

## Onderhandelingsresultaat CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2019 – 2020

Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (BIKUDAK), de Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland VEBIDAK, FNV Bouwen & Wonen en CNV Vakmensen.nl hebben op vrijdag 7 juni 2019 het volgende onderhandelingsresultaat bereikt.

### Looptijd

1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

### Loon

De garantielonen worden gedurende de looptijd van deze CAO volgens de gebruikelijke systematiek op de volgende wijze verhoogd:

- per 1 juli 2019: 3%
- per 1 juli 2020: 3%

De van toepassing zijnde toeslagen en vergoedingen worden met dezelfde percentages verhoogd.

### Vierdaagse werkweek voor oudere werknemers

De vierdaagse werkweek voor oudere werknemers, als bedoeld in artikel 8D van de CAO BIKUDAK, wordt als volgt aangepast.

- Er komen extra seniorendagen voor de werknemers die 45 jaar in de sector hebben gewerkt. De extra seniorendagen worden ingezet om het voor deze werknemers mogelijk te maken om gedurende het jaar de ene week een 3-daagse en de week daarop een 4-daagse werkweek mogelijk te maken. De werknemer hoeft daarvoor geen dagen te kopen als bedoeld in artikel 8d, lid 6. van de CAO BIKUDAK.
- De oudere werknemer met een leeftijd vanaf 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd die voldoet aan de voorwaarden voor deelname aan de vierdaagse werkweek voor oudere werknemers (art. 8D, lid 4.), hoeft geen dagen meer te kopen om deze vierdaagse werkweek te bewerkstelligen. Deze dagen komen, zoals verwoord in art 8D, lid 1., voor rekening van de werkgever waar de werknemer in dienst is.
- Indien werkgever 5 dagen aanwendt om de dagelijkse arbeidsduur te verkorten zoals beschreven in art 8A, lid 2., sub b., dan zal dat niet ten koste gaan van de roostervrije dagen van de oudere werknemer met een leeftijd vanaf 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd die voldoet aan de voorwaarden voor deelname aan de vierdaagse werkweek voor oudere werknemers (art. 8D, lid 4.).
- De oudere werknemer die 5 jaar in de branche werkzaam is (dit was "die 5 jaar in dienst is bij zijn huidige werkgever") heeft conform artikel 8D het recht om de werkweek aan te passen tot 4 dagen (32 uur) per week. Uitzondering is er voor de werknemers die tot maximaal een half jaar niet in de branche werkzaam zijn. Dit half jaar kan worden meegenomen in de berekening van het aantal werkzame jaren in de branche.
- De ingangleeftijd van deze regeling stijgt verder, in hetzelfde tempo als de AOW-leeftijd wordt verhoogd.



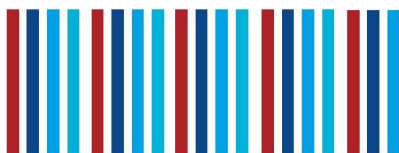
Bovenstaande leidt tot onderstaande redactionele aanpassingen in de tabellen in artikel 8D, lid 6.

Voor 2019 is het maximum aantal aan te kopen dagen als volgt:

	<b>Tussen 10 jaar en 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd</b>	<b>Vanaf 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd</b>	<b>Maximum aantal te declareren dagen bij SF BIKUDAK (wintersluitingsregeling)</b>
Werknemer korter dan 5 jaar <b>werkzaam in de branche</b>	13	0	0
Werknemer 5 jaar en langer <b>werkzaam in de branche</b>	6	0	7

Voor 2020 is het maximum aantal aan te kopen dagen als volgt:

	<b>Tussen 10 jaar en 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd</b>	<b>Vanaf 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd</b>	<b>Maximum aantal te declareren dagen bij SF BIKUDAK (wintersluitingsregeling)</b>
Werknemer korter dan 5 jaar <b>werkzaam in de branche</b>	13	0	0
Werknemer 5 jaar en langer <b>werkzaam in de branche</b>	5	0	8



## Arbeidsomstandigheden en veiligheid

Artikel 14 (arbeidsomstandigheden), lid 4. wordt als volgt aangepast.

De werkgever is verplicht de onderstaande persoonlijke beschermingsmiddelen en collectieve en/of individuele valbeveiligingsmiddelen aan de bij hem in dienst zijnde werknemer ter beschikking te stellen:

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

## Hitte-ww

Partijen onderzoeken de mogelijkheid tot de introductie van hitte-ww. Partijen spreken daarbij de intentie uit om objectieve criteria te vinden voor de huidige afspraak als bedoeld in artikel 14 (arbeidsomstandigheden), lid 11. waarbij de werknemer niet verplicht is zijn werkzaamheden in de buitenlucht aan te vangen dan wel voort te zetten bij een temperatuur van 40 graden Celsius of hoger, gemeten op een hoogte van 1.50 meter boven de werkplek.

De intentie tot het vinden van genoemde objectieve criteria heeft als doel controle door het UWV mogelijk te maken, waardoor het UWV (beter te handhaven) handvatten heeft bij de toekenning van hitte-WW. De objectivering van de criteria mag niet leiden tot verzwaring dan wel verlichting van deze maatregel.

## Participatiewet/meer banen voor mensen met een arbeidsbeperking

Conform de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid d.d. 21 februari 2014 zijn door CAO-partijen passende loonschalen ingericht voor werknemers van wie is vastgesteld dat zij wegens een arbeidsbeperking niet in staat zijn met voltijdse arbeid 100% van het minimumloon te verdienen. Het betreft hier een groep werknemers die objectief geïndiceerd is met een verminderd arbeidsvermogen, opgenomen in het doelgroepregister en in aanmerking komt voor een loonsuppletie (Wajong) of loonkostensubsidie (Participatiewet). Schalen 0.1 en 0.2 zijn bedoeld voor werknemers met een arbeidsbeperking, overeenkomstig de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid d.d. 21-2-2014.

De betrokken werkgever dient extra aandacht te besteden aan de begeleiding van deze groep werknemers.

### *Garantielonen voor werknemers met een arbeidsbeperking*

Bovenstaande leidt met ingang van 1 juli 2019 tot twee nieuwe tabellen met garantielonen in bijlage II (loonregelingen), artikel 1 (loonregeling) van de CAO BIKUDAK:

- Schaal 0.1. Deze is van toepassing op het eerste jaar van het dienstverband en is vastgesteld op 100% van het Wettelijk Minimumloon (WML).
- Schaal 0.2. Deze is van toepassing vanaf het tweede jaar van het dienstverband en is vastgesteld op 110% van het Wettelijk Minimumloon (WML).



## Vakbondscontributie

Partijen spreken af dat de voorwaardelijkheid voor toekenning van de vakbondscontributie binnen de werkkostenregeling verdwijnt.

Artikel 18B (werkkostenregeling) dient daartoe als volgt te worden aangepast.

*Indien de werkgever tegen het eind van het kalenderjaar of zoveel later als de werkgever de nota inzake de vakbondscontributie van de werknemer heeft ontvangen, ~~nog de beschikking heeft over fiscale ruimte,~~ behoudt de werknemer het recht op fiscaalvriendelijke verrekening van de vakbondscontributie, ~~waarbij de nog benodigde ruimte voor de rest van het kalenderjaar in acht wordt genomen.~~*

## Roostervrije dagen

### 2019

De indeling van de roostervrije dagen in 2019 wordt als volgt.

- 1 dag op Goede Vrijdag
- 1 dag na Hemelvaartsdag
- 2 dagen ter beschikking van de werknemer
- 4 dagen ter vaststelling door de werkgever
- 7 collectief vastgestelde roostervrije dagen in de Kerstvakantie 2019/2020, te weten maandag 23 december 2019 tot en met vrijdag 3 januari 2020 (3 feestdagen en 7 roostervrije dagen).
- 5 dagen kunnen worden aangewend om in de periode van 1 januari tot 1 maart en 1 december tot en met 21 december de dagelijkse arbeidsduur te verkorten met maximaal 1,5 uur.

De in 2020 vastgestelde roostervrije dagen (2 en 3 januari 2020) komen ten laste van het tegoed aan roostervrije dagen over 2019.

### 2020

De indeling van de roostervrije dagen in 2020 wordt als volgt.

- 1 dag op Goede Vrijdag
- 1 dag na Hemelvaartsdag
- 1 dag op Bevrijdingsdag (5 mei 2020)  
*Toelichting: conform de afspraak in de CAO BIKUDAK 2015 – 2017 zal 5 mei eens in de vijf jaar worden vastgesteld als roostervrije dag, voor het eerst in 2020.*
- 2 dagen ter beschikking van de werknemer
- 2 dagen ter vaststelling door de werkgever
- 8 collectief vastgestelde roostervrije dagen in de Kerstvakantie 2020/2021, te weten maandag 21 december 2020 tot en met vrijdag 1 januari 2021 (2 feestdagen en 8 roostervrije dagen).
- 5 dagen kunnen worden aangewend om in de periode van 1 januari tot 1 maart en 30 november tot en met 18 december de dagelijkse arbeidsduur te verkorten met maximaal 1,5 uur.

## Redactionele wijzigingen

- **Artikel 24 (korte verzuimen), geboorteverlof**

Als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) wordt per 1 januari 2019 het kraamverlof van twee dagen vervangen door een geboorteverlof van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur met loondoorbetaling. De week geboorteverlof met loondoorbetaling wordt geheel naar de wens van de werknemer vastgesteld.

In verband daarmee wordt artikel 24 (korte verzuimen), sub d. als volgt aangepast:

CAO 2018	CAO 2019 – 2020 (nieuw)
bij bevalling van de partner van de werknemer, gedurende 2 dagen	bij bevalling van de partner van werknemer, <b>eenmaal de wekelijkse arbeidsduur. Het verlof moet worden opgenomen binnen vier weken na de geboorte.</b>

- **Artikel 22, lid 4. (vakantie)**

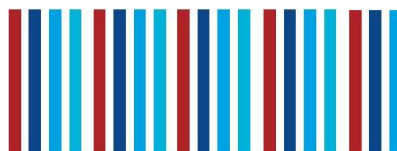
In artikel 22, lid 4. (in het gedrukte CAO-boekje 2018 was dit per abuis lid 5.) van de CAO BIKUDAK wordt gesteld dat de werknemer bij over vakantie- en snipperdagen recht heeft op doorbetaling van het individueel overeengekomen loon. Op grond van de wet en jurisprudentie is dit echter niet voldoende en dienen ook de vaste toeslagen doorbetaald te worden. CAO-partijen hebben dit opgelost door in deze bepaling te verwijzen naar het loonbegrip zoals bedoeld in artikel 7:629 BW.

CAO 2018	CAO 2019 – 2020 (nieuw)
Over vakantie- en snipperdagen wordt het voor de werknemer geldende individueel overeengekomen loon doorbetaald.	Over vakantie- en snipperdagen wordt het voor de werknemer geldende individueel overeengekomen loon doorbetaald. <b>Van toepassing is het loonbegrip zoals bedoeld in artikel 7:629 BW.</b>

- **Artikel 28, lid 1. (ziekte), loondoorbetaling bij ziekte**

In het kader van duidelijkheid en de zelfstandige leesbaarheid in dit CAO-artikel is een WML-garantie opgenomen als bedoeld in artikel 7:629 BW.

CAO 2018	CAO 2019 – 2020 (nieuw)
In geval van arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer gedurende maximaal 8 maanden aanspraak op doorbetaling van het individueel overeengekomen loon. Na 8 maanden ziekte behoudt de werknemer gedurende maximaal 8 maanden aanspraak op 85% doorbetaling van het individueel overeengekomen loon. Na 16 maanden ziekte behoudt de werknemer gedurende maximaal 8 maanden aanspraak op 70% doorbetaling van het individueel overeengekomen loon. Als de betrokken werkgever en werknemer gezamenlijk besluiten om na het tweede ziektejaar nog niet over te gaan tot de WIA-aanvraag, blijft doorbetaling van het individueel overeengekomen loon – met inachtneming van bovenstaande – gehandhaafd tot maximaal 156 weken.	De volgende alinea wordt toegevoegd:  <b>De werknemer behoudt gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid ten minste recht op het voor hem geldende wettelijke minimumloon zoals bedoeld in artikel 7:629 BW.</b>



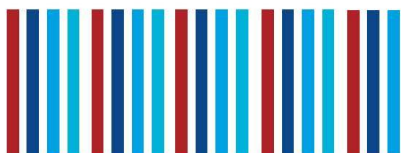
## Protocollen

- Communicatie in geval van nood

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

- UTA-werknemers

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



**Partijen bij de CAO voor de  
Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven**