

**PRINCIPEAKKOORD CAO 2015 - 2017
VOOR DE BITUMINEUZE EN KUNSTSTOF DAKBEDEKKINGSBEDRIJVEN**

Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (BIKUDAK), de Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland VEBIDAK, FNV Bouw en CNV Vakmensen hebben op donderdag 14 januari 2016 het volgende principeakkoord bereikt.

Looptijd

1 januari 2015 tot en met 31 december 2017.

Loon en vergoedingen

- - per 1 maart 2016: 3,00%
- per 1 juli 2017: 1,75%

➤ Reisuren:

De reisurenvergoeding wordt als volgt aangepast.

- Chauffeur:
 - 30 minuten per dag van de totale reistijd voor eigen rekening.
- Overige werknemers:
 - 90 minuten per dag van de totale reistijd voor eigen rekening.

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

Artikel 17 (reisurenvergoeding), lid 3 wordt als volgt gewijzigd:

"Onder 'duur van de reis' bedoeld in lid 2 wordt verstaan het tijdsverloop tussen het vertrek van het vervoermiddel naar het werk en de aankomst op het werk, eventueel met een tussenstop op het bedrijfsadres van de werkgever, alsmede het tijdsverloop terug van het werk naar de plaats van vertrek. De duur van de reis wordt door de werkgever en werknemer in onderling reëel overleg vastgesteld, zulks met inachtneming van de af te leggen route."

➤ Vergoedingen:

De vergoedingen worden verhoogd met dezelfde percentages als het loon.

Flexregeling

Er komt een flexregeling, waarmee bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven de mogelijkheid krijgen om discontinuïteit beter op te kunnen vangen en flexibeler te kunnen omgaan met pieken en dalen in werkzaamheden.

Ingangsdatum	1 januari 2016
Duur regeling	De regeling wordt ingevoerd voor de duur van de CAO.
Meldingsplicht	Indien een dakbedekkingsbedrijf kiest voor deelname aan de flexregeling, is het verplicht dat te melden bij het CAO-partijensecretariaat. Hiertoe wordt een eenvoudig standaard formulier ontworpen. Als een bedrijf de flexregeling gaat toepassen, moet het hiermee bevestigen dat het wordt toegepast zoals het in de CAO staat.
Arbeidsduur/ aantal opnameuren	Maximaal 100 uur per jaar. Na evaluatie wordt dit naar boven of onderen bijgesteld.
Arbeidstijden	Maximaal 12 uur per dag (rusttijd, reistijd en arbeidstijd samengeteld)
Opbouw uren	<ul style="list-style-type: none"> • Opbouw in hele uren. • In een werkweek kunnen maximaal 6 extra uren worden gewerkt boven de normale arbeidsduur van 40 uur per week. • De extra uren kunnen worden opgebouwd van maandag tot en met donderdag (maximaal 1,5 uur per dag). • Eén opbouwuur = één opnameuur. • Eén reisuur is één opnameuur.
Opnameperiode	Hele kalenderjaar.
Bekendmaking opbouwuren	Uiterlijk op de voorafgaande werkdag (uiterlijk om 17.00 uur) van te voren wordt meegedeeld of er op de daaropvolgende dag sprake zal zijn van opbouwuren.
Bekendmaking opnameuren	Uiterlijk op de voorafgaande werkdag (uiterlijk om 17.00 uur) van te voren wordt meegedeeld of er op de daaropvolgende dag sprake zal zijn van opnameuren.
Opname uren	Opname in hele of halve dagen (minimaal 4 uur werk op een werkdag).
Saldo opnameuren – positief saldo	Het saldo aan opnameuren wordt 1 keer per jaar uitbetaald, in januari in de eerstvolgende loonbetaling.
Saldo opnameuren – negatief saldo	Er kan een negatief saldo aan opnameuren worden opgebouwd in het begin van het jaar. Deze kunnen in de loop van het jaar worden weggewerkt. Het negatief saldo is het risico van werkgever. Bij het verbreken van het dienstverband vindt geen verrekening plaats van eventueel saldo. Een positief saldo daarentegen wordt wel betaald.
Onderbreking wegens vorst en sneeuwval	Onderbreking wegens vorst en sneeuwval is geen reden tot opname.
Opgebouwde uren bij faillissement	Indien en voor zover het UWV in geval van faillissement van de werkgever de opgebouwde uren niet aan de werknemer vergoedt, zal het Sociaal Fonds BIKUDAK de betaling van deze uren overnemen tot maximaal een jaar.
Evaluatie	De flexregeling zal tegen het eind van de looptijd worden geëvalueerd. Afhankelijk van de intensiteit van het gebruik zal het aantal uren na afloop van de looptijd naar boven of naar beneden worden bijgesteld.

