipperdagen aangewezen: 28, 29 en 30 december 2009.
- 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 één 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 vakantie-rechten in geld uitgekeerd aan de werknemer casu quo 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 ziekgeld 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 onder 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 één 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

Vakantiebijslag

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

Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2008/2010
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

vakantiebijslag heeft genoten – voor elke maand dienstverband in het vakantiejaar pro rato deel van het onder 1 bedoeld bedrag.

Artikel 24

Korte verzuimen

1. In de hierna volgende gevallen heeft de werknemer aanspraak op verzuim met behoud van het individueel overeengekomen loon gedurende de voor ieder geval vastgestelde tijd, mits het verzuim gedurende de arbeidstijd naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, de werknemer de gebeurtenis zo mogelijk bijwoont en de werkgever tijdig – zoals in de volgende leden aangegeven – op de hoogte stelt:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer, gedurende een halve dag;
 - b. bij huwelijk van de werknemer, mits drie dagen van tevoren aangekondigd, gedurende twee dagen;
 - c. bij huwelijk van één van zijn kinderen, pleegkinderen, broers, zusters, schoonzusters en zwagers, mits drie dagen van tevoren aangekondigd, gedurende één dag;
 - d. bij bevalling van de partner van de werknemer, gedurende twee 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 in het geval als bedoeld in artikel 24A;
 - f. bij overlijden van één van zijn ouders, schoonouders, niet onder lid e bedoelde kinderen of pleegkinderen, gedurende twee 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 onder e van dit lid van toepassing, tenzij in het geval als bedoeld in artikel 24A;
 - g. in alle overige gevallen bij overlijden en/of uitvaart van één van zijn grootouders, behuwd-grootouders, overgrootouders, pleegouders, kinderen (waarin begrepen schoonzoons en schoondochters), kleinkinderen, pleegkinderen, broers en zusters, halfbroers en halfzusters, schoonbroers, zwagers, schoonzusters en een in het gezin opgenomen huisgenoot, gedurende één dag, tenzij – voor zover het kinderen betreft – in het geval als bedoeld in artikel 24A;
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 één dag worden gegeven;
- h. voor werknemers van 59 en 60 jaar voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de tijd van pensionering gedurende ten hoogste twee 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 één dag;
 - j. bij 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer gedurende één dag;
 - k. voor medische keuring op verzoek van de werkgever gedurende één 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 één 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 twee 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

Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2008/2010
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 onder 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. 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:
 - a. 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 waarop 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.

Artikel 25

Bijzonder verlof

2. Jeugdige werknemers, die geen op het beroep gericht onderwijs kunnen volgen, worden in de gelegenheid gesteld één dag per week deel te nemen aan vormingswerk van één der vormingsinstituten voor werkende jongeren, met behoud van het garantie-uurloon gedurende die dag.

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

Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2008/2010
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 indi-

vidueel 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 werktijd te geschieden. Indien de arbeidsongeschiktheid tijdens arbeidstijd ontstaat, dient de werknemer deze melding terstond na het staken van het werk te doen. Bijlage VI (bedrijfsvoorschriften voor werknemers vallend onder deze CAO) is van toepassing.
3. Indien de arbeidsongeschiktheid ontstaat tijdens een periode van verplichte bedrijfssluiting (vakantie en de periode rond Kerstmis en Nieuwjaar) dient de werknemer dit binnen 24 uur schriftelijk te melden aan zijn werkgever.

Artikel 29

Sociale Fondsen

Er is een CAO inzake de Bedrijfseigen 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 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.

Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2008/2010
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Artikel 32

Vervoer stoffelijk overschot

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

Artikel 33

Vakopleiding

1. Werkgevers en werknemers zullen de vakopleiding en de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) via de Stichting Sociaal Fonds voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven, zoals genoemd in artikel 29 van deze CAO, bevorderen.
De nadere invulling hiervan is opgenomen in het desbetreffende reglement van de Stichting SF BIKUDAK.
2. De werkgever is verplicht op verzoek van een werknemer die langer dan een half jaar in dienst is op basis van een dienstverband voor onbepaalde tijd dan wel binnen een tijdsbestek van 2 jaar in totaal 1 jaar in de bedrijfstak heeft gewerkt, een leer-/arbeidsovereenkomst met deze werknemer af te sluiten.
De dienstbetrekking met een werknemer met wie een leer-/arbeidsovereenkomst is gesloten kan niet eerder worden beëindigd dan na voltooiing van de primaire opleiding.

3. De werknemer zal in de gelegenheid worden gesteld een vakgerichte opleiding als bedoeld in lid 1 binnen de normale arbeidstijd te volgen, zulks 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, zulks 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 arbeids-ongeschiktheid 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 één 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

Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2008/2010 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Verzekeringen

1. De werkgever is verplicht voor alle werknemers vallend onder de CAO een ongevallenverzekering af te sluiten met een 24-uursdekking gedurende 7 dagen per week.
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.

Artikel 38

Vrijwillige vervroegde uittreding

Er bestaat een regeling voor vrijwillig vervroegde uittreding in de bedrijfstak voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven. De voorwaarden waaronder recht op deelname aan deze regeling bestaat

zijn opgenomen in de Statuten, het Reglement Vervroegde Uittreding en het Bijdragereglement van de Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor het Dakbedekkingsbedrijf, die onderdeel uitmaken van de CAO Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkings-bedrijven zoals genoemd in artikel 29 van deze CAO.

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.
5. De contactpersoon kan binnen de arbeidstijd contact hebben met de

Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2008/2010
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

leden van de Ondernemingsraad wanneer het initiatief daartoe van deze leden uitgaat.

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:

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

Artikel 41B

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 42

Kleine Commissie sector Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven

1. Door partijen is ingesteld de Kleine Commissie voor de sector Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven, welke tot taak heeft het regelmatig voeren van overleg over alle onderwerpen, de bedrijfstak betreffende. Vast agendapunt dient altijd het onderwerp arbeidsmarktbeleid te zijn.
Verder heeft de commissie tot taak:
 - bevorderen van een goede verstandhouding binnen de bedrijfstak en de ondernemingen;
 - bemiddelen bij geschillen;
 - adviseren van de Arbeidsinspectie inzake het verlenen van vergunningen betreffende aanvragen tot het toepassen van arbeidstijden en te werken uren, welke afwijken van de in deze arbeidsovereenkomst gestelde uren en tijden;
 - verlenen van dispensatie in alle gevallen waarin deze overeenkomst dat aangeeft.
2. Voor wat betreft de samenstelling zal een gelijk aantal leden door partij ter ene zijde en door partijen ter andere zijde worden aangevoerd. Het totale aantal commissieleden zal niet meer bedragen dan acht.
3. Het secretariaat van de Kleine Commissie is gevestigd:
Postbus 1248, 3430 BE NIEUWEGEIN, telefoonnummer 030 6063238.

Artikel 43

Dispensatie

Afwijking van het gestelde in deze CAO behoeft de goedkeuring van de Kleine Commissie voor zover niet al in deze CAO daarin is voorzien.

Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2008/2010
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE I

Als bedoeld in artikel 1 onder punt d en artikel 6 van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

Functielijst

Groep 1A

Dakassistent

Een werknemer die op het dak eenvoudige werkzaamheden verricht welke niet in overwegende mate bestaan uit het aanbrengen van dakbedekkingen en waarvoor geen specifieke kennis is vereist. Tot deze eenvoudige werkzaamheden worden in elk geval gerekend:

- onderhoudswerkzaamheden;
- sloopwerkzaamheden;
- het leggen van isolatie;
- fysiek en/of machinaal transport van dakbedekkingsmaterialen en materieel op het dak c.q. vanaf de begane grond naar het dak;
- schoonmaken, corveeën en opruimen.

Groep 1B

Aankomend dakdekker

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

Groep 2

Dakdekker

Een werknemer, die eenvoudige werkzaamheden zelfstandig kan verrichten, doch niet de bekwaamheid bezit van de eerste dakdekker.

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 dus-

danig 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.

Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2008/2010
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE II

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

Artikel 1

Loonregeling

1. De garantieweeklonen en garantie-uurlonen bedragen met ingang van de eerste volle loonweek van januari 2008:

Garantielonen voor volwassenen

Funcatiegroep	Weekloon	Uurloon
	€	€
1A en 1B	437,20	10,93
2	462,80	11,57
3	488,80	12,22
4	515,20	12,88
5	541,60	13,54

Garantielonen voor jeugdigen met diploma vakopleiding

Leeftijd	Weekloon	uurloon
	€	€
18 jaar	281,80	7,05
19 jaar	329,80	8,25
20 jaar	411,80	10,30
21 jaar	conform functiegroep 2	

Garantielonen voor jeugdigen zonder diploma vakopleiding

leeftijd	Weekloon	Uurloon
	€	€
16 jaar	186,90	4,67
17 jaar	207,60	5,19
18 jaar	231,60	5,79
19 jaar	259,60	6,49
20 jaar	342,80	8,57
21 jaar	386,80	9,67

Inloopschaal voor nieuwe instromers (zonder ervaring in de sector)

Leeftijd	21e halfjaar		2e halfjaar	
	Weekloon	Uurloon	Weekloon	Uurloon
	€	€	€	€
16 jaar	126,40	3,16	146,80	3,67
17 jaar	143,20	3,58	164,80	4,12
18 jaar	163,20	4,08	186,00	4,65
19 jaar	186,00	4,65	210,80	5,27
20 jaar	228,00	5,70	266,40	6,66
21 jaar	264,00	6,60	305,20	7,63
vanaf 22 jaar	340,40	8,51	372,80	9,32

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

Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2008/2010
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

voor de eerstvolgende leeftijdsklasse van de groep, waarin de betrokken werknemer is ingedeeld.

4. De Kleine Commissie kan toestemming verlenen aan jeugdige werknemers een hoger garantieloan – eventueel het garantieloan van de volwassen werknemer – te betalen.

Artikel 2

Garantieclausule

1. Minimuminkomen volwassenen
 - a. Indien het op grond van deze CAO verdiende bruto-inkomen van de in de zin van deze CAO volwassen werknemer per normale week minder bedraagt dan het loon, dat bij de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag voor volwassenen is vastgesteld, zal de werkgever de betreffende werknemer een aanvulling tot dit bedrag uitbetalen.
 - b. Onder het bruto-inkomen per normale werkweek wordt verstaan: het aantal arbeidsuren volgens artikel 8 lid 1 maal het garantieloan, vermeerderd met alle eventueel verleende inkomsteverhogingen zoals prestatiebeloning, bijslag voor sloopwerk, diplomatoeslag en premie schadevrij rijden.
2. Minimuminkomen jeugdigen
 - a. Indien het op grond van deze CAO verdiende bruto-inkomen van de jeugdige werknemer per normale week minder bedraagt dan het loon, dat bij de Wet minimum loon en minimum vakantiebijslag ten aanzien van zijn leeftijd is vastgesteld, zal de werkgever de betreffende werknemer een aanvulling tot dit bedrag uitbetalen.
 - b. Onder het bruto-inkomen per normale werkweek wordt verstaan: het aantal arbeidsuren volgens artikel 8 lid 1 maal het garantieloan, vermeerderd met alle eventueel verleende inkomsteverhogingen, zoals prestatiebeloning, bijslag voor sloopwerk, diplomatoeslag en premie schadevrij rijden.

Artikel 3

Individueel overeengekomen loon

De werknemer en de werkgever kunnen een hoger loon dan het voor de werknemer geldende garantieloan overeenkomen.

Het gedeelte van het loon boven het garantieloon (persoonlijke toeslag) wordt in een percentage van het garantieloon uitgedrukt. Het individueel overeengekomen loon kan gedurende het dienstverband niet worden verlaagd.

Artikel 4

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 de Kleine Commissie. 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 5

Algemene loonsverhogingen

- a. De garantielonen worden gedurende de looptijd van deze CAO volgens de gebruikelijke systematiek op de volgende wijze verhoogd:
 - per 1 juli 2008 met 1,75%.
 - per 1 januari 2009 met 1,75%.
 - per 1 juli 2009 met 1,50%.
 - per 1 januari 2010 met 1,50%.
 - per 31 maart 2010 met 0,50%.De procentuele stijging van het consumentenprijsindexcijfer werknemers-laag (CBS) is daarin begrepen.
- b. Aanpassing van individueel overeengekomen lonen, welke hoger zijn dan het garantieloon, vindt slechts plaats voor zover dit individueel overeengekomen loon niet hoger is dan 110% van het garantieloon.

Artikel 6

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 Vertrouwensinstantie als bedoeld in artikel 42 van deze CAO een afwijkend garantieloon vast te stellen.

Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2008/2010
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 7

Toeslag voor sloopwerk

1. Indien een bestaande dakbedekking moet worden gesloopt, of indien bij het aanbrengen van een dakbedekking een isolatie van celglasplaten verwerkt moet worden, zal de werkgever een extra beloning toekennen in de vorm van een afzonderlijke toeslag.
Deze toeslag bedraagt per 1 januari 2008 € 0,32 per uur voor de tijd die daadwerkelijk aan bewerking wordt besteed.
2. De in het eerste lid genoemde toeslag zal per 1 juli en per 1 januari en/of 31 december van ieder jaar aangepast worden aan de hand van het percentage waarmee de garantielonen verhoogd worden.

Artikel 8

Diplomatoeslag

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

Artikel 9

Premie schadevrij rijden

1. Aan chauffeurs, die in dienst van een werkgever een geheel kwartaal schadevrij hebben gereden, wordt een premie toegekend.
Onder schadevrij wordt verstaan, dat geen schaden zijn veroorzaakt door schuld of nalatigheid van de chauffeur.
2. Per 1 januari 2008 is de hoogte van de premie als volgt bepaald:
 - a. Na afloop van het eerste schadevrij kalenderkwartaal bedraagt de premie over dat kwartaal € 10,76.
 - b. Voor ieder direct aansluitend kalenderkwartaal dat schadevrij wordt gereden, wordt de premie verhoogd met € 1,69 tot een maximum premie van €17,14 per kwartaal.
Zodra men over een bepaald kwartaal geen premie heeft genoten zal over het eerstvolgende kalenderkwartaal wederom € 10,76 worden uitbetaald.
 - c. Nadat 12 aaneengesloten kwartalen schadevrij is gereden, wordt een extra bonus van € 21,82 toegekend.

Na elke hierop volgende vier aaneengesloten kwartalen schadevrij rijden zal wederom een extra bonus van € 21,82 worden toegekend.

3. De in het tweede lid, onder a, b en c genoemde premies c.q. bonus zullen per 1 juli en 1 januari en/of per 31 december van ieder jaar aangepast worden aan de hand van het percentage waarmee de garantielonen verhoogd worden.

Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2008/2010 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE VI

Als bedoeld in artikel 16, lid 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

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

1. Ziek- en herstelmeldingsprocedure

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

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

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

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

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

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

Eigen verklaring

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

Thuisblijven

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

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

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

De werknemer dient er rekening mee te houden dan namens de werkgever contact kan worden opgenomen door een door hem ingeschakelde Arbo-dienst.

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

Maak bezoek mogelijk

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

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

Het juiste adres

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

Verblijf in het buitenland

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

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

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

Op het spreekuur komen

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

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

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

Genezing niet belemmeren

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

Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2008/2010 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Het verrichten van werkzaamheden

De werknemer dient tijdens arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten behalve werkzaamheden die de werknemer door of namens de werkgever worden aangeboden.

De aangeboden vervangende werkzaamheden mogen het genezingsproces niet nadelig beïnvloeden en worden in overleg met de (bedrijfs)arts/arts Arbo-dienst vastgesteld.

Hervatten bij herstel

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

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

Bezwaren tegen hersteldverklaring

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

MODEL

Eigen Verklaring

Naam:

Adres:

Postcode:

Woonplaats:

1. Wanneer bent u arbeidsongeschikt geworden?

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

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

2. a. Bent u door een ongeval arbeidsongeschikt?

Ja / Nee *)

b. Is het een bedrijfsongeval?

Ja / Nee *)

c. Is het een verkeersongeval?

Ja / Nee *)

d. Is het een andere reden? Zo ja, welke?

.....

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

O dag
20

O onbekend *)

4. Onder welk telefoonnummer bent u te bereiken?

Tel:

Aldus naar waarheid ingevuld d.d. 20

Naam: Handtekening: * Doorhalen wat niet van toepassing is

Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2008/2010
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE VII

Als bedoeld in artikel 14, lid 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

De beleidsregel inzake tillen op bouwplaatsen is van kracht t.a.v. de specifieke werkzaamheden binnen de dakbedekkingsbranche. Voor de dakbedekkingsbedrijven is het navolgende van toepassing: „Dakrollen zwaarder dan 25 kg worden mechanisch getransporteerd. In situaties waarin dat technisch of organisatorisch niet mogelijk is worden dakrollen, mits niet zwaarder dan 35 kg, handmatig getransporteerd – in afwijking van voorgaande – tot een maximum van 5 rollen per persoon per dag”.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 maart 2010.

Dictum III

Voorzover 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 tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 april 2010 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum V

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 20 november 2008

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

Mr. M. H. M. van der Goes.