

CAO

VOOR

HELLENDE DAKEN



1 januari 2012 tot en met 31 december 2013

INHOUDSOPGAVE

| | | |
|------------|--|----|
| Artikel 1 | Werkings sfeer | 5 |
| Artikel 2 | Begripsbepalingen | 5 |
| Artikel 3 | Dispensatie | 6 |
| Artikel 4 | Duur, verlenging en beëindiging van deze CAO | 6 |
| Artikel 5 | Wijzigingen van deze CAO tijdens de looptijd | 6 |
| Artikel 6 | Rechtso pvolging van partijen | 6 |
| Artikel 7 | Fusies en reorganisaties | 6 |
| Artikel 8 | Verplichtingen van de werkgever | 6 |
| Artikel 9 | Verplichtingen van de werknemer | 7 |
| Artikel 10 | Arbeidsomstandigheden | 7 |
| Artikel 11 | Arbeidso vereenkomst | 7 |
| Artikel 12 | Introductie | 9 |
| Artikel 13 | Beëindiging arbeidso vereenkomst | 9 |
| Artikel 14 | Arbeidsduur, Arbeidstijden en pauze | 10 |
| Artikel 15 | Vierdaagse werkweek voor werknemers van 50 jaar en ouder | 10 |
| Artikel 16 | Functie-indeling | 11 |
| Artikel 17 | Loon | 11 |
| Artikel 18 | Loonbetaling, loonstrook en jaaropgave | 12 |
| Artikel 19 | Stagevergoeding | 12 |
| Artikel 20 | Overwerk en overwerkvergoeding | 12 |
| Artikel 21 | Reiskostenvergoeding | 12 |
| Artikel 22 | Reisurenvergoeding | 13 |
| Artikel 23 | Chauffeursvergoeding | 13 |
| Artikel 24 | Diplomavergoeding | 14 |
| Artikel 25 | Vergoeding schadevrij rijden | 14 |
| Artikel 26 | Vergoeding werkkleding en werkschoenen | 14 |
| Artikel 27 | Sloopwerkvergoeding | 14 |
| Artikel 28 | Algemeen erkende feestdagen | 14 |
| Artikel 29 | Arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen | 15 |
| Artikel 30 | Roostervrije dagen | 15 |
| Artikel 31 | Arbeidsverhinder ing vanwege onwerkbaar weer | 16 |
| Artikel 32 | Vakantiebijslag | 16 |
| Artikel 33 | Vakantiedagen | 16 |
| Artikel 34 | Vakantiedagen en vakantiebijslag tijdens ziekte | 17 |
| Artikel 35 | Buitengewoon verlof | 17 |
| Artikel 36 | Calamiteitenverlof | 18 |
| Artikel 37 | Kortdurend zorgverlof | 18 |
| Artikel 38 | Langdurend zorgverlof | 18 |
| Artikel 39 | Zwangerschaps- en bevallingsverlof | 19 |
| Artikel 40 | Adoptieverlof | 19 |
| Artikel 41 | Ouderschapsverlof | 19 |
| Artikel 42 | Onbetaald verlof | 19 |
| Artikel 43 | Organisatieverlof | 20 |
| Artikel 44 | Jubileumuitkering | 20 |
| Artikel 45 | Uitkering bij ziekte | 20 |
| Artikel 46 | Bonus bij re-integratie in het tweede ziektejaar | 21 |
| Artikel 47 | Overlijden werknemer | 21 |
| Artikel 48 | Vergoeding lidmaatschapskosten | 21 |
| Artikel 49 | Bedrijfshulpverlening | 22 |
| Artikel 50 | Ongevalvoorzieningen | 22 |
| Artikel 51 | Bedrijfsongevallen- en Bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering | 22 |
| Artikel 52 | Aanvullende uitkeringen en rechten arbeidso geschikten | 22 |
| Artikel 53 | WGA-verzekering | 23 |

| | | |
|-----------------------|---|----|
| Artikel 54 | Aanvulling werkloosheidsuitkering | 23 |
| Artikel 55 | Scholing | 23 |
| Artikel 56 | Levensloopregeling | 23 |
| Artikel 57 | Pensioen- en aanvullingsregelingen | 24 |
| Artikel 58 | Bedrijfseigen regelingen Bouwnijverheid | 24 |
| Artikel 59 | Overgangsregeling | 24 |
| Protocol 1 | Onderzoek naar loonperiodieken | 24 |
| Protocol 2 | Stageregeling | 24 |
| Protocol 3 | Leesbaarheid CAO | 24 |
| Bijlage 1 | Functiegroepen | 25 |
| Adressen CAO-partijen | | 27 |
| Auteursrecht | | 27 |

PREAMBULE

De ondergetekenden, te weten;

1. de werkgeversvereniging: Nederlandse Vereniging voor Dakdekkersbedrijven Hellende Daken, Het Hellende Dak (kortweg: HHD), statutair gevestigd te Houten en kantoorhoudende aan de Dukatenburg 90-03 te (3437 AE) Nieuwegein, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heren J.L.M. Weijers (voorzitter) en P.J. Jacobs (secretaris);
2. de werkgeversvereniging: Vakfederatie Rietdekkers, statutair gevestigd te Amsterdam en kantoorhoudende aan de Koperslager 8A te (3861 SJ) Nijkerk, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heren H.J. Straver (voorzitter) en A. de Laat (secretaris);
3. de werkgeversvereniging: Vereniging van Leidekkers in Nederland (kortweg: NVVL), statutair gevestigd te Haarlemmermeer en kantoorhoudende aan de Asterstraat 6 te (8441 EG) Heerenveen, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heren P.M.G. Brand (voorzitter) en C.M.J. Verkoelen (penningmeester);

als partijen ter ene zijde, en

4. de werknemersvereniging: Landelijke Belangen Vereniging (kortweg: LBV), statutair gevestigd te Rotterdam en kantoorhoudende aan de Strevelsweg 700/612 te (3083 AS) Rotterdam, rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw M.A. Dolman (voorzitter) en de heer H.W.H. Groenendijk (bestuurslid);

als partij ter andere zijde,

overwegende dat:

- de CAO voor de Bouwnijverheid door haar brede werkingssfeer voor een veelvoud van sectoren, zoals algemene bouw, wegenbouw, grote (internationale) bouwondernemingen, kleine en gespecialiseerde ondernemingen met uiteenlopende en soms zelfs tegenstrijdige belangen de arbeidsvoorwaarden bepaalt en daardoor niet meer aan de vaak specifieke behoefte van ondernemingen, zoals de dakdekkers van hellende daken, kan voldoen;
- de werkgeversvertegenwoordiging bij de CAO voor de Bouwnijverheid gedomineerd wordt door de grote (internationale) bouwondernemingen en dat deze ondernemingen op generlei wijze representatief zijn voor de behoefte van een meerderheid van de ondernemingen die ressorteren onder de werkingssfeer van de CAO voor de Bouwnijverheid;
- grote bouwondernemingen (aannemers) door hun integrale opdrachten en organisatiestructuur een totaal ander risicoprofiel hebben dan kleine en gespecialiseerde ondernemingen (onderaannemers) en dat dit voor dakdekkers van hellende daken onder meer leidt tot ondeugdelijke en onwerkbaar bepalingen in de CAO voor de Bouwnijverheid;
- het aantal indirecte werknemers in de bouwnijverheid, die voor het overgrote deel werkzaam zijn bij de grote bouwondernemingen, gerekend over de laatste tien jaren van 20 naar 50 procent is gestegen met als gevolg dat de CAO voor de Bouwnijverheid steeds meer een CAO voor indirecte werknemers is geworden;
- kleine en gespecialiseerde ondernemingen, in het bijzonder de dakdekkers van hellende daken, ondernemingen zijn met een midden- en kleinbedrijf karakter en géén of nauwelijks indirecte werknemers in dienst hebben grote bouwondernemingen als aannemer zich in de laatste decennia steeds verder terug getrokken hebben van de uitvoerend werkzaamheden op de bouwplaats en in plaats daarvan steeds meer en meer projectontwikkelaars, organisatoren en coördinatoren zijn geworden waarbij zij de uitvoerende werkzaamheden uitbesteden aan kleine en gespecialiseerde ondernemingen (onderaannemers), zoals de dakdekkers van hellende daken;

- dakdekkers van hellende daken zich in de afgelopen decennia ontwikkeld hebben tot gespecialiseerde (onder)aannemers van complete integrale daken, met grote specifieke kennis en ervaring op het gebied van advies, materialen, constructie, levering en uitvoering alsmede onderhoud en service;
- grote bouwondernemingen als hoofdaannemer deze specialistische kennis niet hebben ontwikkeld en dakdekkers van hellende daken daarmee de bewakers van het vakgebied en partners in de productontwikkeling van de toeleveringsindustrie zijn en deelnemen aan het tot stand komen van normen en (internationale) regelgeving op hun vakgebied;
- de consument een steeds dominantere plaats als opdrachtgever in de bouwnijverheid inneemt en behoefte heeft aan deskundig advies en begeleiding zo wel voor nieuwbouw als voor reparatie en onderhoud en dat juist de dakdekker van hellende daken op dit terrein de specialistische partner is, zowel technisch als commercieel;
- arbeidsverhindering vanwege onwerkbaar weer voor de dakdekkers van hellende daken geen ondernemingsrisico betreft waarop de bedrijfsvoering op ingericht kan worden;
- de dakdekkers van hellende daken grote behoefte hebben aan een pakket loon- en arbeidsvoorwaarden dat naadloos aansluit bij hun behoefte om het vakmanschap en de kwaliteit te garanderen en voor werknemers een aantrekkelijk carrièrepad te bieden van leerling tot vakman in deze sector;
- partijen het wenselijk achten een CAO op maat te realiseren;

zijn de volgende overeenkomst aangegaan.

Rotterdam, 2 december 2011

J.L.M. Weijers
voorzitter HHD

P.J. Jacobs
secretaris HHD

H.J. Straver
voorzitter Vakfederatie Rietdekkers

A. F.T.M. de Laat
secretaris Vakfederatie Rietdekkers

P.M.G. Brand
voorzitter NVVL

C.M.J. Verkoelen
penningmeester NVVL

M.A. Dolman
voorzitter LBV

H.W.H. Groenendijk
bestuurslid LBV

CAO voor HELLENDE DAKEN 2012-2013

Artikel 1

WERKINGSSFEER

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst (kortweg: CAO) geldt voor dakdekkers van hellende daken, te weten: hellende dakdekbedrijven, rietdekbedrijven en leidekbedrijven alsmede hun werknemers die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten.
2. Tot het hellende dakdekbedrijf, rietdekbedrijf en leidekbedrijf worden gerekend: ondernemingen die het dakdekken van hellende daken met dakpannen, riet en lei als kernactiviteit verrichten. Het dakdekken van hellende daken behelst werkzaamheden die verband houden met het geven van advies over materialen, het leveren en aanbrengen, onderhouden, reinigen of herstellen van dakbedekkingen, daktoebehoren en dakconstructies, waarvoor een grote specialistische kennis van daktechniek is vereist.
3. Deze CAO geldt niet voor:
 - a. ondernemingen die zijn aangesloten bij Bouwend Nederland, de vereniging van bouw- en infrabedrijven te Zoetermeer, en tot de werkingssfeer van de CAO voor de Bouwnijverheid kunnen worden gerekend;
 - b. ondernemingen die zijn aangesloten bij de NVB, vereniging voor ontwikkelaars en bouwondernemers te Voorburg, en tot de werkingssfeer van de CAO voor de Bouwnijverheid kunnen worden gerekend;
 - c. ondernemingen die zijn aangesloten bij de Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland (kortweg: Vebidak), de vereniging van bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven te Nieuwegein, en tot de werkingssfeer van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven kunnen worden gerekend.
 - d. ondernemingen die zijn aangesloten bij de Nederlandse Vereniging van Leidekkers (kortweg: NVVL) te Heerenveen en tot de werkingssfeer van de CAO voor de Metaal en Techniek kunnen worden gerekend.
4. Waar in deze CAO gesproken wordt van werknemer(s), wordt bedoeld: mannelijke en vrouwelijke werknemers. Waar in deze CAO gesproken wordt over hem of hij wordt bedoeld: hem/haar of hij/zij.

Artikel 2

BEGRIPSBEPALINGEN

1. In deze CAO wordt verstaan onder *werkgever*: iedere natuurlijke of rechtspersoon wiens onderneming valt onder de werkingssfeer zoals bedoeld in artikel 1, eerste lid van deze CAO.
2. In deze CAO wordt verstaan onder *werknemer*: iedere natuurlijke persoon die een arbeidsovereenkomst heeft met een werkgever zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel.
3. In deze CAO wordt verstaan onder *in overleg*: de werkgever en de werkgever overleggen én bereiken overeenstemming.
4. In deze CAO wordt verstaan onder *na overleg*: de werkgever en de werkgever overleggen, waarna de werkgever zijn besluit neemt.
5. In deze CAO wordt verstaan onder *partijen*: de contracterende werkgevers- en werknemersverenigingen, te weten: Het Hellende Dak (kortweg: HHD), de Vakfederatie Rietdekkers en de Nederlandse Vereniging van Leidekkers (kortweg: NVVL) ter ene zijde en de Landelijke Belangen Vereniging (kortweg: LBV) ter andere zijde.

Artikel 3

DISPENSATIE

1. Partijen kunnen op verzoek van partijen bij een andere CAO dispensatie verlenen van de toepassing van (bepalingen van) deze CAO. Controle door partijen op de naleving van de voor dispensatie aangemelde CAO zal steeds als voorwaarde voor dispensatie worden gesteld.
2. Een gemotiveerd schriftelijk dispensatieverzoek dient te worden ingediend bij partijen.

Artikel 4

DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING VAN DEZE CAO

1. Deze CAO is aangegaan voor een periode van twee jaren welke aanvangt op 1 januari 2012 en eindigt op 31 december 2013.
2. Deze CAO kan door partijen, tegen het einde van de looptijd, met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden, worden opgezegd. De opzegging dient schriftelijk te geschieden middels een aangetekend schrijven of een deurwaardersexploot.
3. Indien de periode waarover deze CAO is afgesloten is geëindigd en deze CAO niet is opgezegd zoals bedoeld in het tweede lid van dit artikel, wordt deze geacht stilzwijgend en ongewijzigd te zijn verlengd voor maximaal één jaar.

Artikel 5

WIJZIGINGEN VAN DEZE CAO TIJDENS DE LOOPTIJD

1. Partijen keuren bij voorbaat goed dat tussentijdse wijzigingen van deze CAO door partijen worden gewaarmerkt en alsnog aan deze CAO zullen worden gehecht.
2. In gezamenlijk en regulier overleg, minimaal één keer per jaar, zal door partijen worden nagegaan of en zo ja op welke wijze voorzieningen nodig zijn om een en ander, met inachtneming van de dan geldende wet- en regelgeving, te wijzigen.

Artikel 6

RECHTSOPVOLGING VAN PARTIJEN

In geval van fusie, overname, verkoop of faillissement, staan partijen er tegenover elkaar voor in, dat hun wederzijdse rechten en verplichtingen die uit deze CAO voortvloeien, zullen mogen en moeten worden overgenomen door de rechtsperso(o)n(en), die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.

Artikel 7

FUSIES EN REORGANISATIES

1. In overeenstemming met het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 en de daarin beschreven gedragscode, zal de werkgever bij fusies en reorganisaties, partijen tijdig op de hoogte brengen en in de gelegenheid stellen om advies uit te brengen.
2. Bij fusies en reorganisaties dient en/of dienen er door de werkgever in overleg met partijen regeling(en) te worden getroffen voor een eventuele afvloeiingsregeling, welke een sociale begeleiding van de werknemers behoort te garanderen.
3. Partijen dienen onmiddellijk door de werkgever in kennis te worden gesteld van een aanvraag van surseance van betaling en/of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

Artikel 8

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever verplicht zich er toe met werknemers geen arbeidsovereenkomsten aan te gaan die negatief afwijkende loon- of arbeidsvoorwaarden bevatten zoals bedoeld in deze CAO. Afwijkingen in positieve zin zijn wel toegestaan.
2. De werkgever zal tijdens de duur en na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst geheimhouding in acht nemen van al wat over de privé-omstandigheden van de werknemer bekend is geworden en waarvan de werkgever het vertrouwelijke karakter weet of redelijkerwijze kan vermoeden.

3. De werkgever is verplicht een exemplaar van deze CAO aan de werknemer te verstrekken.

Artikel 9

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is verplicht al datgene te doen en na te laten wat in gelijke omstandigheden een goed werknemer zou behoren te doen en na te laten. Daaronder valt in ieder geval het zich houden aan voorschriften en het opvolgen van redelijke orders en instructies van de werkgever.
2. De werknemer is verplicht in zijn gedrag naar de derden de werkgever te vertegenwoordigen zoals een goed werknemers dat betaamt.
3. De werknemer is verplicht vervangende passende werkzaamheden te verrichten voor zover en zolang hij de werkzaamheden waarvoor hij is aangenomen niet kan verrichten;
4. De werknemer zal de aan hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen oordeelkundig evenals in overeenstemming met de bestemming daarvan gebruiken en behandelen en over het algemeen daarvoor zorg dragen als een goede werknemer.
5. De werknemer zal zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever geen nevenwerkzaamheden voor derden verrichten. Hiervan zijn publieke functies uitgezonderd.
6. De werknemer is zowel gedurende als na beëindiging van de arbeidsovereenkomst verplicht tot geheimhouding met betrekking tot alle feiten en bijzonderheden betreffende de onderneming en haar relaties.

Artikel 10

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

1. Bij het aanvaarden en uitvoeren van welke arbeidsovereenkomst dan ook, is de Arbeidsomstandighedenwet (Arbo-wet) onverkort van toepassing.
2. De werkgever zal er op toezien en bevorderen, dat ten behoeve van zijn werknemers alle passende maatregelen worden getroffen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften op het gebied van veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu.
3. De werkgever zal de nodige informatie verstrekken en voorlichting geven aan de werknemer over de aard van het werk die mogelijk de veiligheid, de gezondheid, het welzijn of het milieu in gevaar zouden kunnen brengen.
4. De werknemer is verplicht alle wettelijke voorschriften evenals de bedrijfsinstructie met betrekking tot de veiligheid, de gezondheid, het welzijn en het milieu op te volgen en de door de werkgever verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken.

Artikel 11

ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De werknemer ontvangt een schriftelijke mede door de werkgever ondertekende en gedateerde arbeidsovereenkomst, waarin tenminste wordt opgenomen:
 - a. naam en adres van de werkgever en de werknemer;
 - b. de aard en de duur van de arbeidsovereenkomst;
 - c. de datum van indiensttreding;
 - d. de functie van de werknemer, de functie-indeling en/of de aard van de arbeid;
 - e. de standplaats;
 - f. de proeftijd;
 - g. de in acht te nemen opzegtermijnen;
 - h. het loon en de wijze en het moment van uitbetaling;
 - i. de arbeidsduur per dag, per week, per vier weken of per maand;
 - j. de aanspraak op vakantiedagen en vakantiebijslag;
 - k. de deelname aan een (vroeg)pensioenregeling;

2. De werkgever en de werknemer verklaren beiden in de arbeidsovereenkomst dat deze CAO onverkort van toepassing is. De werknemer retourneert een ondertekend exemplaar aan de werkgever.
3. MEDISCHE KEURING
Indien in de te vervullen functie sprake is van zware fysieke arbeid dan wel arbeid waarbij de veiligheid van derden in het geding komt, heeft de werkgever vóór het aangaan van de arbeidsovereenkomst het recht de werknemer medisch te laten keuren door een gecertificeerde arbodienst.
4. ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD.
 - a. Het begin en het einde van het dienstverband zijn in de arbeidsovereenkomst vastgelegd. Het dienstverband eindigt van rechtswege op het moment dat de overeengekomen tijd verstreken is. Dit geldt zonder dat voorafgaande opzegging vereist is, behalve wanneer dit in de arbeidsovereenkomst werd overeengekomen. Om het dienstverband te beëindigen is géén toestemming van het UWV WERKbedrijf vereist.
 - b. De totale duur van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan wel aansluitende arbeidsovereenkomsten bedraagt maximaal 36 maanden, waarbij tussen de diverse arbeidsovereenkomsten tussenpozen van niet meer dan drie maanden zijn gelegen.
 - c. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen maximaal drie keer worden verlengd (voortgezet) en eindigen dan telkens van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging of ontslagvergunning door het UWV WERKbedrijf nodig is.
 - d. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd indien dat recht schriftelijk is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. Voor beëindiging van het dienstverband gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
 - e. Indien de werkgever afziet van het omzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is het de werkgever niet toegestaan voor de desbetreffende werkzaamheden een uitzendkracht in te huren. Enige uitzondering hierop is de situatie waarin sprake is van aantoonbaar disfunctioneren van de werknemer.
5. ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALE TIJD
 - a. Ingeval de arbeidsovereenkomst, na driemaal te zijn verlengd wordt voortgezet, dan wordt deze vijfde arbeidsovereenkomst van rechtswege geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
 - b. Alleen de begindatum van het dienstverband staat vast. Voor beëindiging van het dienstverband gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
6. PROEFTIJD.
 - a. Een proeftijd dient schriftelijk te worden overeengekomen. Een kortere of géén proeftijd dient eveneens in de arbeidsovereenkomst te worden overeengekomen.
 - b. Afhankelijk van de overeengekomen duur van de arbeidsovereenkomst dient de volgende maximale proeftijd te worden aangehouden:
 1. bij een arbeidsovereenkomst van twee jaar of korter: één maand;
 2. bij een arbeidsovereenkomst van twee jaar of langer: twee maanden.
 - c. Gedurende de proeftijd is het zowel aan de werkgever als de werknemer toegestaan het dienstverband te beëindigen zonder dat daarbij een opzegtermijn in acht genomen hoeft te worden.
 - d. Bij het verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan geen proeftijd meer worden overeengekomen.