Vakantie en roostervrije dagen

➤ Vakantie

De werknemer heeft recht op 25 vakantiedagen:

- Zomervakantie: 15 van de beschikbare verlofdagen moeten aaneengesloten worden opgenomen in een periode welke wordt bepaald na redelijk overleg met de werknemer(s).
- 10 verlofdagen (vrij opneembaar in redelijk overleg met de werkgever).

➤ Roostervrije dagen

Het aantal roostervrije dagen blijft 20. Er komt per 2016 een nieuwe indeling van de roostervrije dagen. Deze wordt als volgt.

2016:

- 1 dag op Goede Vrijdag
- 1 dag na Hemelvaartsdag
- 5 dagen ter beschikking van de werknemer
- 5 dagen ter vaststelling door de werkgever
- 8 collectief vastgestelde roostervrije dagen in de Kerstvakantie

2017:

- 1 dag op Goede Vrijdag
- 1 dag na Hemelvaartsdag
- 6 dagen ter beschikking van de werknemer
- 5 dagen ter vaststelling door de werkgever
- 7 collectief vastgestelde roostervrije dagen in de Kerstvakantie

De roostervrije dagen kunnen niet meer worden gebruikt ter verkorting van de dagelijkse arbeidsduur in de winterperiode.

Indien een bedrijf geen gebruik maakt van de flexregeling, mag de werkgever het navolgende schema hanteren.

2016:

- 1 dag op Goede Vrijdag
- 1 dag na Hemelvaartsdag
- 1 dag ter beschikking van de werknemer
- 4 dagen ter vaststelling door de werkgever
- 8 collectief vastgestelde roostervrije dagen in de Kerstvakantie
- 5 roostervrije dagen kunnen worden aangewend om in de periode van 1 december tot 1 maart de dagelijkse arbeidsduur te verkorten met maximaal 1,5 uur.

2017:

- 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
- 5 roostervrije dagen kunnen worden aangewend om in de periode van 1 december tot 1 maart de dagelijkse arbeidsduur te verkorten met maximaal 1,5 uur.

➤ 5 mei

5 mei zal eens in de vijf jaar worden vastgesteld als roostervrije dag, voor het eerst in 2020.

➤ Vakantie en ziekte

Tijdens ziekte worden alleen over het eerste half jaar bovenwettelijke vakantiedagen opgebouwd.

➤ Seniorendagen/ seniorenregelingen

De ingangleeftijd van deze dagen/regelingen stijgt verder naar 57 jaar, in hetzelfde tempo als de AOW-leeftijd wordt verhoogd van 65 naar 67 jaar.

Ten aanzien van werknemers betekent dit voor het recht op seniorendagen in 2015 het volgende:

werknemers van 55 jaar en 3 maanden of ouder: 9 seniorendagen

werknemers van 60 jaar en 3 maanden of ouder: 12 seniorendagen

Ten aanzien van werknemers betekent dit voor het recht op seniorendagen in 2016 het volgende:

werknemers van 55 jaar en 6 maanden of ouder: 9 seniorendagen

werknemers van 60 jaar en 6 maanden of ouder: 12 seniorendagen

Ten aanzien van werknemers betekent dit voor het recht op seniorendagen in 2017 het volgende:

werknemers van 55 jaar en 9 maanden of ouder: 9 seniorendagen

werknemers van 60 jaar en 9 maanden of ouder: 12 seniorendagen

De ingangsdatum van de seniorenregelingen in de artikelen over de vierdaagse werkweek (artikel 8D), overwerk 55+ (artikel 10, lid 6) en logies (artikel 19, lid 1) wordt als volgt.

- 2015: 55 jaar en drie maanden

- 2016: 55 jaar en zes maanden

- 2017: 55 jaar en negen maanden

Wet Werk en Zekerheid

- Redactionele aanpassing CAO aan Wet Werk en Zekerheid

De CAO wordt aangepast aan de Wet Werk Zekerheid (WWZ). De relevante bepalingen uit de WWZ worden toegevoegd aan bijlage V van de CAO BIKUDAK. Waar mogelijk wordt in de CAO korthedshalve volstaan met verwijzing naar deze bepalingen.

- Transitievergoeding

Kosten die zien op het verbeteren van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt kunnen alleen in mindering gebracht worden op de transitievergoeding indien de werknemer daarmee nadrukkelijk schriftelijk heeft ingestemd. Alle kosten die gemaakt worden voor een collectieve scholingsregeling zullen niet verrekend worden met een eventuele transitievergoeding.

Verrekening van kosten worden als volgt verminderd:

- 80% van de opleidingskosten in geval van vertrek van de werknemer voor 1/3e van de overeengekomen periode (bij een duur van drie jaar, is dit dus in het eerste jaar);
- 50% van de opleidingskosten in geval van vertrek van de werknemer tussen 1/3e en uiterlijk 2/3e van de overeengekomen periode;
- 20% van de opleidingskosten in geval van vertrek van de werknemer na 2/3e van de overeengekomen periode.

- Reparatie WW

CAO-partijen spreken af dat iedere werknemer die vanaf 1 januari 2016 in de WW komt aanspraak maakt op de Private Aanvullende WW uitkering, waarbij zowel de duur als de opbouw van de WW en de loongerelateerde WGA wordt gerepareerd. Er wordt aangesloten bij het op te richten Landelijke Fonds voor de Private Aanvullende WW. Indien laatstgenoemd fonds er niet komt, zullen partijen in overleg treden.

Naleving

- Er wordt een reglement opgezet tot naleving van de CAO.
- CAO-partijen gaan gezamenlijk bepalen waar ze op gaan naleven, waaronder in ieder geval de toepassing van de flexregeling en roostervrije dagen.
- Een extern bureau gaat, onder supervisie van CAO-partijen, controles uitvoeren ter naleving van de arbeidsvoorwaarden.

Werkkostenregeling

Indien de werkgever tegen het eind van het kalenderjaar of zoveel later dat 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.

Onderbreking wegens vorst en sneeuwval – gevoelstemperatuur

In de CAO BIKUDAK staat dat het werk bij -6 graden Celsius of lager kan worden gestaakt. Er staat echter niet expliciet vermeld dat er dan vorst-WW wordt uitgekeerd.

Aan artikel 27, lid 1 wordt de volgende zin toegevoegd.

“Dit is tevens van toepassing wanneer er sprake is van een gevoelstemperatuur van -6 graden Celsius of lager, zoals bedoeld in artikel 14, lid 10 van deze CAO. Hierbij geldt niet de voorwaarde dat sprake moet zijn van vorst.”

Diversen

- Bijlage VI (bedrijfsvoorschriften en bijbehorend sanctiereglement) wordt herzien.
- In artikel 4, lid 8 van de CAO staat een geheimhoudingsbeding. Dit geheimhoudingsbeding wordt uitgebreid voor het gebruik van software.
- In artikel 8B, lid 4 sub a wordt vastgelegd dat nieuwe intreders in de branche binnen zes maanden na indiensttreding de cursus ‘Gezond en veilig werken op het dak’ (C1), dienen te hebben gevolgd.

Protocollen

- Partijen willen de doorgeschoten flex in de branche aanpakken. Naar het oordeel van partijen is een gezonde verhouding tussen vast en flex volledig verdwenen. Een nieuwe CAO moet bevorderen dat meer werknemers werkzaam zijn op basis van een vast contract. Dit zal de kwaliteit, veiligheid en continuïteit van het werk bevorderen.
- Er zal onderzoek worden gedaan naar het gebruik van de scholingsregeling voor het UTA-personeel.
- Er komt een studie naar een andere regeling van de seniorendagen/ seniorenregelingen in de BIKUDAK-sector.

Aldus overeengekomen op donderdag 14 januari 2016 door:

VEBIDAK**FNV Bouw****CNV Vakmensen**

R.H. Bootsman

B. Bleumer

G. Lokhorst

C.F. Woortman