7. OPZEGTERMIJN.
 - a. De opzegging dient, vóór het einde van de maand, schriftelijk te geschieden, tenzij bij schriftelijke overeenkomst anders is bepaald.
 - b. De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 1. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 2. vijf jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd: twee maanden;
 3. 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd: drie maanden;
 4. langer dan 15 jaar heeft geduurd: vier maanden.
 - c. De door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn bedraagt één maand.
 - d. Indien in de opzegtermijn vakantiedagen van een aaneengesloten vakantie vallen, wordt de opzegtermijn met deze dagen verlengd.
8. OVERGANGSREGELING OPZEGTERMIJN
 - a. Voor werknemers die 45 jaar en ouder zijn op 1 januari 1999 en op dat moment al een langere opzegtermijn hebben opgebouwd dan volgens de huidige wet voor hen zou gelden, blijft de langere opzegtermijn gelden.
 - b. Voor werknemers als genoemd in sub 1 van dit lid dient de werkgever de volgende opzegtermijn in acht te nemen:
 1. een week voor elk vol jaar dat de dienstbetrekking na de meerderjarigheid (18 jaar) heeft geduurd, tot ten hoogste 13 weken;
 2. deze termijn wordt verlengd met een week voor elk vol jaar dat de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest. De duur van deze verlenging bedraagt maximaal 13 weken.

Artikel 12

INTRODUCTIE

1. De werkgever zal bij het in dienst nemen van een werknemer zorgdragen voor een goede introductie, te weten:
 - a. informatie over de aard en organisatie van de onderneming;
 - b. informatie over de aard van de door de werknemer te verrichten werkzaamheden;
 - c. informatie over de op de werknemer van toepassing zijnde loon- en arbeidsvoorwaarden;
 - d. informatie over voorzieningen op het gebied van veiligheid, gezondheid, milieu en hygiëne;
 - e. informatie over de opleidingsmogelijkheden;
 - f. rondleiding en kennismaking op het werk.
2. Indien in de onderneming een ondernemingsraad is ingesteld zal informatie gegeven worden door en over de ondernemingsraad.

Artikel 13

BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST

1. In de volgende gevallen wordt de arbeidsovereenkomst, geacht te zijn beëindigd:
 - a. Bij ontslag op staande voet wegens een dringende reden, krachtens artikel 7:677 van het Burgerlijk Wetboek en gedurende de proeftijd;
 - b. bij het overlijden van de werknemer;
 - c. door duidelijke schriftelijke vastlegging van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, met wederzijds goedvinden en met inachtneming van de opzegtermijn zoals bedoeld in artikel 11, zevende en achtste lid van deze CAO;
 - d. door schriftelijke opzegging onder opgave van redenen door de werkgever na het verkrijgen van een ontslagvergunning van het UWV WERKbedrijf, met inachtneming van de opzegtermijn zoals bedoeld in artikel 11, zevende en achtste lid van deze CAO;

- e. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij beschikking van de kantonrechter;
 - f. door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar, op de eerste dag nadat men de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat daartoe opzegging is vereist.
2. Opzegging van het dienstverband door de werknemer geschiedt met inachtneming van de opzegtermijn, zoals bedoeld in artikel 11, zevende en achtste lid van deze CAO.
 3. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst dient de werkgever desgevraagd aan de werknemer een getuigschrift te verstrekken. Het getuigschrift vermeldt:
 - a. de aard van de werkzaamheden en de arbeidsduur per dag of per week;
 - b. de datum van indienst- en uitdiensttreding;
 - c. een opgave van de wijze waarop de werknemer aan zijn verplichtingen heeft voldaan;
 - d. een opgave van de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd;
 - e. indien de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, de reden daartoe.

Artikel 14

ARBEIDSDUUR. ARBEIDSTIJDEN EN PAUZE

1. De normale arbeidsduur bedraagt 40 uren per week en acht uur per dag, waarbij de arbeidsduur kan variëren tussen 30 en 50 uren per week, met een maximum van 10 uren per dag. De arbeid wordt verricht tussen 06.00 en 18.30 uur.
2. De werknemer kan niet worden verplicht tot het verrichten van arbeid op zondagen en feestdagen.
3. De arbeidstijd over een aaneengesloten periode van 16 weken bedraagt ten hoogste gemiddeld 48 uren per week.
4. De gewerkte uren boven de normale arbeidsduur van 40 uren per week worden gebruikt om in de periode van 1 oktober tot en met 31 maart de normale arbeidsduur van 40 uren per week zodanig te verkorten dat zoveel mogelijk tussen zonopkomst en zonondergang wordt gewerkt.
5. De gewerkte uren boven de normale arbeidsduur van 40 uren per week worden aangemerkt als overuren.
6. Het aantal meer of minder gewerkte uren dan de normale arbeidsduur van 40 uren per week wordt bijgehouden in een urenregister.
 - a. Indien sprake is van meer gewerkte uren dan de normale arbeidsduur van 40 uren per week, dan worden de meer gewerkte uren toegevoegd aan het saldo in het urenregister. De overwerktoeslag wordt uitbetaald.
 - b. Indien sprake is van minder gewerkte uren dan de normale arbeidsduur van 40 uren per week, dan worden de minder gewerkte uren in mindering gebracht op het saldo in het urenregister.
7. De arbeidstijden moeten op de volgende wijze worden onderbroken met een pauze:
 - a. bij een werkdag van langer dan 5½ uren, maar korter dan 8 uren: tenminste een half uur pauze;
 - b. bij een werkdag van 8 uren: tenminste 45 minuten pauze, eventueel op te splitsen in een half uur en een kwartier;
 - c. bij een werkdag van langer dan 8 uren: tenminste 1 uur pauze, eventueel op te splitsen in éénmaal een half uur en tweemaal een kwartier;

Artikel 15

VIERDAAGSE WERKWEEK VOOR WERKNEMERS VAN 55 JAAR EN OUDER

1. De werknemer van 55 jaar of ouder die ten minste 5 jaar in dienst is bij zijn huidige werkgever heeft het recht om de arbeidsduur te verlagen tot een vierdaagse werkweek (32 uur). De pensioen- en aanvullingsrechten dienen door de werkgever en de werknemer over het volledige loon te worden betaald en te worden opgebouwd.

2. Om de arbeidsduur te verlagen tot een vierdaagse werkweek kan de werknemer de feestdagen en de hem toekomende vakantiedagen en roostervrije dagen inruilen, met dien verstande dat tenminste 10 verlofdagen worden aangewend voor de zomervakantie. Bij een tekort kan de werknemer extra dagen inruilen tegen 0,5 procent van het jaarloon per dag.
3. Bij arbeidsongeschiktheid worden ingeruilde vakantiedagen, seniorendagen of extra dagen gecompenseerd met een daarvoor in de plaats tredende dag. Roostervrije dagen worden bij arbeidsongeschiktheid niet gecompenseerd.

Artikel 16

FUNCTIE-INDELING

1. De werknemer wordt op grond van de door hem te verrichten werkzaamheden door de werkgever ingedeeld in één van de functiegroepen in bijlage 1 van deze CAO.
2. De functie-indeling wordt onder meer gebaseerd op de aard van het werk, de indicatie van de vereiste kennis, vaardigheid en ervaring alsmede de mate van zelfstandigheid.

Artikel 17

LOON

1. Het loon van de werknemer, ingedeeld in één van de functiegroepen in bijlage 1 van deze CAO is tenminste gelijk aan één van de bedragen in de tabel bij dit artikel.
2. De werknemer heeft met ingang van 1 januari 2012 recht op een éénmalige uitkering van € 300 bruto. Het bedrag van deze éénmalige uitkering dient vóór of uiterlijk op 1 april 2012 uitbetaald te worden.
3. De loonsverhoging over het tijdvak van 1 juli 2012 tot en met 31 december 2013 wordt uiterlijk twee maanden vóór aanvang van het tijdvak overeengekomen.

| 16 tot en met 21 jaar zonder vakdiploma per 1 januari 2012 | | | | |
|---|----------|-------------|-----------|---------|
| LEEFTIJDGROEP | WEEKLOON | 4-WEKENLOON | MAANDLOON | UURLOON |
| 16 jaar | 208,00 | 832,00 | 901,33 | 5,20 |
| 17 jaar | 231,60 | 926,40 | 1.003,60 | 5,79 |
| 18 jaar | 258,00 | 1.032,00 | 1.118,00 | 6,45 |
| 19 jaar | 289,20 | 1.156,80 | 1.253,20 | 7,23 |
| 20 jaar | 382,40 | 1.529,60 | 1.657,07 | 9,56 |
| 21 jaar | 431,20 | 1.724,80 | 1.868,53 | 10,78 |

| 18 tot en met 21 jaar met vakdiploma per 1 januari 2012 | | | | |
|--|----------|-------------|-----------|---------|
| LEEFTIJDGROEP | WEEKLOON | 4-WEKENLOON | MAANDLOON | UURLOON |
| 18 jaar | 398,40 | 1.593,60 | 1.726,40 | 9,96 |
| 19 jaar | 464,80 | 1.859,20 | 2.014,13 | 11,62 |
| 20 jaar | 517,20 | 2.068,80 | 2.241,20 | 12,93 |
| 21 jaar | 517,20 | 2.068,80 | 2.241,20 | 12,93 |

| 22 jaar en ouder per 1 januari 2012 | | | | |
|--|----------|-------------|-----------|---------|
| FUNCTIEGROEP | WEEKLOON | 4-WEKENLOON | MAANDLOON | UURLOON |
| 1A | 488,40 | 1.953,60 | 2.116,40 | 12,21 |
| 1B | 488,40 | 1.953,60 | 2.116,40 | 12,21 |
| 2 | 517,20 | 2.068,80 | 2.241,20 | 12,93 |
| 3 | 546,40 | 2.185,60 | 2.367,73 | 13,66 |
| 4 | 576,00 | 2.304,00 | 2.496,00 | 14,40 |
| 5 | 605,60 | 2.422,40 | 2.624,27 | 15,14 |

Artikel 18

LOONBETALING, LOONSTROOK EN JAAROPGAVE

1. De werkgever is verplicht het loon uiterlijk twee werkdagen na de desbetreffende loonperiode op een vooraf overeengekomen wijze uit te betalen.
2. De werkgever is verplicht bij iedere reguliere loonbetaling aan de werknemer een loonstrook te verstrekken.
3. De loonstrook bevat tenminste de volgende bestanddelen: het brutoloon, de wettelijke inhoudingen, zowel in percentages als in bedragen, het nettoloon, de cumulatieven en indien van toepassing: toeslagen en vergoedingen.
4. De werkgever is verplicht binnen twee maanden na het beëindigen van een kalenderjaar een jaaropgave aan de werknemer te verstrekken. De jaaropgave geeft een overzicht van de loongegevens over een heel jaar.
5. De jaaropgave bevat tenminste de volgende bestanddelen: het brutoloon, de loonheffing en de arbeidskorting.

Artikel 19

STAGEVERGOEDING

1. Wanneer een leerling in het kader van de beroepsopleidende leerweg (kortweg: BOL) de beroepspraktijkvorming volgt, is de werkgever krachtens de wet Educatie en Beroepsonderwijs gehouden het door de onderwijsinstelling voorgeschreven model van de beroepspraktijkvormingsovereenkomst te volgen.
2. De stagiair ontvangt een stagevergoeding van tenminste € 400 bruto per maand of € 92,31 bruto per week. Deze vergoeding wordt aangepast met de percentages van de loonsverhogingen krachtens deze CAO.

Artikel 20

OVERWERK EN OVERWERKVERGOEDING

1. Onder overwerk wordt verstaan: de door de werkgever opgedragen arbeid boven de normale arbeidsduur zoals bedoeld in artikel 14 van deze CAO.
2. Voor de eerste drie overuren per dag wordt per gewerkt uur een toeslag uitbetaald van 25 procent van het uurloon. Voor de overuren daarna wordt per gewerkt uur een toeslag uitbetaald van 50 procent van het uurloon.
3. Voor overuren tussen zaterdag 21.00 uur en maandag 05.00 uur en voor overuren op een algemeen erkende feestdag zoals bedoeld in artikel 28, derde lid van deze CAO wordt per gewerkt overuur een toeslag uitbetaald van 100 procent van het uurloon.
4. Voor arbeid tussen zaterdag 21.00 uur en maandag 05.00 uur wordt per gewerkt uur een toeslag uitbetaald van 100 procent van het uurloon.

Artikel 21

REISKOSTENVERGOEDING

1. De werknemer die bij het zich naar en van het werk begeven dagelijks meer dan 15 kilometer moet reizen heeft recht op een reiskostenvergoeding. Het vervoer tussen woning en werk zal zoveel mogelijk als groepsvervoer plaatsvinden.
2. De werkgever heeft het recht een vervoermiddel aan te wijzen, mits dit in alle opzichten aan de door de wet gestelde eisen voldoet. Kosten van reizen met het openbaar vervoer komen volledig voor rekening van de werkgever.
3. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever gebruik moet maken van een ander dan een openbaar vervoermiddel, zal hem een reiskostenvergoeding worden betaald voor het gebruik van een:
 - a. rijwiel: € 0,80 per dag;
 - b. rijwiel met hulpmotor: € 0,07 per kilometer;
 - c. rijwiel met hulpmotor (minimaal): € 0,89 per dag;
 - d. motorvoertuig minder dan 4 wielen: € 0,22 per kilometer;
 - e. auto: € 0,31 per kilometer.

4. De in het derde lid van dit artikel genoemde vergoedingen worden aangepast met de percentages van de loonsverhogingen krachtens deze CAO.

Artikel 22

REISURENVERGOEDING

1. Onder reisen wordt verstaan: de uren gedurende de tijd welke gereisd wordt van de woning van de werknemer en terug. Deze uren dienen te worden vergoed indien de arbeid in een andere dan de woonplaats van de werknemer plaatsvindt. Daarbij dienen de volgende bepalingen van dit artikel in acht te worden genomen.
2. De duur van de reis (reistijd) welke wordt gemaakt met het openbaar vervoer een eigen vervoermiddel of een door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel dient, met uitzondering van de eerste zestig minuten per dag, door de werkgever aan de werknemer te worden vergoed tegen het voor die werknemer geldende uurloon. De eerste zestig minuten per dag worden echter wel vergoed aan de werknemer die als bestuurder van een auto het vervoer van één of meer werknemers verzorgt.
3. Als reistijd bij een openbaar vervoermiddel geldt de reistijd volgens de dienstregeling; bij een ander vervoermiddel wordt aangenomen dat per uur wordt afgelegd door een:
 - a. voetganger: 5 km
 - b. rijwiel: 15 km
 - c. rijwiel met hulpmotor: 25 km
 - d. motorvoertuig minder dan 4 wielen: 40 km
4. Voor het reizen met een auto geldt de volgende normregeling:

| ENKELE REIS IN KILOMETERS | | UIT TE BETALEN REISUREN PER DAG | |
|---------------------------|------------|---|----------------------------|
| VANAF | TOT EN MET | MEERIJDER/CHAUFFEUR (ALLEEN)* | CHAUFFEUR |
| 0 KM | 25 KM | 0 | OP BASIS VAN 50 KM PER UUR |
| 26 KM | 50 KM | OP BASIS VAN 50 KM PER UUR (MAX. 1 UUR) | OP BASIS VAN 50 KM PER UUR |
| 51 KM | 59 KM | 1,2 | 2,2 |
| 60 KM | 70 KM | 1,4 | 2,4 |
| 71 KM | 81 KM | 1,6 | 2,6 |
| 82 KM | 92 KM | 1,8 | 2,8 |
| 93 KM | 105 KM | 2,0 | 3,0 |
| 106 KM OF MEER | | 2,0 | 3,0 |

* DE EERSTE 60 MINUTEN ZIJN REEDS IN MINDERING GEBRACHT OP DE GENOEMDE REISUREN PER DAG.

5. Voor de berekening van de in lid 4 van dit artikel opgenomen afstanden in kilometers geldt het aantal kilometers die de werknemer moet afleggen om via de snelste route van zijn woning naar het werk te reizen. De werkgever legt de verreden kilometers en de reisenvergoeding schriftelijk vast.
6. Indien de totale arbeidsduur, met inbegrip van de voorgeschreven pauze en reistijd, meer bedraagt dan 12 uur per dag dient de normale arbeidsduur met de betreffende overschrijding te worden ingekort. De in de normale arbeidsduur vallende reisen dienen als arbeidsuren verloond te worden.

Artikel 23

CHAUFFEURSVERGOEDING

De werknemer die door de werkgever als chauffeur is aangesteld heeft voor elke dag dat hij met een eigen vervoermiddel het vervoer van één of meerdere werknemers naar en van het werk verzorgt recht op een vergoeding met inachtneming van onderstaande tabel.

| ENKELE REIS | 0 – 30 KM | 31 – 65 KM | 66 KM OF MEER |
|-------------|-----------|------------|---------------|
| VERGOEDING | € 6 | € 9 | € 12 |

Artikel 24

DIPLOMAVERGOEDING

Het loon van de werknemer die door de werkgever als chauffeur is aangesteld én in het bezit is van het CVV-chauffeursdiploma wordt verhoogd met 5 procent.

Artikel 25

VERGOEDING SCHADEVRIJ RIJDEN

1. De werknemer die door de werkgever als chauffeur is aangesteld en een kwartaal schadevrij heeft gereden ontvangt een vergoeding. Schade die veroorzaakt is door schuld of nalatigheid van derden worden buiten beschouwing gelaten.
2. Per 1 januari 2012 is de vergoeding voor schadevrij rijden als volgt bepaald:
 - a. na afloop van het eerste schadevrij kalenderkwartaal bedraagt de vergoeding over dat kwartaal € 11,57;
 - b. de vergoeding als genoemd onder a van dit lid wordt voor elk direct aansluitend schadevrij kalenderkwartaal verhoogd met €1,83 tot een maximum vergoeding van € 18,38 per kwartaal;
 - c. na 12 aaneengesloten schadevrije kalenderkwartalen en vervolgens na elke vier aaneengesloten kalenderkwartalen wordt een extra vergoeding toegekend van € 23,46.
3. De in het tweede lid van dit artikel genoemde vergoedingen worden aangepast met de percentages van de loonsverhogingen krachtens deze CAO.

Artikel 26

VERGOEDING WERKKLEDING EN WERKSCHOENEN

1. De werknemer heeft recht op een vergoeding van werkkleding en werkschoenen, tenzij werkkleding en werkschoenen kosteloos door de werkgever worden verstrekt.
2. De vergoeding bedraagt voor werkkleding: € 1,10 en voor werkschoenen: € 0,61 per dag
3. De in het tweede lid van dit artikel genoemde vergoedingen worden aangepast met de percentages van de loonsverhogingen krachtens deze CAO.

Artikel 27

SLOOPWERKVERGOEDING

1. Voor elk uur dat een bestaande dakbedekking dient te worden gesloopt, of indien bij het aanbrengen van een dakbedekking een isolatie van celglasplaten verwerkt dient te worden, heeft de werknemer recht op een vergoeding van € 0,36 per uur.
2. De in het eerste lid van dit artikel genoemde vergoeding wordt aangepast met de percentages van de loonsverhogingen krachtens deze CAO.

Artikel 28

ALGEMEEN ERKENDE FEESTDAGEN

1. Op algemeen erkende feestdagen wordt in beginsel geen arbeid verricht. De werknemer heeft recht op vrijaf met behoud van loon.
2. De werknemer kan niet tot werken op algemeen erkende feestdagen worden verplicht, tenzij het bedrijfsbelang dat noodzakelijk maakt.

3. Tot algemeen erkende feestdagen worden gerekend:

| ALGEMEEN ERKENDE FEESTDAGEN | 2012 | 2013 |
|--|-------------|-------------|
| NIEUWJAARSDAG | 1 JANUARI | 1 JANUARI |
| 1 ^E PAASDAG | 8 APRIL | 31 MAART |
| 2 ^E PAASDAG | 9 APRIL | 1 APRIL |
| KONINGINNE DAG* | 30 APRIL | 30 APRIL |
| NATIONALE BEVRIJDINGSDAG IN LUSTRUMJAREN** | | |
| HEMELVAARTSDAG | 17 MEI | 9 MEI |
| 1 ^E PINKSTERDAG | 27 MEI | 19 MEI |
| 2 ^E PINKSTERDAG | 28 MEI | 20 MEI |
| 1 ^E KERSTDAG | 25 DECEMBER | 25 DECEMBER |
| 2 ^E KERSTDAG | 26 DECEMBER | 26 DECEMBER |

* standaard 30 april of een daarvoor in de plaats tredende dag

** 1 maal in de vijf jaar: 2015 - 2020.

Artikel 29

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 van 21.00 uur tot maandag 05.00 uur. Arbeid op zondag wordt gelijkgesteld met arbeid op feestdagen, als genoemd in artikel 28, derde lid van deze CAO. Bij arbeid op zaterdag is het bepaalde in artikel 20, vierde lid van deze CAO van toepassing.
2. Bij calamiteiten, ter beoordeling van de werkgever, is de werknemer gehouden zondagsarbeid te verrichten. Indien een werknemer principiële bezwaren heeft tegen zondagsarbeid, kan hij daartoe niet worden verplicht.
3. Arbeid verricht op een algemeen erkende feestdag als genoemd in artikel 28, derde lid van deze CAO wordt extra beloond met een toeslag van 100 procent over het uurloon, terwijl op een ander tijdstip een gelijk aantal uren vrijaf met behoud van het loon zal worden gegeven, tenzij het bedrijfsbelang zich verzet tegen vrijaf geven, in welk geval de toeslag verdubbeld wordt.

Artikel 30

ROOSTERVRIJE DAGEN

1. De werknemer heeft naar evenredigheid recht op 16 roostervrije dagen (128 uren), onder te verdelen in 13 niet vrij opneembaar dagen (104 uren) en 3 vrij opneembaar dagen (24 uren). De werknemer heeft over een roostervrije dag recht op 100 procent van het laatstverdiende brutoloon.
2. De niet vrij opneembare dagen worden in overleg met de ondernemingsraad en bij ontstentenis daarvan met de werknemers vóór of uiterlijk op 1 december van het jaar voorafgaand aan het kalenderjaar vastgesteld. De niet vrij opneembare roosterdagen kunnen eveneens in halve dagen of in uren worden vastgesteld.
3. De vrij opneembare dagen worden in overleg met de werknemer vóór of uiterlijk op 1 december van het jaar voorafgaand aan het kalenderjaar vastgesteld. De vrij opneembare dagen kunnen eveneens in halve dagen of in uren worden vastgesteld.
4. De niet vrij opneembare vastgestelde roostervrije dagen worden bij arbeidsongeschiktheid niet gecompenseerd. De vrij opneembare vastgestelde roostervrije dagen worden bij arbeidsongeschiktheid wel gecompenseerd.
5. In overleg met de werkgever kan de werknemer maximaal 6 roostervrije dagen kopen tegen 0,50 procent van het jaarloon per roostervrije dag.

Artikel 31

ARBEIDSVERHINDERING VANWEGE ONWERKBAAR WEER

1. De werknemer heeft indien het weer of de indirecte gevolgen daarvan het verrichten van arbeid onmogelijk maken recht op een uitkering van het UWV WERKBEDRIJF via de werkgever. Deze uitkering bedraagt maximaal 75 procent van het maximumdagloon.
2. De werkgever is verplicht de uitkering van het UWV WERKbedrijf voor te schieten en aan te vullen tot 100 procent van het laatstverdiende brutoloon.
3. De werkgever dient uiterlijk vier weken ná de melding van onwerkbaar weer de uitkering bij het UWV WERKbedrijf aan te vragen. Deze uitkering vervalt met inachtneming van het tweede lid van dit artikel aan de werkgever.

Artikel 32

VAKANTIEBIJSLAG

1. De vakantiebijslag bedraagt 8 procent van het bruto jaarloon. Vergoedingen zijn hiervan uitgezonderd.
2. Uitbetaling van de vakantiebijslag vindt plaats in de maand mei of juni van ieder kalenderjaar. De aanspraak op vakantiebijslag vervalt na verloop van twee jaren ná het tijdstip waarop de uitbetaling plaats had moeten vinden.

Artikel 33

VAKANTIEDAGEN

1. Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar (hierna verder te noemen: jaar). De werknemer, die bij aanvang van het jaar in volledige dienst is, heeft ieder jaar recht op een aantal vakantiedagen met inachtneming van onderstaande tabel.

| AANTAL VAKANTIEDAGEN PER KALENDERJAAR | | | | |
|--|-----------|----------------|-------------|---------------|
| | WETTELIJK | BOVENWETTELIJK | EXTRA DAGEN | TOTAAL |
| JONGER DAN 18 JAAR | 20 | 9 | | 29 (232 UREN) |
| 18 TOT EN MET 54 JAAR | 20 | 5 | | 25 (200 UREN) |
| 55 TOT EN MET 59 JAAR | 20 | 5 | 10 | 35 (280 UREN) |
| 60 JAAR EN OUDER | 20 | 5 | 13 | 38 (304 UREN) |

2. Bij in- of uitdiensttreding in de loop van het jaar, heeft de werknemer recht op een evenredig deel van het aantal aan hem toekomende vakantiedagen. Indien de berekening leidt tot een aanspraak van minder dan een halve dag dan wordt naar beneden afgerond en bij meer dan een halve dag naar boven afgerond.
3. De aanspraak op vakantiedagen opgebouwd vóór 1 januari 2012 vervalt door het verloop van een termijn van 5 jaren ná de laatste dag van het jaar waarin deze vakantiedagen zijn opgebouwd.
4. De aanspraak op wettelijke vakantiedagen opgebouwd vanaf 1 januari 2012 vervalt door het verloop van een termijn van 6 maanden ná de laatste dag van het jaar waarin deze vakantiedagen zijn opgebouwd. Deze vervaltermijn van 6 maanden is niet van toepassing indien de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.
5. De aanspraak op bovenwettelijk vakantiedagen opgebouwd vanaf 1 januari 2012 vervalt door het verloop van een termijn van 5 jaren ná de laatste dag van het jaar waarin deze vakantiedagen zijn opgebouwd.

6. De werknemer heeft recht op tenminste 2 weken aaneengesloten vakantie. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet afwijzend reageert binnen 2 weken nadat de werknemer zijn wens schriftelijk kenbaar heeft gemaakt, is de vakantie overeenkomstig de wens van de werknemer vastgesteld.

Artikel 34

VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIEBIJSLAG TIJDENS ZIEKTE

1. De werknemer die wegens ziekte de bedongen arbeid niet verricht, bouwt tijdens zijn ziekte vakantiedagen en vakantiebijslag op over de volledige ziekteperiode.
2. Vakantiedagen waarop een werknemer ziek is tijdens een door de werkgever toegekende vakantieperiode, gelden niet als vakantiedagen maar als ziektedagen.
3. Bij ziekte tijdens vakantie van de werknemer in het buitenland, dient de werknemer een artsen- alsmede een transportverklaring in een gangbare Europese taal aan de werkgever te overleggen. Indien de werknemer hiervan in gebreke blijft, worden de betreffende dagen als vakantiedagen beschouwd en afgeschreven.

Artikel 35

BUITENGEWOON VERLOF

1. Met de in dit artikel genoemde echtgeno(o)te wordt gelijkgesteld de levenspartner en de relatiepartner. Onder de levenspartner wordt verstaan: een ongehuwde persoon met wie de ongehuwde werknemer aantoonbaar een duurzame huishouding voert. Dit dient te worden aangetoond middels een bewijs van inschrijving uit het bevolkingsregister. Onder de relatiepartner wordt verstaan: een alleenstaand ongehuwde persoon met wie de alleenstaande ongehuwde werknemer een vorm van een naaste relatie heeft waarvoor geen samenwoningeis geldt. De relatiepartner dient in Nederland woonachtig te zijn. Hiervan dient een schriftelijke mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.
2. In de volgende gevallen wordt, over de binnen voor de werknemer geldende werkweek vallende werkdagen, verlof met behoud van loon verleend gedurende maximaal vier dagen per kalenderjaar:
 - a. het afleggen van school- en vakexamens ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van de onderneming is, te bepalen door de werkgever;
 - b. bij bezoek aan huisarts, tandarts, en specialist in overleg met de werkgever;
1 DAG
 - c. bij ondertrouw van de werknemer;
 - d. bij het huwelijk van één van de (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen, pleeg- stief- en kleinkinderen, broers of zusters;
 - e. bij het 25- 40- 50- 60- en 70-jarig huwelijk van de werknemer, (stief)ouders, schoonouders, grootouders, schoongrootouders, kinderen of pleeg- stief- en kleinkinderen;
 - f. bij het overlijden van één van de grootouders, schoongrootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons of schoondochters;
 - g. bij verhuizing in verband met het werk (maximaal 1 maal per 2 jaar);
 - h. bij het 25 en 40-jarig dienstjubileum;
2 DAGEN
 - i. bij bevalling van de echtgenote, levenspartner, relatiepartner en bij adoptie;
 - j. bij het huwelijk van de werknemer;
4 DAGEN
 - k. bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), levenspartner, relatiepartner, één van de kinderen, of één van de pleeg- stief- en kleinkinderen;
 - l. bij het overlijden van één der (stief)ouders of schoonouders.

Artikel 36

CALAMITEITENVERLOF

1. De werknemer heeft bij een calamiteit, indien de werknemer is ingeroosterd, recht op calamiteitenverlof met behoud van loon gedurende een korte naar billijkheid te berekenen tijd met een maximum van 1 dag.
2. Calamiteitenverlof is bedoeld voor onvoorziene noodsituaties, die niet uitgesteld kunnen worden en waarin werknemer acuut vrij moet hebben om persoonlijke actie te ondernemen, zoals:
 - a. een onverwachte situatie in de persoonlijke sfeer, de verzorging van één of meerdere gezinsleden, de bevalling van de echtgenote en de begrafenis van huisgenoten en bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en de tweede graad van de zijlijn;
 - b. een door wet of overheid zonder vergoeding opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden;
 - c. de uitvoering van het actieve kiesrecht, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden.
3. Bij spoedeisende zaken zal de werkgever in overleg met de werknemer naar een snelle oplossing zoeken, waarbij de duur van deze oplossing voldoende zal zijn om een eerste opvang te treffen en voorbereidingen te nemen voor een duurzamere oplossing.

Artikel 37

KORTDUREND ZORGVERLOF

1. In afwijking van de Wet arbeid en zorg, heeft de werknemer in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden gedurende 10 dagen recht op kortdurend zorgverlof, met behoud van loon, in verband met de ziekte van de partner, kinderen of ouders.
2. Het verlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:
 - a. De werknemer meldt schriftelijk en met reden omkleed de aanvangsdatum, de omvang, de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het verlof.
 - b. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij vanwege noodzakelijke verzorging zijn werkzaamheden niet kon verrichten.
3. Indien het verlof langer duurt dan 10 dagen, dan kan de werkgever met instemming van de werknemer de bovenwettelijke vakantiedagen aanmerken als extra verlofdagen.

Artikel 38

LANGDUREND ZORGVERLOF

1. De werknemer heeft in ieder kalenderjaar recht op langdurend zorgverlof in verband met de zorg voor een levensbedreigend zieke partner, kind of ouder. Dit recht biedt de werknemer, verdeeld over een periode van 12 aaneengesloten weken, een onbetaald verlof van maximaal zes keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, op jaarbasis.
2. Bij een parttime dienstverband heeft een werknemer naar rato recht op dit langdurend zorgverlof.
3. Na overleg en instemming van de werkgever kan het verlof over een langere of kortere periode worden opgenomen, variërend van minimaal 6 weken voltijdsverlof en maximaal 18 weken verlof voor een derde deel van de wekelijkse arbeidsuren.
4. Het verlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:
 - a. De werknemer meldt, minimaal twee weken voor aanvang, schriftelijk de aanvangsdatum, de omvang en de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het verlof.
 - b. De werkgever kan een verzoek om langdurend zorgverlof weigeren indien (aantoonbare) zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

Artikel 39

ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

1. De werkneemster heeft recht op maximaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof met behoud van loon. Dit verlof kan flexibel opgenomen worden: op zijn vroegst zes weken en op zijn laatst vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum.
2. Uiterlijk twee maanden voordat de werkneemster dit verlof wenst op te nemen dient de werkneemster dit aan de werkgever te melden, onder afgifte van een zwangerschapsverklaring van de verloskundige of van de behandelende arts.
3. De werknemer heeft krachtens de Wet arbeid en zorg recht op een uitkering. De werkgever dient uiterlijk twee weken vóór de ingangsdatum van het verlof de uitkering bij het UWV aan te vragen. Deze uitkering vervalt met inachtneming van het eerste lid van dit artikel aan de werkgever.

Artikel 40

ADOPTIEVERLOF

1. De werknemer heeft recht op maximaal vier weken adoptieverlof met behoud van loon. Het adoptieverlof moet binnen een tijdvak van 18 weken aaneengesloten worden opgenomen. Dit tijdvak vangt aan twee weken voordat de adoptie heeft plaatsgevonden of zal plaatsvinden.
2. Indien tegelijkertijd twee of meer kinderen worden geadopteerd, geldt het recht op adoptieverlof slechts éénmaal.
3. De werknemer dient uiterlijk drie weken van tevoren het verlof onder afgifte van een bewijs van adoptie bij de werkgever te melden.
4. De werknemer heeft krachtens de Wet arbeid en zorg recht op een uitkering. De werkgever dient uiterlijk twee weken vóór de ingangsdatum van het adoptieverlof de uitkering bij het UWV aan te vragen. Deze uitkering vervalt met inachtneming van het eerste lid van dit artikel aan de werkgever.

Artikel 41

OUDERSCHAPSVERLOF

1. De werknemer heeft als de arbeidsovereenkomst tenminste één jaar heeft voortgeduurd, gerekend per kind, tot de achtjarige leeftijd, recht op het wettelijke ouderschapsverlof. Dit recht biedt de werknemer, verdeeld over een termijn van één jaar, een onbetaald ouderschapsverlof van 26 keer het aantal uren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.
2. De werknemer kan uitsluitend met in overleg met de werkgever het ouderschapsverlof verdelen over een kortere of langere periode.
3. De werknemer dient uiterlijk twee maanden van tevoren het ouderschapsverlof schriftelijk bij de werkgever aan te vragen. Over een beslissing op de aanvraag behoort de werknemer, uiterlijk één maand vóór de aanvangsdatum van het ouderschapsverlof, schriftelijk door de werkgever te worden geïnformeerd.
4. Het afwijzen van de in de aanvraag genoemde voorkeur van de werknemer kan slechts, indien deze aanvraag afwijkt van de wettelijke regeling zoals bedoeld in eerste lid van dit artikel, op grond van schriftelijk, gemotiveerde en gewichtige redenen.
5. Tijdens het ouderschapsverlof worden géén vakantiedagen, géén vakantiebijslag en géén pensioen opgebouwd.

Artikel 42

ONBETAALD VERLOF

Het genieten van onbetaald verlof door de werknemer is mogelijk onder de volgende voorwaarden:

1. De werknemer dient uiterlijk twee maanden van tevoren de aanvraag voor het onbetaalde verlof schriftelijk bij de werkgever in te dienen.
2. De werkgever heeft het recht de aanvraag voor onbetaald verlof te weigeren.

3. Alle voor de werkgever nadelige financiële en verzekeringstechnische gevolgen van het onbetaalde verlof zijn voor rekening van de werknemer.
4. Tijdens dit onbetaalde verlof worden door de werknemer geen vakantiedagen of vakantiebijslag opgebouwd.
5. Gedurende het onbetaalde verlof mag de werknemer geen betaalde werkzaamheden voor derden verrichten.

Artikel 43

ORGANISATIEVERLOF

1. De werknemer die zowel lid als ambassadeur is van LBV heeft, indien de arbeid dit naar het oordeel van de werkgever toelaat, recht op organisatieverlof met behoud van loon gedurende drie dagen per kalenderjaar.
2. Een ambassadeur is een werknemer die constructief en inhoudelijk meedenkt met LBV over het in deze CAO overeengekomen pakket loon- en arbeidsvoorwaarden. Daarnaast is een ambassadeur binnen de onderneming het aanspreekpunt voor zijn collega's en LBV.
3. Een ambassadeur die in aanmerking komt voor organisatieverlof wordt door LBV aan het adres van de werkgever schriftelijk kenbaar gemaakt. Vóór het opnemen van organisatieverlof dient de werknemer een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.
4. De werknemer die geen ambassadeur maar "gewoon lid" is van LBV heeft voor het bezoeken van ledenvergaderingen én indien de arbeid dit naar het oordeel van de werkgever toelaat, recht op verlof met behoud van loon gedurende maximaal acht uur per kalenderjaar. Vóór elke ledenvergadering dient de werknemer een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.

Artikel 44

JUBILEUMUITKERING

1. De werkgever zal aan de werknemer bij een 25-jarig dienstverband een jubileumuitkering ter hoogte van één bruto maandloon, zolang dit fiscaal is toegestaan, onbelast verstrekken.
2. De werkgever zal aan de werknemer bij een 40-jarig dienstverband een jubileumuitkering verstrekken ter hoogte van twee bruto maandlonen, waarvan één bruto maandloon, zolang dit fiscaal is toegestaan, onbelast wordt verstrekt.

Artikel 45

UITKERING BIJ ZIEKTE

1. De werknemer die door ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, dient er zorg voor te dragen, dat dit ruim voor aanvang van zijn dienst wordt gemeld aan de werkgever, tenzij dit door bijzondere omstandigheden onmogelijk is.
2. De werknemer die door ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, dient zich voor wat betreft de melding aan de werkgever alsmede de controle- en de reïntegratievoorschriften, te houden aan de binnen de onderneming geldende regels van de arbodienst.
3. De werknemer die door ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, is verplicht zich te onderwerpen aan de medische- en lekencontrole die krachtens de sociale verzekeringswetten worden bepaald en/of uitgeoefend.
4. In geval van ziekte heeft de werknemer onder aftrek van wachtdagen recht op een doorbetaling van het brutoloon gedurende:
 - a. de eerste periode van 26 weken: 100 procent;
 - b. de tweede periode van zes maanden (27e tot en met de 52e week): 90 procent;
 - c. de derde periode van zes maanden (53e tot en met de 78e week): 80 procent;
 - d. de vierde periode van zes maanden (79e tot en met de 104de week): 70 procent.
5. Indien de werknemer bij ziekte de arbodienst moet bezoeken en daarvoor reiskosten maakt, worden deze reiskosten volledig door de werkgever vergoed.

6. De werknemer die het werk gedeeltelijk dan wel op therapeutische basis hervat heeft gedurende een periode van maximaal 24 maanden recht op 100 procent van het brutoloon.
7. De werknemer waarvan is vastgesteld dat die geen kans op herstel heeft en niet beschikt over een resterende verdien capaciteit heeft gedurende een periode van maximaal 24 maanden recht op 100 procent van het brutoloon.
8. Bij de eerste en tweede ziekmelding in enig kalenderjaar zullen geen wachtdagen in rekening worden gebracht. Vanaf de derde ziekmelding in hetzelfde kalenderjaar heeft de werkgever het recht voor elke ziekmelding één wachtdag in rekening te brengen. De wachtdagen worden in mindering gebracht op de bovenwettelijke vakantiedagen.
9. Wordt de werknemer binnen vier weken nadat hij ziek is geweest weer ziek, dan geldt de gehele periode als één ziekmelding en mag geen wachtdag in rekening worden gebracht, tenzij het verzuim redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
10. Indien het verzuimpatroon voor de werkgever aanleiding geeft tot vermoedens van gebruik of misbruik dan heeft de werkgever nadat uitdrukkelijk is vastgesteld dat er sprake is van onterecht gebruik of misbruik het recht de uitkering bij ziekte te verlagen tot 70 procent van het brutoloon. Indien de werkgever van zijn recht hiertoe gebruik maakt dan dient hij zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken.

Artikel 46

BONUS BIJ RE-INTEGRATIE IN HET TWEDE ZIEKTEJAAR

1. Indien de werknemer in het tweede ziektejaar re-integreert in zijn oude of een nieuwe functie binnen of buiten de onderneming of de sector, bestaat onder voorwaarden recht op een bonus vanuit Cordares voor zowel de werkgever als de werknemer.
2. De bonus voor de werknemer betreft de aanvulling tot 100 procent van het brutoloon en vervalt met inachtneming van artikel 45, zesde lid van deze CAO aan de werkgever. De bonus voor de werkgever bedraagt € 2.500. Informatie over de voorwaarden kan worden opgevraagd bij Cordares.

Artikel 47

OVERLIJDEN WERKNEMER

1. Indien de werknemer onder werktijd dan wel op weg van en naar het werk overlijdt, is de werkgever verplicht de kosten van het vervoer van de overleden werknemer naar zijn woonplaats in Nederland voor zijn rekening nemen of te vergoeden aan de nabestaanden.
2. Bij het overlijden van de werknemer is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met twee maanden na de maand van het overlijden, een (onbelaste) uitkering te verstrekken ter hoogte van het brutoloon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.

Artikel 48

VERGOEDING LIDMAATSCHAPSKOSTEN

1. De werknemer kan in aanmerking komen voor een vergoeding van de kosten van het lidmaatschap van een werknemersorganisatie.
2. Om hiervoor in aanmerking te komen dient de werknemer bij de werkgever een verzoek in te dienen tot verlaging van het brutoloon gelijk aan het bedrag van de kosten van het lidmaatschap. De werkgever compenseert dat vervolgens met een netto vergoeding gelijk aan het bedrag van de kosten van het lidmaatschap.
3. De werknemer dient uiterlijk op 30 november van het kalenderjaar schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap door een, bij de werknemersorganisatie waarmee deze CAO is gesloten, aan te vragen verklaring omtrent de betaalde kosten van het lidmaatschap te overleggen.
4. De uitbetaling vindt gelijktijdig plaats met de laatste loonbetaling van het kalenderjaar.

Artikel 49

BEDRIJFSHULPVERLENING

1. De wijze waarop de bedrijfshulpverlening is georganiseerd dient schriftelijk vastgelegd te zijn in een noodplan en op een begrijpelijke wijze bekend te worden gemaakt.
2. De bedrijfshulpverleners beschikken over een zodanige deskundigheid, ervaring en uitrusting, zijn zodanig in aantal en zodanig georganiseerd dat zij hun taken naar behoren kunnen vervullen.
3. De werkgever is verplicht om de bedrijfshulpverleners deel te laten nemen aan herhalingscursussen, oefeningen of andere activiteiten zodat hun kennis en vaardigheden op het vereiste niveau gehandhaafd blijven.
4. De kosten en de vervolgcosten voor de werknemer die op verzoek van de werkgever een cursus bedrijfshulpverlening volgt komen volledig voor rekening van de werkgever.

Artikel 50

ONGEVALVOORZIENINGEN

3. De werknemer heeft bij een ongeval in diensttijd of tijdens het woon-werkverkeer aanspraak op een bruto uitkering van:
 - a. € 35.000 in geval van overlijden;
 - b. € 70.000 in geval van blijvende invaliditeit.
4. Afhankelijk van de mate van (blijvende) invaliditeit kunnen lagere bedragen worden toegekend.

Artikel 51

BEDRIJFSONGEVALLLEN- EN BEDRIJFSAANSPRAKELIJKHEIDSVERZEKERING

De werkgever zal een bedrijfsongevallenverzekering en een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering afsluiten. De te betalen premie komt voor rekening van de werkgever. De polisvoorwaarden liggen ter inzage van de werknemer en dienen strikt te worden nagekomen.

Artikel 52

AANVULLENDE UITKERINGEN EN RECHTEN ARBEIDSONGESCHIKTEN

1. Werknemers die een uitkering ontvangen op grond van de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (kortweg: IVA) hebben recht op een eindejaarsuitkering. Deze eindejaarsuitkering bedraagt € 673 bruto en wordt telkens in december betaalbaar gesteld.
2. In de situatie dat de werkgever aan een werknemer een aanvulling tot 100 procent op de IVA-uitkering verstrekt, kan de werkgever het bedrag van de eindejaarsuitkering in mindering brengen op de betreffende aanvulling.
3. Werknemers die vóór 1 januari 2006 volledig of gedeeltelijk arbeidsongeschikt waren in de zin van de WAO en indien de volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zich na 1 januari 2006 heeft voortgezet, behouden het recht op de eindejaarsuitkering naar rato van het arbeidsongeschiktheidspercentage.
4. Bij beëindiging van de arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer die aan de voorwaarden als bedoeld in het eerste en tweede lid van dit artikel voldoet de voor hem geldende eindejaarsuitkering naar rato van de duur van de arbeidsongeschiktheid in het betreffende kalenderjaar.
5. De werknemer dient om in aanmerking te komen voor de in het eerste tot en met het derde lid van dit artikel bedoelde uitkering een aanvraag indienen bij het Aanvullingsfonds voor de Bouwnijverheid. Voor de financiering van de in het eerste tot en met het derde lid van dit artikel bedoelde regelingen is de werkgever aan het Aanvullingsfonds voor de Bouwnijverheid een premie verschuldigd.

Artikel 53

WGA-VERZEKERING

1. De werkgever die niet is aangesloten bij het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid is verplicht voor zijn werknemers een WGA-verzekering af te sluiten die minimaal gelijkwaardig is aan de regeling, zoals vastgelegd in het reglement Arbeidsongeschiktheidspensioen van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid.
2. De premie voor deze verzekering wordt gelijkelijk verdeeld tussen de werkgever en de werknemer.

Artikel 54

AANVULLING WERKLOOSHEIDSUITKERING

1. Een werknemer die werkloos wordt en voldoet aan de daarvoor gestelde voorwaarden in het reglement van het Aanvullingsfonds voor de Bouwnijverheid heeft aanspraak op een aanvulling ineens van € 425.
2. Om in aanmerking te komen voor de uitkering zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel dient de werknemer zich te melden bij Cordares.
3. Voor de financiering van de regeling is een bijdrage verschuldigd aan het Aanvullingsfonds voor de Bouwnijverheid die gelijkelijk door de werkgever en de werknemer wordt verdeeld.

Artikel 55

SCHOLING

1. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op gemiddeld twee scholingsdagen met behoud van loon die ten laste komen van de niet vrij opneembare roostervrije dagen als genoemd in artikel 30, eerste lid van deze CAO. De voorwaarden zijn opgenomen in het reglement van het Scholingsfonds. Over het moment van opname van scholingsverlof dient tussen de werkgever en de werknemer overeenstemming te bestaan.
2. De werkgever is verplicht in zijn onderneming een jaarlijks scholingsplan vast te stellen. Hierbij wordt rekening gehouden met de wensen van de werknemers. Drie maanden voorafgaand aan de vaststelling van het scholingsplan worden werknemers daarvan in kennis gesteld.
3. Indien en voor zover de werkgever geen gevolg aan deze verplichting geeft dan wel de individuele werknemer gedurende twee jaren niet in aanmerking is gekomen om een cursus in het belang van zijn functie te volgen, dan kan deze werknemer een zelfstandig recht op scholing doen gelden krachtens het gestelde in het eerste lid van dit artikel.
4. Een verzoek tot scholing van de werknemer zoals bedoeld in het derde lid van dit artikel dient in alle gevallen gehonoreerd te worden. De werknemer die van bovengenoemd zelfstandig recht gebruik maakt krijgt 100 procent van hun reis- en verletkosten vergoed uit het Scholingsfonds. Het Scholingsfonds vergoedt de cursuskosten en zal een vordering tegen de werkgever instellen.
5. De werkgever komt in aanmerking voor een vergoeding van de cursus-, verlet- en reiskosten verbonden aan het volgen van de in het eerste lid van dit artikel bedoelde cursussen onder voorwaarden als opgenomen in het reglement van het Scholingsfonds.

Artikel 56

LEVENSLLOOPREGELING

1. De bijdrage van de werkgever aan de levensloopregeling bedraagt 1,25 procent van het bruto jaarloon. De werknemer die niet aan de levensloopregeling deelneemt of kan deelnemen ontvangt deze bijdrage in de vorm van een éénmalige uitkering.

2. De levensloopregeling wordt met ingang van 1 januari 2013 omgezet naar een nieuwe regeling. Partijen zullen vóór of uiterlijk op 1 januari 2013 deze nieuwe regeling in deze CAO implementeren.
3. Vanaf 1 januari tot en met 31 december 2012 geldt een overgangsregeling:
 - a. deelname aan de levensloopregeling is alleen mogelijk voor werknemers die op 31 december 2011 een levenslooptegoed hebben opgebouwd van minimaal € 3.000;
 - b. werknemers met een levenslooptegoed lager dan € 3.000 kunnen hun tegoed in 2012 of in 2013 verzilveren door verlof op te nemen of in 2013 door te storten naar de nieuwe regeling.
4. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband vindt geen verrekening plaats.

Artikel 57

PENSIOEN- EN AANVULLINGSREGELINGEN

De werkgever valt onder de verplichtstelling van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid. De regelingen die door het Bedrijfstakpensioenfonds worden uitgevoerd zijn zonder enige uitzondering onverkort van kracht.

Artikel 58

BEDRIJFSTAKEIGEN REGELINGEN BOUWNIJVERHEID

De werkgever valt tot en met 31 december 2015 onder de werkingssfeer van de CAO Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Bouwnijverheid (kortweg: BTER). De regelingen in de CAO BTER zijn zonder enige uitzondering onverkort van kracht.

Artikel 59

OVERGANGSREGELING

Bij samenloop van een bepaling in de individuele arbeidsovereenkomst die op een datum eerder dan 1 januari 2012 tussen de werkgever en de werknemer is overeengekomen met enige bepaling van deze CAO, is de bepaling die voor de werknemer het gunstigst is onverkort van kracht.

PROTOCOL 1

ONDERZOEK NAAR LOONPERIODIEKEN

Partijen zullen gedurende de looptijd van deze CAO ter completering van het loongebouw loonperiodieken ontwikkelen. Het realiseren van het voornemen van partijen is afhankelijk van de uitkomst(en) van een haalbaarheidsonderzoek. Daarbij nemen partijen het volgende in acht.

1. Een klassieke loonschaal is opgebouwd uit een reeks oplopende treden. Het is gebruikelijk dat een werknemer automatisch doorgroeit naar het naast-hogere bedrag uit de loonschaal. Deze treden worden daarom vaak loonperiodieken genoemd.
2. De loonschaal wordt in een aantal treden doorlopen. Het aantal loonperiodieken dient in principe het aantal ervaringsjaren te weerspiegelen, dat een werknemer nodig heeft om als nieuwkomer door te groeien naar het niveau van een vakvolwassen werknemer.

PROTOCOL 2

STAGEREGELING

Partijen zullen gedurende de looptijd van deze CAO een stageregeling uitwerken.

PROTOCOL 3

LEESBAARHEID CAO

Partijen zullen gedurende de looptijd van de CAO de tekst van de CAO actualiseren en comprimeren ter bevordering van de leesbaarheid van de CAO.

Bijlage 1
FUNCTIEGROEPEN

FUNCTIEGROEP 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 materiaal op het dak c.q. vanaf de begane grond naar het dak, schoonmaken, corveën en opruimen.

FUNCTIEGROEP 1B: AANKOMEND DAKDEKKER (leerling dakdekker, niveau 1)

Een werknemer die niet zelfstandig kan werken en onder toezicht van de eerste dakdekker zijn werkzaamheden verricht. Tot deze werkzaamheden wordt in elk geval gerekend:

| ALGEMEEN | PANNEN | LEIEN | RIET |
|--|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Demontoren, slopen en schoonmaken - Voorbereidende dakwerkzaamheden - Inrichten werkplek en opperen - Steigerwerk en veiligheidsvoorzieningen - Basis verwerken dakmaterialen - Keuren dakbedekkingsmateriaal (visueel) - Toepassen van persoonlijke beschermingsmiddelen en andere voorgeschreven veiligheidsmiddelen | <ul style="list-style-type: none"> - Demontoren, slopen en schoonmaken - Voorbereidende dakwerkzaamheden - Inrichten werkplek en opperen - Steigerwerk en veiligheidsvoorzieningen - Basis verwerken pannen - Keuren dakbedekkingsmateriaal (visueel) - Toepassen van persoonlijke beschermingsmiddelen en andere voorgeschreven veiligheidsmiddelen | <ul style="list-style-type: none"> - Demontoren, slopen en schoonmaken - Voorbereidende dakwerkzaamheden - Inrichten werkplek en opperen - Steigerwerk en veiligheidsvoorzieningen - Basis verwerken Leien - Keuren dakbedekkingsmateriaal (visueel) - toepassen van persoonlijke beschermingsmiddelen en andere voorgeschreven veiligheidsmiddelen | <ul style="list-style-type: none"> - Demontoren, slopen en schoonmaken - Voorbereidende dakwerkzaamheden - Inrichten werkplek en opperen - Steigerwerk en veiligheidsvoorzieningen. - Basis verwerken Riet - Keuren rietmateriaal (visueel) - toepassen van persoonlijke beschermingsmiddelen en andere voorgeschreven veiligheidsmiddelen |

FUNCTIEGROEP 2: DAKDEKKER 2 (niveau 2)

Een werknemer, die eenvoudige werkzaamheden zelfstandig kan verrichten, doch niet de bekwaamheid bezit van de eerste dakdekker. Tot deze werkzaamheden wordt in elk geval gerekend:

| ALGEMEEN | PANNEN | LEIEN | RIET |
|--|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Alle werkzaamheden die vallen onder aankomend dakdekker (niveau 1) - Dakbeschot/dak elementen aanbrengen - Dakbeschot rep./herstellen - Basis verwerken en Detaillering dak materialen * Afhangen HWA systemen - Verantwoordelijk voor eigen lichte administratieve werkzaamheden (uren, materieel/materiaal en dergelijke) | <ul style="list-style-type: none"> - Alle werkzaamheden die vallen onder aankomend dakdekker (niveau 1) - Dakbeschot/dak elementen aanbrengen - Dakbeschot repareren/herstellen - Basis verwerken dak materialen zoals; * dakpannen tegen gevels * verwerken bijzondere pannen * verwerken en detaillering keramische pannen * verwerken en detaillering betonpan * metalen dakpan elementen - eenvoudige Waterkerende aansluitingen, slabben en loketten - Metsel werkzaamheden - Verantwoordelijk voor eigen lichte administratieve werkzaamheden (uren, materieel/materiaal en dergelijke) | <ul style="list-style-type: none"> - Alle werkzaamheden die vallen onder aankomend dakdekker (niveau 1) - Dakbeschot/dak elementen aanbrengen - Dakbeschot rep./herstellen - Basis verwerken dak materialen zoals; * Leien bewerken * Aanbrengen hulp mat. (bliksem etc.) * verwerken en detaillering rijndekking op het dak * Bogensnit en Waben dekking * Maas dak gespijkerd hellend dak * Ruitdekking tegen gevel * Leuvense dekking tegen gevel * Zwitserse dekking tegen gevel * Maasdekking tegen gevel/dak - eenvoudige Waterkerende aansluitingen, slabben en loketten - Metsel werkzaamheden - Verantwoordelijk voor eigen lichte administratieve werkzaamheden (uren, materieel/materiaal en dergelijke) | <ul style="list-style-type: none"> - Alle werkzaamheden die vallen onder aankomend dakdekker (niveau 1) - Dakbeschot/dak elementen aanbrengen - Dakbeschot rep./herstellen - Basis verwerken onder toezicht Dak materialen zoals; * basis verwerken riet * basis verwerken riet op dakkapellen, hoek- en kilkepers * basis verwerken riet gevelbekleding - eenvoudige Waterkerende aansluitingen, slabben en loketten - Metsel werkzaamheden - Verantwoordelijk voor eigen lichte administratieve werkzaamheden (uren, materieel/materiaal en dergelijke) |

FUNCTIEGROEP 3 DAKDEKKER 1 EN CHAUFFEUR (niveau 2)

Een werknemer die het vak beheerst doch nog niet als voorman geschikt is; Tot deze werkzaamheden wordt in elk geval gerekend de werkzaamheden genoemd onder functiegroep 2 dakdekker 2 (niveau 2). Chauffeur: een werknemer wiens arbeidstijd in de regeleel in beslag wordt genomen door het vervoer van materialen in opdracht van zijn werkgever. Hij helpt bij het laden en lossen en draagt zorg dat dusdanig geladen wordt, dat verlies dan wel beschadiging van materiaal zoveel mogelijk wordt voorkomen en dat het verkeer niet in gevaar wordt gebracht. Hij controleert of de geladen dan wel de 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.

FUNCTIEGROEP 4: ALLROUND DAKDEKKER 1 (niveau 3)

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. Tot deze werkzaamheden wordt in elk geval gerekend:

| ALGEMEEN | PANNEN | LEIEN | RIET |
|---|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Alle werkzaamheden die vallen onder Dakdekker (niveau 2)- Waterkerende aansluitingen, slabben en loketten- Zonnepanelen + pv-panelen Monteren- Boei-afwerking /bekleding - Werkorganisatie voor de ploeg- Coördinatie dakdekkers werk- Opname eenvoudig dak werk- Bewaking voortgang eenvoudige projecten- voorbereiding voor demontage, sloop- en schoonmaakwerkzaamheden- Verantwoordelijk voor het uitgevoerde werk | <ul style="list-style-type: none">- Alle werkzaamheden die vallen onder Dakdekker niveau 2- Waterkerende aansluitingen, slabben en loketten- Zonnepanelen + pv-panelen Monteren- Boei-afwerking /bekleding- Aftimmerwerk dak detaillering- Basis verwerken en detaillering van Lei pannen- Maken metalen onderdelen en goten- Aanbrengen goten- Basis verwerken loden dakbedekking- Basis verwerking zinken en koperen dakbedekking- Kapconstructie maken/vernieuwen- Aanbrengen dakkapellen, dakramen en andere dak onderbrekingen- Maken van dakkapellen aanbrengen van prefab kappen - Werkorganisatie voor de ploeg- Coördinatie dakdekkers werk- Opname eenvoudig dak werk- Bewaking voortgang eenvoudige projecten- voorbereiding voor demontage, sloop- en schoonmaakwerkzaamheden- Verantwoordelijk voor het uitgevoerde werk | <ul style="list-style-type: none">- Alle werkzaamheden die vallen onder Dakdekker niveau 2- Waterkerende aansluitingen, slabben en loketten- Zonnepanelen + pv-panelen Monteren- Boei-afwerking /bekleding- Aftimmerwerk dak detaillering- Basis verwerken en detaillering van Lei pannen- Maken metalen onderdelen en goten- Aanbrengen goten- Basis verwerken loden dakbedekking- Basis verwerking zinken en koperen dakbedekking- Kapconstructie maken/vernieuwen- Aanbrengen dakkapellen, dakramen en andere dak onderbrekingen- Maken van dakkapellen aanbrengen van prefab kappen - Werkorganisatie voor de ploeg- Coördinatie leidekkers werk- Opname eenvoudig dak werk- Bewaking voortgang eenvoudige projecten- voorbereiding voor demontage, sloop- en schoonmaakwerkzaamheden- Verantwoordelijk voor het uitgevoerde werk | <ul style="list-style-type: none">- Alle werkzaamheden die vallen onder Dakdekker niveau 2- Waterkerende aansluitingen, slabben en loketten- Metsel werkzaamheden- Zelfstandig verwerken Riet- maken metalen onderdelen en goten- Opstoppen / doorstoppen / Blank verstoppem- Aanbrengen en indekken open kilgoten- basis verwerken zink, koper, lood- Kapconstructie maken/vernieuwen- Aanbrengen dakkapellen, dakramen en andere dak onderbrekingen- Maken van dakkapellen- Aanbrengen van prefab-kappen en isolatiepanelen- Basis verwerken en detaillering van rietpannen - Werkorganisatie voor de ploeg- Coördinatie rietdekkers werk- Opname eenvoudig dak werk- Bewaking voortgang eenvoudige projecten- voorbereiding voor demontage, sloop- en schoonmaakwerkzaamheden- Verantwoordelijk voor het uitgevoerde werk |

FUNCTIEGROEP 5: VOORMAN DAKDEKKER A

De Allround dakdekker 1 (niveau 4), die in de regel leiding geeft aan 5 of meer werknemers. De Voorman Dakdekker A is tevens belast met het toezicht op de veiligheid op het werk en op het gebruik van de persoonlijke beschermingsmiddelen door de werknemers die onder zijn leiding staan. Tot deze werkzaamheden wordt in elk geval gerekend de werkzaamheden genoemd onder functiegroep 4: Allround Dakdekker 1 (niveau 4), inclusief de administratieve werkzaamheden die wordt vereist op- en om de werkzaamheden van zijn ploeg/project.

ADRESSEN CAO-PARTIJEN

Het Hellende Dak (HHD)
Dukatenburg 90-03
3437 AE Nieuwegein
Telefoon: 030 – 634 3454
Telefax: 030 – 634 2040
E-mail: secretariaat@hhd.nl
Internet: www.hhd.nl

Vakfederatie Rietdekkers
Koperslager 8A
3861 SJ Nijkerk
Postbus 1003
3860 BA Nijkerk
Telefoon: 033 – 246 4450
Telefax: 033 – 245 3966
E-mail: vakfederatie@riet.com
Internet: www.riet.com

Vereniging van Leidekkers in Nederland
Asterstraat 6
8441 EG Heerenveen
Postbus 151
8440 AD Heerenveen
Telefoon: 0513 – 624 058
Telefax – 0513 – 633 446
E-mail: info@leidekkersvereniging.nl
Internet: www.leidekkersvereniging.nl

Landelijke Belangen Vereniging (LBV)
Strevelsweg 700/612
3083 AS Rotterdam
Telefoon: 010 – 481 8011
Telefax: 010 – 481 8211
E-mail: lbv@lbv.nl
Internet: www.lbv.nl

AUTEURSRECHT

© CAO voor Hellende Daken 2012 – 2013

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze CAO mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enig andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen.