

Collectieve  
Arbeidsovereenkomst  
voor de  
Bitumineuze en  
Kunststof Dak-  
bedekkingsbedrijven

**1 april 2010 t/m 31 december 2011**

Uitgave van:  
Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland (VEBIDAK),  
FNV Bouw & Infra en CNV Vakmensen

## INHOUD

### Artikel

1.	Begripsbepalingen	3
2.	Algemene verplichtingen van partijen	4
3.	Algemene verplichtingen van de werkgever	4
3A.	Arbeidsgehandicapte werknemers	5
3B.	Reïntegratie	6
4.	Algemene verplichtingen van de werknemer	6
5.	Het aangaan en beëindigen van de dienstbetrekking	7
6.	Functie-indeling	8
7	Loonregeling	8
7 A.	Uitzendarbeid	9
8.	Arbeidsduur en arbeidstijden	9
8 A.	Roostervrije dagen	10
8 B.	Scholing	11
8 C.	Begeleidend vakman	13
8 D.	Vierdaagse werkweek voor werknemers van 55 jaar of ouder	13
8 E	Omscholing	14
9.	Levensloopregeling	15
10.	Overwerk	15
11.	Verschoven arbeid	16
12.	Nachtarbeid	16
13.	Arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen	16
14.	Arbeidsomstandigheden	17
15.	Preventiemedewerker	19
16.	Verplichtingen in het kader van terugdringing ziekteverzuim	19
17.	Reisurenvergoeding	19
18.	Vergoedingen	20
19.	Logies	20
20.	Ziekte in kosthuis	21
21.	Feestdagen, zaterdagen en zondagen	21
22.	Vakantie	21
23.	Vakantietoeslag	23
24.	Korte verzuimen	23
24 A.	Stervensbegeleiding en rouwverlof	26
25.	Bijzonder verlof	26
26.	Wachttijden	26
27.	Onderbreking wegens vorst en sneeuwval	27
28.	Ziekte	27
29.	Sociale Fondsen	28
30.	Bijverzekering WAO/WIA	28
31.	Aanvullingen bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid	28
32.	Vervoer stoffelijk overschot	28
33.	Vakopleiding	29
34.	Aanspraak op derden	29
35.	Uitkering bij overlijden	30
36.	Aansprakelijkheid bij vervoer	30

37.	Verzekeringen	30
38.	Vrijwillige vervroegde uittreding	31
39.	Pensioen	31
39 A.	Pensioen UTA-personeel	31
39 B.	Omwisseling roostervrije dagen t.b.v. pensioen	31
40.	Arbeidsreglement	32
41.	Vakbondsactiviteiten in de onderneming	32
41 A.	Faciliteit vakbondscontributie	33
42.	Werkoverleg en overig overleg	33
43.	CAO-partijen	33
44.	Duur, opzegging en verlenging	33

### **Bijlagen**

I	Funcielijs	34
II	Loonregeling	36
III	Protocollen	39
IV	Model voor een arbeidsreglement	40
V	Tekst van artikelen uit het Burgerlijk Wetboek	46
VI	Bedrijfsvoorschriften en bijbehorend sanctiereglement	64
VII	Beleidsregel tillen	68
VIII	Mantelovereenkomst WAO-gatverzekering artikel 30	68
IX	Mantelovereenkomst WIA-aanvullende inkomensgarantieverzekering	75

## **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE BITUMINEUZE EN KUNSTSTOF DAKBEDEKKINGSBEDRIJVEN**

De Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland (VEBIDAK) te Nieuwegein als partij ter ene zijde

en

FNV Bouw & Infra te Woerden en

CNV Vakmensen te Utrecht

als partij ter andere zijde

zijn overeengekomen de tussen hen afgesloten, per 1 april 2010 geëxpireerde, Collectieve Arbeidsovereenkomst te verlengen voor de duur van 21 maanden, derhalve tot en met 31 december 2011, met inachtneming van de navolgende wijzigingen.

### **ARTIKEL 1 – Begripsbepalingen**

In deze Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:

a. Bitumineus en/of kunststof dakbedekkingsbedrijf

Elke natuurlijke of rechtspersoon die in Nederland arbeid verricht dan wel doet verrichten in de zin van of verband houdende met het aanbrengen, onderhouden (waaronder begrepen reinigen) of herstellen van dakbedekkingen van bitumen en/of kunststof materialen, waaronder tevens begrepen het zogenaamde inwerken of anderszins waterdicht aanbrengen van permanente veiligheidsvoorzieningen, met uitzondering van:

1. de onderneming die in hoofdzaak andere activiteiten verricht dan de uitvoering van bitumineuze en/of kunststof dakbedekkingen en uit dien hoofde onder de werkingssfeer van een andere ondernemings- dan wel bedrijfstak-CAO valt (met dien verstande dat het aandeel van de loonsom voor de uitoefening van bitumineuze en/of kunststof dakbedekkingen niet overweegt);
2. de onderneming of gedeelten van een onderneming waarin tevens bitumineuze en/of kunststof dakbedekkingsmaterialen worden vervaardigd voor levering aan derden.

b. Werkgever

Iedere werkgever in het bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijf in de zin van artikel 1 sub a.

c. 1. Werknemer

Iedere werknemer in loondienst van een werkgever, voor zover zijn functie is opgenomen in bijlage I van deze CAO.

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

d. Garantieweekloon

Het loon waarop de werknemer recht kan doen gelden volgens bijlage II.

e. Garantie-uurloon

Het voor de werknemer vastgestelde garantieweekloon, gedeeld door het volgens artikel 8 van de CAO genoemde aantal normale werkuren per week.

- f. Individueel overeengekomen uurloon  
Het voor de werknemer volgens bijlage II, artikel 3 overeengekomen loon.
- g. Sociaal Fonds voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (SF BIKUDAK)  
Het fonds dat in de branche voor de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven belast is met de bevordering van scholing, opleiding en ontwikkeling, werkgelegenheid, arbeidsomstandigheden, het doen uitvoeren van een regeling voor stervensbegeleiding en rouwverlof, het verstrekken van informatie, alsmede het verstrekken van aanvullingen op uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
- h. SBD  
De Stichting Bedrijfstakregelingen Dakbedekkingsbranche te Nieuwegein. Deze Stichting is onder meer belast met de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid en het arbeidsmarktbeleid van partijen bij deze CAO.
- i. Cordares  
De ondernemingen die onder leiding staan van APG Groep N.V.
- j. TECTUM  
Het opleidingsinstituut binnen de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche te Nieuwegein. Werkgever in de zin van deze CAO/opleider in het kader van BBL-opleidingen.

## **ARTIKEL 2 - Algemene verplichtingen van partijen**

1. Partijen verplichten zich over en weer deze CAO te goeder trouw te zullen naleven en de toepassing daarvan met alle hun ter beschikking staande middelen te zullen bevorderen.
2. Partijen verplichten zich over en weer ten aanzien van de werknemers voor wie deze CAO is aangegaan, generlei actie te zullen voeren of te bevorderen, welke in strijd is met de in deze CAO neergelegde verplichtingen van werkgevers, werknemers, de werkgeversorganisatie en werknemersorganisaties, dan wel ten doel heeft in afwijking van het bepaalde in artikel 44 wijziging in deze CAO te brengen.

## **ARTIKEL 3 - Algemene verplichtingen van de werkgever**

1. Introductie  
De werkgever zal zorgdragen voor een goede introductie van de werknemer en hem bij de aanvang van het dienstverband laten kennismaken met collega's met wie zal worden samengewerkt.
2. Fusie en bedrijfssluiting
  - a. De werkgever die overweegt:
    - een fusie aan te gaan, of
    - een bedrijf dan wel een bedrijfsonderdeel te sluiten, zal bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties daarvan betrekken.

- b. In verband daarmee zal de werkgever zo spoedig mogelijk, maar in elk geval voordat definitieve besluiten genomen worden, met de werknemersorganisaties, de erkende contactpersonen en de ondernemingsraad in gezamenlijk overleg treden over de voorgenomen besluiten.
  - c. Aansluitend hieraan zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen, bespreken met de werknemersorganisaties, de erkende contactpersonen en de ondernemingsraad.
  - d. Inzake de gevolgen welke voor de werknemers of een aantal werknemers in verband met de fusie of de bedrijfssluiting zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties, de erkende contactpersonen en de ondernemingsraad, een sociaal plan opstellen waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.
3. Het is de werkgever niet toegestaan, met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen, gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze.
4. De werkgever zal aan de werknemer die op 31 december van enig jaar in zijn dienst is, of in dat jaar in zijn dienst is geweest, een jaaropgave verstrekken inzake brutoloon, belasting- en premie-inhoudingen. Hij zal dit doen uiterlijk vóór 1 maart van het nieuwe jaar.
5. De werkgever is gehouden met de werknemer een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarin deze CAO en het eventueel geldende arbeidsreglement van toepassing worden verklaard.
6. Loonstrook  
Bij elke loonbetaling zal aan de werknemer een schriftelijke specificatie worden verstrekt van:
- a. brutoloon, verdeeld in individueel overeengekomen loon, overuren, reizen en/of reiskostenvergoeding en andere vergoedingen en/of toeslagen;
  - b. de inhoudingen van loonheffing en het aandeel van de werknemer ingevolge de sociale verzekeringswetgeving of deze CAO.

### **ARTIKEL 3A - Arbeidsgehandicapte werknemers**

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

## **ARTIKEL 3B – Reïntegratie**

De werknemer is gerechtigd om, indien hij binnen 3 maanden na zijn ziekmelding geen gebruik kan maken van daadwerkelijke en noodzakelijke reïntegratie-activiteiten, zelfstandig een reïntegratiebedrijf van zijn keuze in te schakelen. De kosten daarvan komen voor rekening van de werkgever.

## **ARTIKEL 4 - Algemene verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe gegeven is.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, de veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever. Hij is gehouden tot stipte naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften welke de werkgever zal vaststellen in redelijk overleg met en met instemming van een representatief deel van de werknemers in zijn onderneming.
4. De werknemer zal zich onthouden van seksuele intimidatie, agressie en geweld zoals bedoeld in artikel 3 lid 2 van de Arbeidsomstandighedenwet.
5. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel geldende arbeidsreglement als bedoeld in artikel 40.
6. De werknemer die zich schuldig maakt aan alcoholgebruik en/of drugsgebruik kan met onmiddellijke ingang worden ontslagen. Voor zover voorafgaand alcoholgebruik en/of drugsgebruik leidt tot verminderde inzetbaarheid tijdens de werkzaamheden kan de werkgever aan de werknemer de toegang tot het werk ontzeggen zonder behoud van salaris voor een termijn van ten hoogste 2 dagen. Bij herhaling kan de werknemer met onmiddellijke ingang worden ontslagen.
7. Het is de werknemer zonder schriftelijke toestemming van de werkgever niet geoorloofd werkzaamheden voor derden, liggende in de sfeer waarin het bedrijf van de werkgever wordt uitgeoefend, te verrichten.
8. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van de dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook tot 1 jaar na beëindiging van de dienstbetrekking.
9. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij deze CAO en het eventueel geldende arbeidsreglement van toepassing worden verklaard.

## **ARTIKEL 5 - Het aangaan en beëindigen van de dienstbetrekking**

1. Wanneer een proeftijd tussen werkgever en werknemer wordt overeengekomen dient deze schriftelijk te worden vastgelegd. Een dergelijke proeftijd mag ten hoogste 8 weken bedragen.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:
  - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
  - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
  - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
  - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.
3. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
- 4a. Indien de werknemer, in de gevallen zoals bedoeld in lid 2 sub b, c of d langer dan 12 maanden in dienst is geweest, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn. Voor de berekening van de duur van het dienstverband is het bepaalde in artikel 7: 668a BW van toepassing.
- b. In afwijking van het bepaalde in lid 4 sub a geldt het bepaalde in artikel 7:668a BW onverkort ten aanzien van werknemers die:
  - hetzij nooit eerder in een bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijf werkzaam zijn geweest
  - hetzij het bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijf vrijwillig hebben verlaten en langer dan 2 maanden in een andere bedrijfstak werkzaam zijn geweest.Het bepaalde in dit artikellid is niet van toepassing op werknemers die na een dienstverband binnen het bitumineus en kunststof dakbedekkingsbedrijf – na een periode van (onvrijwillige) werkloosheid – maximaal 6 maanden werkzaam zijn geweest in een andere bedrijfstak en op werknemers die na (volledige) arbeidsongeschiktheid hun werkzaamheden hervatten.
- c. Voor werknemers in dienst van het opleidingsinstituut TECTUM zal de arbeidsovereenkomst die van rechtswege zou eindigen maar door partijen stilzwijgend wordt voortgezet, voor dezelfde tijd maar ten hoogste voor een jaar, onder dezelfde voorwaarden worden voortgezet. Dit overeenkomstig het bepaalde in artikel 7: 668 lid 1 BW.
5. Behoudens in geval van ontslag op staande voet en behoudens tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds zonder opzegging kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:
  - a. voor de werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:
    1. door opzegging door de werkgever met een termijn van ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking van de werknemer gehele jaren geduurd heeft, welke termijn ten hoogste dertien weken zal bedragen;



2. door opzegging door de werknemer met een termijn van zoveel weken als de dienstbetrekking van de werknemer tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste 6 weken zal bedragen; met dien verstande dat de termijn van opzegging voor beide partijen ten minste 1 week zal bedragen en de opzegging alleen tegen het einde van een kalenderweek kan geschieden;
  - b. voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst: op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 7: 667 lid 1 BW;
  - c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald karwei: bij het beëindigen van het karwei waarvoor de werknemer is aangenomen;
6. Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking stilzwijgend is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer 1 week voor het tijdstip waarop de aldus voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt hiervan schriftelijk mededeling doen.
  7. De beroepspraktijkvormingsovereenkomst mag door de werkgever niet tussentijds worden beëindigd, tenzij de werknemer de opleiding voortijdig heeft beëindigd dan wel aanleiding heeft gegeven voor een ontslag op staande voet.
  8. Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op grond van bedrijfseconomische redenen, zal de werkgever de werknemer een aanbod doen tot hervatting ervan onder ten minste dezelfde voorwaarden (doch met inbegrip van eventuele in de tussentijd uit de CAO voortvloeiende wijzigingen) in het geval zich binnen 12 maanden wederom een vacature voor de door de werknemer uitgeoefende functie voordoet. De toezegging daartoe dient de werknemer voorafgaand aan de uitdiensttreding schriftelijk te worden gedaan.

## **ARTIKEL 6 - Functie-indeling**

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

## **ARTIKEL 7 - Loonregeling**

1. De werkgever zal aan de werknemers van 22 jaar en ouder per volle werkweek minimaal het garantieweekloon betalen dat voor de functiegroep waarin de werknemers zijn ingedeeld, geldt. De voor de werknemers geldende loonregeling is opgenomen in bijlage II, welke deel uitmaakt van deze CAO.
2. Voor jeugdige werknemers van 16 tot 22 jaar geldt de loonregeling als genoemd in bijlage II.

3. a. In afwijking van het in lid 1 en 2 gestelde geldt voor nieuwe instromers de loonregeling zoals genoemd in bijlage II (inloopschaal).  
b. Nieuwe instromers kunnen gedurende maximaal 1 jaar worden beloond conform deze inloopschaal.

## **ARTIKEL 7A - Uitzendarbeid**

1. Indien door een uitzendbureau een Nederlandse of buitenlandse uitzendkracht ter beschikking gesteld wordt aan een onderneming die ressorteert onder de werkingssfeer van deze CAO, geldt dat de bepalingen uit deze CAO van overeenkomstige toepassing zijn op de uitzendkracht, indien deze een functie uitoefent zoals opgenomen in bijlage I. Deze bepaling is tevens van toepassing op andere gedetacheerde werknemers.
2. Met ingang van 1 januari 2011 mogen ondernemingen alleen nog gebruik maken van uitzendbureaus met een NEN-certificaat die als zodanig geregistreerd zijn bij de Stichting Normering Arbeid. Voor in Nederland gevestigde bureaus is dit NEN-4400-I; voor in het buitenland gevestigde bureaus NEN-4400-II.
  3. De inlener vergewist zich ervan dat er in de arbeidsovereenkomst van de uitzendkracht of gedetacheerde werknemer geen concurrentiebeding voorkomt.

## **ARTIKEL 8 - Arbeidsduur en arbeidstijden**

1. De normale arbeidsduur bedraagt 40 uur per week. De werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag.
2. De normale arbeidstijden liggen van maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 18.30 uur. De dagelijkse arbeids- en rusttijden worden door de werkgever, na redelijk overleg met en met instemming van een representatief deel van de werknemers in zijn onderneming respectievelijk op het werkobject, vastgesteld.
3. Indien een werknemer buiten de normale arbeidstijden wordt opgeroepen zal (met inachtneming van het bepaalde in artikel 10 van deze CAO) ten minste 2 uur loon worden uitbetaald.
4. De werkgever die een regeling inzake de arbeidsduur en arbeidstijden wenst te treffen dient daartoe een aanvraag in te dienen bij CAO-partijen (zie artikel 42 van deze CAO), met vermelding van de gewenste arbeidsduur en begin en einde van de arbeidstijden. Hij dient daarbij aan te tonen dat de aanvraag tot stand is gekomen in overleg met en met instemming van een representatief deel van de werknemers in zijn onderneming, respectievelijk op het object, waarop de aanvraag betrekking heeft.
5. Indien en voor zover in deze CAO niets is bepaald inzake een onderdeel van de arbeidstijden zijn de normen van de standaardregeling uit de Arbeidstijdenwet (ATW) van toepassing.
6. Werken in deeltijd zal worden toegestaan, tenzij de werkgever gemotiveerd aangeeft dat bedrijfsorganisatorische redenen zich hiertegen verzetten.

## ARTIKEL 8A - Roostervrije dagen

1. Roostervrije dagen zijn werkdagen waarop niet gewerkt wordt.
2. a. In de periode van 1 april 2010 tot en met 31 december 2010 heeft de werknemer recht op 16,5 roostervrije dagen.  
Van deze 16,5 roostervrije dagen zijn er voor genoemde periode 6 collectief vastgesteld, en wel op de navolgende data: 20, 21, 22, 23, 24 en 27 december 2010.  
  
In de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2011 heeft de werknemer recht op 22 roostervrije dagen.  
Van deze 22 roostervrije dagen zijn er 4 collectief vastgesteld, en wel op de navolgende data: 19, 20, 21 en 22 december.  
  
b. De resterende 10,5 roostervrije dagen uit de periode van 1 april 2010 tot en met 31 december 2010 worden als volgt vastgesteld:
  - 1 dag op Goede Vrijdag;
  - 1 dag aansluitend aan Hemelvaartsdag;
  - 6 roostervrije dagen worden zodanig opgenomen, dat in ieder kalenderkwartaal 2 dagen worden ingeroosterd;
  - 2,5 roostervrije dagen kunnen worden aangewend om in de periode van 1 december 2010 tot en met 19 december 2010 de dagelijkse arbeidsduur te verkorten met 1,5 uur per dag. Op deze wijze kan de arbeidsduur van maximaal 14 dagen worden ingekort.  
De resterende 18 roostervrije dagen uit de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2011 worden als volgt vastgesteld:
  - 1 dag op Goede Vrijdag;
  - 1 dag aansluitend aan Hemelvaartsdag;
  - 6 roostervrije dagen ter beschikking van de werknemer;
  - 2 roostervrije dagen ter vaststelling door de werkgever;
  - 8 roostervrije dagen kunnen worden aangewend om in de periode van 1 januari 2011 tot 1 maart 2011 en van 1 december 2011 tot en met 18 december 2011 de dagelijkse arbeidsduur te verkorten met 1,5 uur. Op deze wijze kan de arbeidsduur van maximaal 43 dagen worden ingekort.  
c. Indien de werkgever alle op grond van artikel 8B beschikbare scholingsdagen voor alle werknemers heeft ingevuld, zal de werknemer voor omscholing tijdens werktijd als bedoeld in artikel 8E maximaal vier roostervrije dagen inzetten.  
  
d. Het recht op de collectief vastgestelde roostervrije dagen vervalt indien de werknemer op deze dagen arbeidsongeschikt is.
3. De werknemer bouwt de in lid 2 sub b genoemde 6 (roostervrije dagen welke in het kalenderkwartaal worden ingeroosterd), respectievelijk 8 (6 roostervrije dagen ter beschikking van de werknemer plus 2 roostervrije dagen ter beschikking van de werkgever) dagen op, naar rato van het dienstverband.

Bij beëindiging van het dienstverband heeft de werknemer recht op het opnemen van de nog openstaande dagen. Indien de werknemer op de ontslagdatum meer dan 2 roostervrije dagen teveel heeft opgenomen, kunnen deze dagen worden verrekend met het nog verschuldigde loon.

4. De werkgever zal aan de werknemer over een roostervrije dag het individueel overeengekomen loon betalen dat deze zou ontvangen indien op de genoemde dag wel arbeid zou zijn verricht, exclusief de vergoeding van reizen gelegen buiten de normale arbeidsduur en kostenvergoedingen.
5. CAO-partijen (zie artikel 43 van deze CAO) zijn bevoegd in bijzondere gevallen toestemming te verlenen tot het werken op een collectief vastgestelde roostervrije dag genoemd in lid 2 sub a van dit artikel, onder voorwaarde dat deze dag binnen 4 weken na de desbetreffende dag voor betrokken werknemer(s) vervangend wordt vastgesteld en opgenomen. Verzoeken dienen uiterlijk 5 werkdagen voor de in lid 1 genoemde data in bezit te zijn van CAO-partijen.
6. Bereiken werkgever en werknemer geen overeenstemming over het vaststellen van roostervrije dagen, dan kunnen zij zich gezamenlijk wenden tot CAO-partijen. Het gegeven oordeel is bindend.  
CAO-partijen zijn bereikbaar via het partijensecretariaat te Nieuwegein.
7. a. In 2010 kan in onderling overleg tussen werkgever en werknemer 1 roostervrije dag door de werknemer aan de werkgever worden verkocht tegen 0,4% van het jaarsalaris.  
  
b. Vanaf 1 januari 2011 kunnen in onderling overleg tussen werkgever en werknemer 5 roostervrije dagen per jaar door de werknemer aan de werkgever worden verkocht tegen 0,4% van het jaarsalaris per roostervrije dag. Voor deze verkoop komen alle soorten roostervrije dagen in aanmerking. Deze regeling is structureel.

## **ARTIKEL 8B – Scholing**

1. a. De werkgever is verplicht voor de werknemers in zijn onderneming een inzichtelijk opleidings- en scholingsbeleid te ontwikkelen. De werknemer kan recht doen gelden op gemiddeld 2 scholingsdagen per 12 maanden met behoud van loon, teneinde aldus in de gelegenheid te zijn tot het volgen van opleidingen die verband houden met zijn beroep, georganiseerd door een daartoe door of namens partijen aangewezen instelling.  
Indien het opleidings- en scholingsbeleid van de werkgever niet voorziet in het recht op scholingsdagen voor de werknemer is deze gerechtigd zelfstandig een cursus te volgen. De cursuskosten komen voor rekening van de werkgever, indien met de werkgever overleg gevoerd is over de aard van de cursus.  
De werkgever die geen scholingsbeleid en geen scholingsplan heeft opgesteld en zijn werknemers derhalve niet in staat stelt scholing te volgen, is verplicht genoemde 2 scholingsdagen uit te betalen. Werkgevers en werknemers zullen jaarlijks via Cordares een overzicht ontvangen van de genoten scholingsdagen.

Uit dit overzicht zal blijken hoeveel dagen gemiddeld in de achterliggende periode van 3 jaar zijn aangewend in het kader van scholing voor elke individuele werknemer. Indien het voortschrijdend gemiddelde over een periode van 3 jaar en na 3 jaar – voor het eerst op 1 januari 2009 – onder de 2 dagen is, dient het restant aan de werknemer uitbetaald te worden. Onder bepaalde voorwaarden kunnen leverancierscursussen aangemerkt worden als scholingsdagen. De exacte voorwaarden staan vermeld in het Scholingsreglement van de CAO bedrijfstakeigen Regelingen.

b. De werkgever is gerechtigd zijn UTA-personeel gemiddeld 6 scholingsdagen per 3 jaar te laten volgen met behoud van loon, teneinde aldus in de gelegenheid te zijn tot het volgen van opleidingen die verband houden met zijn beroep, georganiseerd door een daartoe door of namens partijen aangewezen instelling. Het dient daarbij te gaan om branchespecifieke opleidingen. Uitgezonderd van deze regeling zijn dus opleidingen die uitsluitend of in hoofdzaak zijn gericht op het ontwikkelen of bijhouden van vaardigheden die in andere branches gelijkelijk toepasbaar zijn.

2. De nadere voorwaarden waaronder recht op scholing en vergoeding van kosten, verbonden aan het volgen van de in lid 1 bedoelde opleidingen bestaat, zijn opgenomen in het reglement Scholing van de Stichting SF BIKUDAK, zoals genoemd in artikel 29 van deze CAO.
3. De werknemer die op of na 1 juli 2010 doch vóór 1 januari 2011 of op of na 1 juli 2011 doch vóór 1 januari 2012 de Ondernemers- en Kaderopleiding Dakbedekkingsbranche (OKD) gaat volgen en tijdens de cursus of binnen 3 jaar na het behalen van het diploma ontslag neemt, zal, mits het nog steeds dezelfde werkgever betreft bij wie hij ook in dienst was toen hij aan deze cursus begon, een evenredig deel van de cursuskosten – naar rato van het verstreken deel van deze 3 jaar – in rekening gebracht krijgen. Dit evenredig deel bedraagt bij ontslagname
  - tijdens de cursus: de volledige cursuskosten, voor zover deze niet door het opleidingsinstituut aan de werkgever worden gerestitueerd;
  - in het eerste jaar na afronding van de opleiding: eveneens de volledige cursuskosten;
  - in het tweede jaar na afronding van de opleiding: 2/3 van de cursuskosten;
  - in het derde jaar na afronding van de opleiding: 1/3 van de cursuskosten.
4. Iedere werkgever is verplicht de bij hem in dienst zijnde werknemers de cursus 'Gezond en veilig werken op het dak '(C1), inclusief een driejaarlijkse herhaling, te laten volgen. Uitgezonderd zijn werknemers die de basisberoepsopleiding (primaire vakopleiding) in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) hebben gevolgd dan wel volgen.
5. De jeugdige werknemer die krachtens de Leerplichtwet voltijds onderwijs zou moeten volgen, maar op wie een besluit Vervangende Leerplicht van toepassing is, volgt 1 of 2 dagen per week beroepsonderwijs via de Beroepsbegeleidende leerweg (BBL).

## **ARTIKEL 8 C – Begeleidend vakman**

De werknemer die optreedt als begeleidend vakman van de minderjarige dient met behoud van loon voor een gedeelte van zijn normale werktijd te worden vrijgesteld van productieve arbeid, dit om de bij bedoelde begeleiding behorende taken naar behoren te kunnen uitoefenen.

## **ARTIKEL 8D - Vierdaagse werkweek voor werknemers van 55 jaar of ouder**

1. De werknemer van 55 jaar of ouder die 5 jaar in dienst is bij zijn huidige werkgever heeft het recht om de werkweek aan te passen tot 4 dagen (32 uur) per week. De leden 3, 4, 6, 7, 8 en 9 van dit artikel zijn van toepassing. De pensioen- en vroegpensioenrechten dienen door werkgever en werknemer over het volledige voltijdssalaris te worden betaald en worden derhalve ook over het voltijdssalaris opgebouwd.
2. De werknemer van 55 jaar of ouder die nog geen 5 jaar in dienst is bij zijn huidige werkgever, kan de werkgever verzoeken zijn werkweek aan te passen tot 4 dagen (32 uur) per week. Indien de werkgever daarin toestemt, is het bepaalde in de leden 3 tot en met 8 van toepassing. De pensioen- en vroegpensioenrechten dienen door werkgever en werknemer over het volledige voltijdssalaris te worden betaald en worden derhalve ook over het voltijdssalaris opgebouwd.
3. Om per kalenderjaar te komen tot een 4-daagse werkweek gebruikt de werknemer van 55 jaar of ouder de feestdagen, zijn verlofdagen, zijn roostervrije dagen en zijn senioredagen, met dien verstande dat 15 verlofdagen worden aangewend voor de zomervakantie conform artikel 22 lid 2. De werknemer als bedoeld in lid 2 is daarnaast gehouden zijn verplichte snipperdagen en collectieve roostervrije dagen aan te wenden ten behoeve van een tweeweekse wintersluiting conform artikel 22 lid 3. De werknemer als bedoeld in lid 2 dient het resterende aantal benodigde dagen te kopen conform het bepaalde in lid 5.
4. In onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever worden de verschillende soorten vrije dagen gelijkelijk over het jaar gespreid en (minimaal 1 maand voorafgaande aan de invoeringsdatum dan wel aan het volgende kalenderjaar) schriftelijk vastgelegd. In weken waarin een feest- of collectieve roostervrije dag valt, geldt deze feest- of collectieve roostervrije dag als de vrije dag van die week. De genoemde spreiding vindt zodanig plaats dat de eventueel resterende vrije dagen verlofdagen zijn als bedoeld in artikel 22.
5. De werknemer als bedoeld in lid 2 dient om tot een 4-daagse werkweek te komen het resterende aantal dagen te kopen.  
Het aantal te 'kopen' dagen voor een werknemer van 55 jaar of ouder bedraagt 16 per kalenderjaar.  
Het aantal te 'kopen' dagen voor een werknemer van 60 jaar of ouder bedraagt 13 per kalenderjaar.  
De waarde van het aantal te 'kopen' dagen wordt ingehouden met behulp van een aankooppercentage. Voor de duur van deze CAO is dit percentage vastgesteld op 6,62% voor werknemers van 55 t/m 59 jaar en 5,38% voor werknemers van 60 t/m 64 jaar.

Het totale aankoopbedrag per kalenderjaar is gelijk aan het aankooppercentage vermenigvuldigd met het aantal werkdagen per kalenderjaar minus de verlof- en feestdagen, vermenigvuldigd met het individueel overeengekomen loon (per dag). Het aankoopbedrag per loonbetalingsperiode (aankooppercentage vermenigvuldigd met het individueel overeengekomen loon) wordt in mindering gebracht op het brutoloon SV.

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

## **ARTIKEL 8E – Omscholing**

1. De werknemer heeft een zelfstandig en individueel recht op omscholing. Hij kan een opleiding of cursus kiezen die binnen de bedrijfstak past, aansluit bij zijn eigen mogelijkheden en past binnen zijn beeld van een mogelijke loopbaan. Indien de werknemer arbeidsongeschikt dreigt te worden, is hij verplicht tot omscholing. In dat laatste geval kan hij ook een opleiding buiten de bedrijfstak volgen. In beide gevallen is artikel 8A lid 2 sub e van toepassing. De beoordeling van al dan niet dreigende arbeidsongeschiktheid vindt plaats aan de hand van het voor dit doel door de Stichting SF BIKUDAK opgesteld reglement.
2. De nadere voorwaarden waaronder recht op scholing en vergoeding van kosten verbonden aan het volgen van de in lid 1 bedoelde opleidingen bestaat, zijn opgenomen in het reglement Scholing van de Stichting SF BIKUDAK zoals genoemd in artikel 29 van deze CAO.

3. De kosten van de door de werknemer gevolgde cursus of opleiding worden volledig vergoed door de Stichting SF BIKUDAK. Voor omscholing buiten de bedrijfstak is een bedrag van maximaal € 5.000, - per werknemer per jaar beschikbaar. In geval van overschrijding van dit bedrag kan een aanvullende vergoeding worden aangevraagd bij het Bestuur van de Stichting SF BIKUDAK.
4. De aanvraag van de werknemer voor een cursus of opleiding als in dit artikel bedoeld, hetzij binnen of buiten de bedrijfstak, wordt van een advies voorzien door de werkgever en ingediend bij en getoetst door de Stichting SF BIKUDAK.

## **ARTIKEL 9 - Levensloopregeling**

De werkgever is verplicht zijn werknemers de mogelijkheid tot deelname aan een levensloopregeling aan te bieden. Partijen hebben gekozen voor de levensloopregeling bij Cordares. Indien de werknemer deelneemt aan een levensloopregeling is de werkgever verplicht 50% van de inleg – met een maximum van 0,6% van het loon SV – bij te dragen. Voor die werknemers die op vrijwillige basis 1 roostervrije dag inleveren, zal de werkgever vervangend 0,6% werknemersinleg overnemen en storten op de levensloopregeling van de betrokken werknemer. De werkgever zal de Wet Gelijke Behandeling in acht nemen.

## **ARTIKEL 10 - Overwerk**

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



8. Onder structureel overwerk wordt verstaan: werk dat buiten de normale arbeidsduur zoals genoemd in artikel 8 lid 1 met een vaste frequentie gedurende meerdere weken plaatsvindt.

### **ARTIKEL 11 - Verschoven arbeid**

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

### **ARTIKEL 12 - Nachtarbeid**

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

### **ARTIKEL 13 - Arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen**

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

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

#### **ARTIKEL 14 - Arbeidsomstandigheden**

1. De werkgever is verplicht ervoor zorg te dragen dat bij werkzaamheden op het dak minimaal twee brandblussers van 12 kilogram per stuk aanwezig zijn.
2. De werkgever dient ervoor zorg te dragen dat op het werk een deugdelijke EHBO-doos voorhanden is.
3. De Beleidsregel Arbeidsomstandigheden inzake tillen op bouwplaatsen - vastgesteld door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid - is van toepassing. Deze Beleidsregel is opgenomen als bijlage VIII bij deze CAO.
4. De werkgever is verplicht de onderstaande persoonlijke beschermingsmiddelen en collectieve- en/of individuele valbeveiligingsmiddelen aan de bij hem in dienst zijnde werknemer ter beschikking te stellen:
  - oordoppen;
  - een gezichtsmasker of stofkap;
  - veiligheidsschoenen;
  - werkhandschoenen;
  - hekwerk;
  - harnas;
  - vallijnen;
  - etc.
5. Het slopen, bewerken en verwerken van asbest is verboden. Van dit verbod zijn bedrijven uitgesloten, die voldoen aan de wettelijke eisen voor asbestsloop, zoals gesteld bij of krachtens het Asbestverwijderingsbesluit 2005 zoals vastgesteld door het Ministerie van VROM.
6. De werkgever is verplicht het door zijn werknemers te gebruiken klim- en hijsmateriaal jaarlijks te laten keuren.
7. Indien een werknemer, naar het oordeel van de werkgever, niet of in onvoldoende mate gebruik maakt van de persoonlijke beschermingsmiddelen en/of collectieve en individuele valbeveiligingsmiddelen als genoemd in lid 4 van dit artikel, kan de werkgever – met inachtneming van het onderstaande – de betreffende werknemer een hierna te noemen sanctie opleggen.  
Bij geen gebruikmaking van ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen en/of collectieve en individuele valbeveiligingsmiddelen gelden de volgende sanctiebepalingen:

- a. de eerste overtreding zal per aangetekend schrijven worden meegedeeld aan betrokken werknemer en wordt beschouwd als een waarschuwing;
- b. de tweede overtreding zal per aangetekend schrijven worden meegedeeld en wordt beboet met een bedrag van € 100,- in te vorderen via inhouding op het netto salaris van de werknemer op de uitbetalingsdag volgend op het constateren van de tweede overtreding;
- c. de derde overtreding wordt beschouwd als een dringende reden in de zin van artikel 7: 678, lid 2 sub h en j BW, waarop ontslag op staande voet met onmiddellijke ingang kan worden gegeven.

Indien ook het bedrijfsreglement voorziet in een sanctie bij geen gebruikmaking van de persoonlijke beschermingsmiddelen en/of collectieve en individuele valbeveiligingsmiddelen, zal de werkgever de op te leggen sanctie bepalen conform het bovenstaande sub a tot en met c, hetzij op basis van het bedrijfsreglement. Samenloop van sancties zal nimmer plaatsvinden.

8. Indien de werkgever de in de leden 1, 2 en 4 genoemde persoonlijke beschermingsmiddelen en collectieve en/of individuele valbeveiligingsmiddelen niet heeft verstrekt, is de werknemer niet verplicht zijn werkzaamheden aan te vangen dan wel heeft hij het recht bedoelde werkzaamheden te beëindigen na zijn werkgever daarvan in kennis te hebben gesteld. De werkgever is in dat geval verplicht het loon door te betalen.
9. De werknemer is niet verplicht zijn werkzaamheden in de buitenlucht aan te vangen dan wel voort te zetten bij sneeuw of ijzel of indien sprake is van een glad dak. De werkgever is in die gevallen verplicht het loon door te betalen, tenzij sprake is van vorst-WW als gevolg van onwerkbaar weer.
10. De werknemer is niet verplicht zijn werkzaamheden in de buitenlucht aan te vangen dan wel voort te zetten indien sprake is van een gevoelstemperatuur van – 6 graden Celsius of lager. De werkgever is in dat geval verplicht het loon door te betalen, tenzij sprake is van vorst-WW als gevolg van onwerkbaar weer.
11. Het 'A-blad' Platte Daken\* maakt integraal onderdeel uit van deze CAO. De bepalingen, voorschriften en maatregelen van het A-blad Platte Daken zullen gelden als bepalingen van deze CAO.  
De Arbocatalogus voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbranche\*\* maakt integraal onderdeel uit van deze CAO. Ingeval van strijdigheid tussen het A-blad Platte Daken en de Arbocatalogus heeft het bepaalde in de Arbocatalogus voorrang.  
\* Het A-blad Platte Daken is te verkrijgen en raadpleegbaar via de Stichting Arbouw, [www.arbouw.nl](http://www.arbouw.nl).  
\*\* De Arbocatalogus voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbranche is raadpleegbaar via [www.arbocatalogus-plattedaken.nl](http://www.arbocatalogus-plattedaken.nl)
12. De Branche-Risico Inventarisatie & Evaluatie (Branche-RI&E)\* maakt integraal onderdeel uit van deze CAO.  
\* De Branche-RI&E is te verkrijgen via VEBIDAK.

## **ARTIKEL 15 - Preventiemedewerker**

De werkgever dient te voorzien in een preventiemedewerker, zoals bedoeld in artikel 13 van de Arbowet. De preventiemedewerker dient te werken conform het functieprofiel preventiemedewerker zoals opgenomen en raadpleegbaar op de website van SBD ([www.sbd.nl](http://www.sbd.nl)).

## **ARTIKEL 16 - Verplichtingen in het kader van terugdringing ziekteverzuim**

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

## **ARTIKEL 17 - Reisurevergoeding**

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

## **ARTIKEL 18 - Vergoedingen**

1. Indien een werknemer, naar het oordeel van de werkgever, bij het zich naar en van het werk begeven, gebruik moet maken van een eigen vervoermiddel en/of daarvan tijdens en ten behoeve van de werkzaamheden gebruik maakt, zal hem een vervoermiddelenvergoeding worden betaald.
2. De in lid 1 genoemde vervoermiddelenvergoeding bedraagt per 1 april 2010:
  - voor het gebruik van een fiets per dag: € 0,95;
  - voor het gebruik van een bromfiets of snorfiets per dag voor de eerste 25 kilometer: € 1,21 en voor elke meerdere kilometer boven 25 kilometer per dag: € 0,06;
  - voor het gebruik van een motorfiets, per kilometer: € 0,21;
  - voor het gebruik van een auto: € 0,31 per kilometer voor een werknemer, die alleen naar het werk reist, € 0,32 per kilometer voor de werknemer, die met één collega naar en van het werk reist, € 0,37 per kilometer voor de werknemer, die met twee collega's naar en van het werk reist en € 0,39 per kilometer voor de werknemer, die met drie of meer collega's naar en van het werk reist.
3. Indien naar het oordeel van de werkgever door de werknemer gebruik moet worden gemaakt van een openbaar vervoermiddel, zal het daaruit voortvloeiende bedrag aan reiskosten (laagste klasse) voor rekening van de werkgever komen.
4. Het in de leden 2 en 3 bepaalde is van overeenkomstige toepassing bij een bezoek aan de arbodienst als bedoeld in artikel 24 lid 1 van deze CAO.
5. De werknemer heeft aanspraak op een vergoeding voor werkkleding van € 1,10 per dag, tenzij werkkleding door de werkgever aan de werknemer ter beschikking wordt gesteld.
6. De in dit artikel genoemde onkostenvergoedingen zullen per 1 oktober 2010 en 1 april 2011 worden aangepast met de percentages van de loonontwikkeling conform deze CAO. Bedoelde percentages zijn vastgelegd in bijlage II, artikel 5 sub a en b.

## **ARTIKEL 19 - Logies**

1. Indien het werk zover buiten de plaats waarvoor de werknemer is aangenomen, respectievelijk diens woonplaats gelegen is, dat de werknemer 's avonds niet huiswaarts kan keren, zullen op kosten van de werkgever behoorlijke voeding en logies worden verstrekt. Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht in de kost te gaan.
2. De inlener vergewist zich ervan dat, ingeval van uitzend- of detacheringpersoneel, het uitzendbureau zorgt voor behoorlijke voeding en huisvesting.

## **ARTIKEL 20 - Ziekte in kosthuis**

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

## **ARTIKEL 21 - Feestdagen, zaterdagen en zondagen**

1. Iedere werknemer heeft recht op verlof tijdens de algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten: de beide Kerstdagen, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag en Tweede Pinksterdag, alsook over Nieuwjaarsdag en de dag die als Koninginnedag wordt gevierd.
2. Op feestdagen, zaterdagen en zondagen wordt als regel niet gewerkt.
3. Indien op een feestdag geen arbeid wordt verricht, wordt het voor de werknemer geldende individueel overeengekomen loon doorbetaald.
4. Een allochtone werknemer heeft recht op het opnemen van een snipperdag ten behoeve van een voor hem geldende religieuze, niet-christelijke feest- of gedenkdag. Deze snipperdag dient uiterlijk 1 maand van tevoren aan de werkgever kenbaar gemaakt te worden. Slechts wanneer de bedrijfsomstandigheden hierdoor in ernstige mate verhinderd worden, kan een dergelijke snipperdag door de werkgever geweigerd worden.

## **ARTIKEL 22 – Vakantie**

### **1. Vakantierechten**

Het vakantiejaar loopt van 1 juli tot en met 30 juni van het volgende jaar. Ten aanzien van iedere werknemer is het recht op verlof over het vakantiejaar 2010/2011 als volgt geregeld:

- |  |              |
|--|--------------|
| - werknemers tot en met 54 jaar          | 25 werkdagen |
| - werknemers geboren vóór 1 januari 1956 | 34 werkdagen |
| - werknemers geboren vóór 1 januari 1951 | 37 werkdagen |

Het recht op verlof over het vakantiejaar 2011/2012 is als volgt geregeld:

- |  |              |
|--|--------------|
| - werknemers tot en met 54 jaar          | 25 werkdagen |
| - werknemers geboren vóór 1 januari 1957 | 34 werkdagen |
| - werknemers geboren vóór 1 januari 1952 | 37 werkdagen |

### **2. Zomervakantie**

15 van de beschikbare verlofdagen moeten aaneengesloten worden opgenomen in een periode welke wordt bepaald na redelijk overleg met de werknemer(s).

### 3. Verplichte snipperdagen

Van de in het vakantiejaar 2010/2011 overblijvende verlofdagen zijn de navolgende dagen als verplichte snipperdagen aangewezen: 28, 29, 30 en 31 december 2010.

Van de in het vakantiejaar 2011/2012 overblijvende verlofdagen zijn de navolgende dagen als verplichte snipperdagen aangewezen: 23, 27, 28, 29 en 30 december 2011.

### 4. Vrije snipperdagen

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

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

### 6. Een werknemer die gedurende de vakantie betaalde arbeid voor derden verricht, kan op staande voet worden ontslagen.

### 7. Bij beëindiging van de dienstbetrekking worden de nog niet genoten vakantierechten in geld uitgekeerd aan de werknemer dan wel op verlangen van de werknemer overgeboekt naar zijn nieuwe werkgever. De werkgever is verplicht bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring uit te reiken, waaruit de duur van de vakantie en van het verlof met behoud van loon blijkt, welke aan de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

### 8. De werknemer, die niet een geheel vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de vakantie; gedeelten van vakantiedagen worden daarbij te zijnen gunste op halve dan wel hele dagen afgerond.

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

### 10. Voor iedere vakantiedag of gedeelte van een vakantiedag, gedurende welke de werknemer wegens bijzondere omstandigheden of redenen als bedoeld in artikel 7: 636 BW verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, moet hem alsnog een (gedeelte van een) dag verlof worden gegeven op een tijdstip na overleg met de werknemer door de werkgever vast te stellen, mits de werknemer voor de aanvang van de verhindering dit aan de werkgever heeft medegedeeld dan wel over de betrokken dag wettelijk ziekgeld genoot.

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

- b. 1. Het sub a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden conform artikel 7: 635 BW niet heeft verricht.  
In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over ten hoogste de bij wet geregelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectievelijke oorzaken tezamen geteld wordt.
2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan 1 vakantiejaar valt, wordt het in het vorige jaar vallende deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
3. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sub-lid genoemde gevallen vervallen, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.

### **ARTIKEL 23 – Vakantietoeslag**

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

### **ARTIKEL 24 - Korte verzuimen**

1. In de hierna volgende gevallen heeft de werknemer aanspraak op verzuim met behoud van het individueel overeengekomen loon gedurende de voor ieder geval vastgestelde tijd, mits het verzuim gedurende de arbeidstijd naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, de werknemer de gebeurtenis zo mogelijk bijwoont en de werkgever tijdig - zoals in de volgende leden aangegeven - op de hoogte stelt:
- a. bij ondertrouw van de werknemer, gedurende een halve dag;
- b. bij huwelijk van de werknemer, mits 3 dagen van tevoren aangekondigd, gedurende 2 dagen;
- c. bij huwelijk van één van zijn kinderen, pleegkinderen, broers, zusters, schoonzusters en zwagers, mits 3 dagen van tevoren aangekondigd, gedurende 1 dag;



- d. bij bevalling van de partner van de werknemer, gedurende 2 dagen;
- e. bij overlijden van de partner, een inwonend kind of pleegkind van de werknemer, vanaf de dag van overlijden tot en met de dag na de uitvaart, tenzij in het geval als bedoeld in artikel 24A;
- f. bij overlijden van één van zijn ouders, schoonouders, niet onder lid e bedoelde kinderen of pleegkinderen, gedurende 2 dagen. Indien de werknemer belast is met het regelen van de uitvaart van een ouder, schoonouder of een niet thuiswonend (pleeg)kind, is het bepaalde sub e van dit lid van toepassing, tenzij in het geval als bedoeld in artikel 24A;
- g. in alle overige gevallen bij overlijden en/of uitvaart van één van zijn grootouders, behuwd-grootouders, overgrootouders, pleegouders, kinderen (waarin begrepen schoonzoons en schoondochters), kleinkinderen, pleegkinderen, broers en zusters, halfbroers en halfzusters, schoonbroers, zwagers, schoonzusters en een in het gezin opgenomen huisgenoot, gedurende 1 dag, tenzij – voor zover het kinderen betreft – in het geval als bedoeld in artikel 24A;  
indien een kerkelijk huwelijk en/of burgerlijk huwelijk, of de bevalling van de partner van de werknemer, plaatsvindt op een zaterdag, een zondag, een christelijke feestdag, dan wel op de laatste werkdag van de verplichte bedrijfssluiting (vakantie en de periode rond Kerst en Nieuwjaar) zal een vergoeding gedurende 1 dag worden gegeven;
- h. voor werknemers een jaar voorafgaande aan de eerst mogelijke datum van uittreding of pensioen voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de tijd van pensionering gedurende ten hoogste 2 dagen. Hiertoe dient een inschrijvingsbewijs van een door het bedrijfsleven algemeen aanvaarde cursus aan de werkgever te worden overlegd;
- i. bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, respectievelijk van zijn ouders of schoonouders (mits door hem bijgewoond) gedurende 1 dag;
- j. bij 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer gedurende 1 dag;
- k. voor medische keuring op verzoek van de werkgever gedurende 1 dag;
- l. voor een bezoek aan de arbodienst gedurende de daarvoor benodigde tijd;
- m. indien een werknemer door zijn behandelende geneesheer voor onderzoek naar een specialist of een medisch consultatiebureau wordt verwezen, gedurende het daaruit voortvloeiende verzuim tot ten hoogste 1 dag per bezoek, tenzij gedurende dit verzuim uitkering kan worden verleend;
- n. bij doktersbezoek, voor zover dit niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd en hiervan tijdig kennis is gegeven. Zo mogelijk wordt van dit bezoek bewijs geleverd;  
voor het noodzakelijke bezoek aan een tandarts ter verkrijging of vernieuwing van een kunstgebit, voor zover dit bezoek niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd en hiervan tijdig kennis is gegeven. Zo mogelijk wordt van dit bezoek bewijs geleverd;  
voor het noodzakelijk bezoek aan een tandarts voor halfjaarlijkse controle, voor zover dit bezoek niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd en hiervan tijdig kennis is gegeven. Zo nodig wordt de saneringskaart getoond.  
In deze gevallen geldt dat het verzuim zal worden vergoed tot ten hoogste 2 uur indien de werknemer woonachtig is in de plaats waar het werkobject is gelegen en tot maximaal 3 uur indien de werknemer woonachtig is in een andere plaats dan waar het werkobject is gelegen;



## **ARTIKEL 24A – Stervensbegeleiding en rouwverlof**

Er bestaat een regeling voor stervensbegeleiding en rouwverlof in de bedrijfstak voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven. De voorwaarden waaronder recht op vergoeding van de kosten van zorg en rouwverlof bestaat zijn opgenomen in het reglement Stervensbegeleiding en Rouwverlof dat deel uitmaakt van de CAO Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven zoals genoemd in artikel 29 van deze CAO. Deze regeling geldt voor elke werknemer (inclusief UTA-personeel).

## **ARTIKEL 25 - Bijzonder verlof**

Indien een werknemer die lid is van één der organisaties welke partij is bij deze CAO, wenst deel te nemen aan een door zijn organisatie belegde vergadering dan wel studiebijeenkomst, waarvoor hij persoonlijk is uitgenodigd en het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet, is de werkgever gehouden hem daartoe in de gelegenheid te stellen, zonder daarvoor loonderving te vergoeden of andere vergoedingen te verstrekken.

## **ARTIKEL 26 - Wachttijden**

1. Als wachttijden worden beschouwd alle op het werk doorgebrachte, alsmede alle met toestemming van de werkgever niet op het werk doorgebrachte niet-productieve uren, ten gevolge van:
  - a. weersomstandigheden, uitgezonderd vorst, de directe gevolgen van vorst, alsmede de aanwezigheid van een sneeuwdek;
  - b. het ontbreken van opdrachten van de werkgever of diens vertegenwoordiger;
  - c. het niet kunnen aanvangen van het werk wegens onvoldoende voorzieningen door de opdrachtgever;
  - d. het niet meer aanwezig zijn van voldoende materiaal buiten schuld van de werknemer;
  - e. vertraging, ontstaan door schuld van de opdrachtgever tijdens de uitvoering van het werk;
  - f. vertraging, voortvloeiende uit moeilijkheden met materialen, gereedschappen of machines, buiten de schuld van de werknemer.
2. De werknemer is verplicht zijn werkgever terstond op de hoogte te brengen van de technische storingen, als bedoeld onder lid 1 van dit artikel. Indien deze verplichting niet wordt nagekomen, zal de wachttijdvergoedingsregeling bedoeld in lid 3 van dit artikel niet van toepassing zijn.
3.
  - a. Alle wachttijden worden met het individueel overeengekomen uurloon vergoed.
  - b. De uren die ingevolge de bepalingen van dit artikel als wachttijd kunnen worden aangemerkt, tellen mee ter vaststelling van de normale arbeidsduur.
4. De werknemer is gehouden, indien de werkgever hem gedurende de wachttijd ander werk waarvoor hij geschikt is opdraagt, dergelijke arbeid te verrichten. De voor de betrokken werknemer geldende arbeidsvoorwaarden blijven alsdan onverminderd van kracht.

## **ARTIKEL 27 - Onderbreking wegens vorst en sneeuwval**

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

## **Artikel 28 - Ziekte**

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 7:629 BW bepaalde geldt het volgende:

1. In geval van arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer gedurende maximaal 8 maanden aanspraak op doorbetaling van het individueel overeengekomen loon. Na 8 maanden ziekte behoudt de werknemer gedurende maximaal 8 maanden aanspraak op 85% doorbetaling van het individueel overeengekomen loon. Na 16 maanden ziekte behoudt de werknemer gedurende maximaal 8 maanden aanspraak op 70% doorbetaling van het individueel overeengekomen loon. Als de betrokken werkgever en werknemer gezamenlijk besluiten om na het tweede ziektejaar nog niet over te gaan tot de WIA-aanvraag, blijft doorbetaling van het individueel overeengekomen loon – met inachtneming van bovenstaande – gehandhaafd tot maximaal 156 weken.
2. De werknemer die wegens ziekte zijn arbeid niet kan verrichten dient zijn werkgever of de door deze aangewezen uitvoerder of andere functionaris hiervan op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid voor aanvang werktijd in kennis te stellen.  
Indien deze dag een zaterdag of zondag is en op die dagen in het bedrijf van de werkgever niet wordt gewerkt, dient de ziekmelding op de eerstvolgende werkdag voor aanvang van de werktijd te geschieden. Indien de arbeidsongeschiktheid tijdens arbeidstijd ontstaat, dient de werknemer deze melding terstond na het staken van het werk te doen. Bijlage VI (bedrijfsvoorschriften en bijbehorend sanctiereglement voor werknemers vallend onder deze CAO) is van toepassing.
3. Indien de arbeidsongeschiktheid ontstaat tijdens een periode van verplichte bedrijfssluiting (vakantie en de periode rond Kerstmis en Nieuwjaar) dient de werknemer dit binnen 24 uur schriftelijk te melden aan zijn werkgever.

## **Artikel 29 – Sociale Fondsen**

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

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

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

## **Artikel 30 – Bijverzekering WAO/WIA**

Een werknemer die na 24 januari 1994 recht verworven heeft op een uitkering krachtens de WAO, ontvangt, afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage zoals vastgesteld in het kader van de WAO, een aanvulling op zijn uitkering. De voorwaarden waaronder recht bestaat op een aanvulling en de hoogte daarvan zijn opgenomen in bijlage VIII van deze CAO.

Een werknemer die na 1 januari 2006 recht heeft op een uitkering krachtens de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), het onderdeel werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA), ontvangt een aanvulling op zijn uitkering. De voorwaarden waaronder recht bestaat op deze aanvulling en de hoogte daarvan zijn opgenomen in bijlage IX van deze CAO. Deze regeling geldt voor elke werknemer (inclusief UTA-personeel).

## **Artikel 31 – Aanvullingen bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid**

1. Een werknemer die bij werken werkzaam was onder deze CAO en recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, ontvangt aanvullingen op zijn WW-uitkering.
2. Een zieke werkloze die laatstelijk werkzaam was onder deze CAO, heeft recht op aanvullingen op zijn uitkering.
3. Een werknemer die bij werken werkzaam was onder deze CAO en op 1 december van enig jaar recht heeft op een uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) of de Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA), ontvangt in de maand december een uitkering. Deze regeling geldt voor elke werknemer (inclusief UTA-personeel).
4. De voorwaarden voor het recht op de aanvullingen als bedoeld in het eerste tot en met vierde lid en de hoogte daarvan zijn opgenomen in het desbetreffende Aanvullingsreglement van de Stichting SF BIKUDAK, zoals genoemd in artikel 29 van deze CAO.

## **ARTIKEL 32 - Vervoer stoffelijk overschot**

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

### **ARTIKEL 33 - Vakopleiding**

1. Werkgevers en werknemers zullen de vakopleiding en de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) via de Stichting SF BIKUDAK, zoals genoemd in artikel 29 van deze CAO, bevorderen. De nadere invulling hiervan is opgenomen in het desbetreffende reglement van de Stichting SF BIKUDAK.
2. De werkgever is verplicht op verzoek van een werknemer die langer dan een half jaar in dienst is op basis van een dienstverband voor onbepaalde tijd dan wel binnen een tijdsbestek van 2 jaar in totaal 1 jaar in de bedrijfstak heeft gewerkt, een leer-/arbeidsovereenkomst met deze werknemer af te sluiten.  
De dienstbetrekking met een werknemer met wie een leer-/arbeidsovereenkomst is gesloten kan niet eerder worden beëindigd dan na voltooiing van de primaire opleiding.
3. De werknemer zal in de gelegenheid worden gesteld een vakgerichte opleiding als bedoeld in lid 1 binnen de normale arbeidstijd te volgen, dit met behoud van loon. De werkgever zal deze werknemer bovendien in de gelegenheid stellen examens af te leggen of andere door het opleidingsorgaan nodig geachte activiteiten te verrichten, dit eveneens met behoud van loon.
4. De werkgever is een bijdrage verschuldigd voor de financiering van de beroepsbegeleidende leerweg. Voornoemde bijdrage is verschuldigd aan de Stichting SF BIKUDAK zoals genoemd in artikel 29 van deze CAO. De Stichting SF BIKUDAK is belast met de administratieve uitvoering van de regeling. De hoogte van de bijdrage is opgenomen in het bijdragereglement.

### **ARTIKEL 34 - Aanspraak op derden**

1. Het bepaalde in de artikelen 28 en 32 van deze CAO is niet van kracht, indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn algehele dan wel gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of uit hoofde van een hem overkomen ongeval jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden.
2. Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als bedoeld in lid 1 ten belope van het bedrag van de in de artikelen 28 en 32 geregelde bovenwettelijke uitkering aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten uitkeren tot het beloop van de aanvullende uitkeringen, welke de werknemer van hem zou hebben moeten ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad.  
De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

## **ARTIKEL 35 - Uitkering bij overlijden**

Indien een werknemer overlijdt, is het bepaalde in artikel 7: 674 BW van kracht. In afwijking van artikel 7: 674 lid 2 zal bij de beëindiging van de arbeidsverhouding door het overlijden van de werknemer de werkgever aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer de periode waarover een wettelijke overlijdensuitkering wordt betaald met 1 maand verlengen, waarbij de uitkeringen netto worden uitgekeerd.

## **ARTIKEL 36 - Aansprakelijkheid bij vervoer**

1. Bij het vervoer door of vanwege of in overleg met de werkgever of diens vertegenwoordiger is deze aansprakelijk voor alle schade voor de vervoerde werknemers en eventueel hun nagelaten betrekkingen, veroorzaakt door een verkeersongeval waaraan de bestuurder van het vervoermiddel schuld heeft of door de toestand waarin het vervoermiddel verkeert; wettelijke uitkeringen komen hierop in mindering. De werkgever is verplicht deze aansprakelijkheid door verzekering te dekken, zonder zich nochtans op de verzekering te kunnen beroepen tegenover degene jegens wie hij aansprakelijk is.
2. De werknemer die, in opdracht van de werkgever, van eigen vervoermiddelen gebruik maakt tijdens en ten behoeve van zijn functie, is verplicht in zijn verzekeringspolis een clause te doen opnemen, dat de werkgever medeverzekerd is, indien deze krachtens artikel 6: 170 BW naast of in plaats van de werknemer tot schadevergoeding wordt aangesproken.

## **ARTIKEL 37 - Verzekeringen**

1. De werkgever is verplicht voor alle werknemers vallend onder de CAO een ongevallenverzekering af te sluiten met een 24-uurs-dekking gedurende 7 dagen per week.
2. De in lid 1 bedoelde verzekering zal minimaal een dekking geven voor de volgende bedragen per persoon:
  - a. bij overlijden een uitkering van € 35.000;
  - b. bij volledige invaliditeit een uitkering van € 70.000;Genoemde uitkeringen dienen rechtstreeks aan de werknemer, of, in geval van diens overlijden, aan zijn rechtsopvolger(s) onder algemene titel, dan wel aan de door hem daartoe aangewezen begunstigde(n) te worden uitgekeerd. Op deze uitkeringen zijn de daarvoor in aanmerking komende sociale en fiscale wetten van toepassing.
3. De werknemer is niet verplicht gebruik te maken van een hem ter beschikking gesteld motorrijtuig, indien niet kan worden aangetoond dat een verzekering als hierboven omschreven als ook de wettelijke verplichte WA-verzekering zijn afgesloten.

## **ARTIKEL 38 - Vrijwillige vervroegde uittreding**

Er bestaat een regeling voor vrijwillig vervroegde uittreding in de bedrijfstak voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven. De voorwaarden waaronder recht op deelname aan deze regeling bestaat zijn opgenomen in de Statuten, het Reglement Vervroegde Uittreding en het Bijdragereglement van de Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor het Dakbedekkingsbedrijf, die onderdeel uitmaken van de CAO Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven zoals genoemd in artikel 29 van deze CAO. De regeling Vrijwillig Vervroegde Uittreding is alleen nog van toepassing voor die personen die al voor 1 januari 2006 gebruik hadden kunnen maken van de regeling vrijwillig vervroegde uittreding, doch daar op dat moment geen gebruik van hebben gemaakt.

## **ARTIKEL 39 - Pensioen**

De werknemer heeft, op de grondslag van de desbetreffende uitkeringsvoorwaarden, recht op een pensioenuitkering van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven. De omvang van en de voorwaarden voor pensioenrechten, evenals alle andere bepalingen van het pensioen zijn vervat in het Pensioenreglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven. De werkgever is gerechtigd, conform de fiscale regelgeving, 50% van de totale pensioenpremie op het salaris van de werknemer in te houden.

## **ARTIKEL 39A - Pensioen UTA-personeel**

De UTA-werknemer van 18 jaar of ouder heeft, op de grondslag van de desbetreffende uitkeringsvoorwaarden, recht op een pensioenuitkering van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het UTA-personeel van de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven. De omvang van en de voorwaarden voor pensioenrechten, evenals alle andere bepalingen van het pensioen zijn vervat in het Pensioenreglement van deze Stichting. De werkgever is, conform de fiscale regelgeving, gerechtigd 50% van de totale pensioenpremie op het salaris van de werknemer in te houden.

## **ARTIKEL 39B – Omwisseling roostervrije dagen ten behoeve van pensioen**

1. De werknemer is jaarlijks gerechtigd roostervrije dagen in te zetten ter bekostiging van de door hem te betalen premie voor de pensioenregeling. Kiest hij daarvoor, dan wordt de met de aldus ingezette dagen gelijkgestelde premie door de werkgever voldaan. Aan op deze wijze ingezette roostervrije dagen wordt een premiepercentage van 0,5% per dag gelijkgesteld.

2. De in lid 1 bedoelde keuze betreft een vrije keuze van de werknemer.



## **ARTIKEL 40 - Arbeidsreglement**

1. De werkgever kan in overleg met en met instemming van een meerderheid van de werknemers in zijn onderneming een arbeidsreglement\*, houdende nadere voorschriften ten aanzien van de arbeid in het bedrijf, invoeren.

\* Voor een voorbeeld van een arbeidsreglement zie bijlage IV.

2. Het arbeidsreglement mag geen bepalingen bevatten welke in strijd zijn met het in deze CAO bepaalde.

## **ARTIKEL 41 - Vakbondsactiviteiten in de onderneming**

1. Om contacten mogelijk te maken tussen de werknemersorganisaties en hun leden en tussen deze leden onderling, evenals om de werknemersorganisaties in staat te stellen gekozen leden van de Ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zijn partijen het volgende overeengekomen.

2. De werknemersorganisaties kunnen elk uit de kring van hun leden binnen elke onderneming een contactpersoon aanwijzen. Van deze aanwijzing wordt de werkgever mededeling gedaan.

3. De contactpersoon kan binnen de onderneming, maar buiten de arbeidstijd contact hebben met de overige in de onderneming werkzame leden van zijn organisatie(s).

4. De contactpersoon kan, indien dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten de arbeidstijd mogelijk is, na overleg met de werkgever, binnen de arbeidstijd contact hebben met de bezoldigde functionarissen van zijn organisatie.

5. De contactpersoon kan binnen de arbeidstijd contact hebben met de leden van de Ondernemingsraad wanneer het initiatief daartoe van deze leden uitgaat.

6. De contactpersonen zullen in redelijke mate gebruik maken van de mogelijkheid vrijaf te krijgen met behoud van het individueel overeengekomen loon voor de in de leden 4 en 5 genoemde activiteiten. Daarbij zal een maximum van 1 manuur per jaar per bij de betreffende organisatie aangesloten werknemer niet worden overschreden.

7. De werkgever zal - als regel buiten bedrijfstijd - nadat hem daarom is verzocht, bedrijfsruimte beschikbaar stellen voor vergaderingen met de in lid 2 genoemde leden en/of de in lid 3 genoemde leden en/of de in lid 4 genoemde bezoldigde functionarissen van de vakorganisaties.

8. De werkgever draagt er zorg voor dat de contactpersoon niet vanwege zijn werkzaamheden in het kader van het vakbondswerk in de onderneming wordt benadeeld in zijn positie in de onderneming, bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning. Een vakbondscontactpersoon heeft dezelfde rechten en rechtsbescherming als leden van de Ondernemingsraad, vastgelegd in de Wet op de Ondernemingsraden.

#### **ARTIKEL 41A – Faciliteit vakbondscontributie**

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

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

#### **ARTIKEL 42- Werkoverleg en overig overleg**

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

#### **ARTIKEL 43 - CAO-partijen**

1. CAO-partijen komen periodiek bijeen om overleg te plegen over alle onderwerpen, de bedrijfstak betreffende. Tevens hebben zij tot taak om:

- te beslissen op verzoeken om ontheffing (dispensatie) van een of meerdere artikelen van deze CAO, aangezien afwijking van het gestelde in deze CAO de goedkeuring van CAO-partijen behoeft voor zover niet al in deze CAO daarin is voorzien.
- te oordelen over geschillen over de inhoud en toepassing van deze CAO.

2. Het secretariaat van CAO-partijen is gevestigd:  
Postbus 1248, 3430 BE NIEUWEGEIN, telefoonnummer 030 - 6063238.

#### **ARTIKEL 44 - Duur, opzegging en verlenging**

1. Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 april 2010.

2. De duur van deze overeenkomst is bepaald op 21 maanden en loopt op 31 december 2011 van rechtswege af zonder dat formele opzegging vereist is.
3. Voorstellen tot wijziging van deze CAO worden schriftelijk ter kennis gebracht aan ieder der partijen bij deze arbeidsovereenkomst. Partijen zijn verplicht zo spoedig mogelijk in onderhandeling te treden over de eventuele ingediende voorstellen tot wijziging of vernieuwing van deze CAO.

## **Bijlage I**

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

### **Functielijst**

#### **Groep 1A**

##### **Dakassistent**

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

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

#### **Groep 1B**

##### **Aankomend dakdekker**

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

#### **Groep 2**

##### **Dakdekker**

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

### **Groep 3**

#### **Eerste dakdekker en chauffeur**

- a. Een werknemer die het vak beheerst doch nog niet als voorman geschikt is.
- b. Chauffeur. Een werknemer wiens arbeidstijd als regel in beslag wordt genomen door het vervoer van materialen in opdracht van zijn werkgever. Hij helpt bij het laden en lossen en draagt zorg dat dusdanig geladen wordt, dat verlies dan wel beschadiging van materiaal zoveel mogelijk wordt voorkomen en dat het verkeer niet in gevaar wordt gebracht. Hij controleert of de geladen dan wel geloste goederen in overeenstemming zijn met de hem verstrekte staten en laat voor ontvangst tekenen.  
Indien gedurende enige tijd geen chauffeurswerkzaamheden voorhanden zijn, kan hij worden verplicht andere hem passende werkzaamheden in de onderneming te verrichten. Deze arbeid zal geen wijziging brengen in de voor hem geldende loonbepalingen.  
In bijzondere gevallen dan wel indien vervoer van de werknemers dit noodzakelijk maakt, is hij gehouden langer te werken dan is gesteld in artikel 8 lid 3; een en ander in het raam van het Rijtijdenbesluit.

### **Groep 4**

#### **Voorman-dakdekker B**

Een werknemer die bij alle voorkomende werkzaamheden bekwaam is leiding te geven aan een ploeg dakdekkers en op elk gebied van het vak allround is. De voorman-dakdekker B is tevens belast met het toezicht op de veiligheid op het werk en op het gebruik van de persoonlijke beschermingsmiddelen, bedoeld in artikel 14 lid 4 van de CAO, door de dakdekkers die onder zijn leiding staan.

### **Groep 5**

#### **Voorman-dakdekker A**

De voorman-dakdekker B, die als regel leiding geeft aan 5 of meer personen. De voorman-dakdekker A is tevens belast met het toezicht op de veiligheid op het werk en op het gebruik van de persoonlijke beschermingsmiddelen, bedoeld in artikel 14 lid 4 van de CAO, door de dakdekkers die onder zijn leiding staan.

## Bijlage II

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

### Artikel 1 - Loonregeling

1. De garantieweeklonen en garantie-uurlonen bedragen met ingang van 1 april 2010:

#### Garantielonen voor volwassenen.

FUNKTIEGROEP	WEEKLOON	UURLOON
1A en 1B	468,40	11,71
2	496,00	12,40
3	524,00	13,10
4	552,40	13,81
5	580,40	14,51

#### Garantielonen voor jeugdigen met diploma vakopleiding.

LEEFTIJD	WEEKLOON	UURLOON
18 jaar	302,40	7,56
19 jaar	353,60	8,84
20 jaar	441,20	11,03
21 jaar	conform functiegroep 2	conform functiegroep 2

#### Garantielonen voor jeugdigen zonder diploma vakopleiding.

LEEFTIJD	WEEKLOON	UURLOON
16 jaar	199,60	4,99
17 jaar	222,40	5,56
18 jaar	248,00	6,20
19 jaar	278,00	6,95
20 jaar	367,60	9,19
21 jaar	414,40	10,36

## Garantielonen voor nieuwe instromers (zonder ervaring in de sector).

LEEFTIJD	1 <sup>e</sup> halfjaar		2 <sup>e</sup> halfjaar	
	Weekloon	Uurloon	Weekloon	Uurloon
16 jaar	134,00	3,35	156,00	3,90
17 jaar	152,00	3,80	175,60	4,39
18 jaar	173,20	4,33	198,00	4,95
19 jaar	197,20	4,93	224,40	5,61
20 jaar	241,60	6,04	283,60	7,09
21 jaar	280,40	7,01	325,20	8,13
22 jaar en ouder	360,80	9,02	396,80	9,92

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

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

### Artikel 3 - Individueel overeengekomen loon

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

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

## **Artikel 4 - Prestatiebeloning**

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

## **Artikel 5 - Algemene loonsverhogingen**

- a. De garantielonen worden gedurende de looptijd van deze CAO volgens de gebruikelijke systematiek op de volgende wijze verhoogd:
- per 1 oktober 2010 met 0,3%
  - per 1 april 2011 met 0,7%

De procentuele stijging van het consumentenprijsindexcijfer werknemers-laag (CBS) is daarin begrepen.

- b. Aanpassing van individueel overeengekomen lonen, welke hoger zijn dan het garantieloon vindt slechts plaats voor zover dit individueel overeengekomen loon niet hoger is dan 110% van het garantieloon. Bij wijze van eenmalige uitzondering zullen deze aanpassingen gedurende de looptijd van deze CAO echter over het gehele individueel overeengekomen loon gaan en dus niet, zoals gebruikelijk, tot de grens van 110% van het garantieloon.

## **Artikel 6 - Minder valide werknemers**

De werkgever is bevoegd voor een werknemer, die als gevolg van zijn geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid minder valide is, in overleg met de CAO-partijen als bedoeld in artikel 43 van deze CAO een afwijkend garantieloon vast te stellen.

## **Artikel 7 - Toeslag voor sloopwerk**

1. Indien een bestaande dakbedekking moet worden gesloopt, of indien bij het aanbrengen van een dakbedekking een isolatie van celglasplaten verwerkt moet worden, zal de werkgever een extra beloning toekennen in de vorm van een afzonderlijke toeslag.

Deze toeslag bedraagt per 1 april 2010 € 0,36 per uur voor de tijd die daadwerkelijk aan bewerking wordt besteed.

2. De in het eerste lid genoemde toeslag zal aangepast worden aan de hand van het percentage waarmee de garantielonen verhoogd worden.

## **Artikel 8 - Diplomatoeslag**

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

## **Artikel 9 - Premie schadevrij rijden**

1. Aan chauffeurs, die in dienst van een werkgever een geheel kwartaal schadevrij hebben gereden, wordt een premie toegekend.  
Onder schadevrij wordt verstaan, dat geen schaden zijn veroorzaakt door schuld of nalatigheid van de chauffeur.
2. Per 1 april 2010 is de hoogte van de premie als volgt bepaald:
  - a. Na afloop van het eerste schadevrij kalenderkwartaal bedraagt de premie over dat kwartaal € 11,54
  - b. Voor ieder direct aansluitend kalenderkwartaal dat schadevrij wordt gereden, wordt de premie verhoogd met € 1,82 tot een maximum premie van € 18,38 per kwartaal.  
Zodra men over een bepaald kwartaal geen premie heeft genoten zal over het eerstvolgende kalenderkwartaal wederom € 11,54 worden uitbetaald.
  - c. Nadat 12 aaneengesloten kwartalen schadevrij is gereden, wordt een extra bonus van € 23,39 toegekend.  
Na elke hierop volgende vier aaneengesloten kwartalen schadevrij rijden zal wederom een extra bonus van € 23,39 worden toegekend.
3. De in het tweede lid, onder a, b en c genoemde premies dan wel bonus zullen aangepast worden aan de hand van het percentage waarmee de garantielonen verhoogd worden.

## **Bijlage III**

### **Protocollen**

1. Partijen zijn overeengekomen dat gedurende de looptijd van de CAO een onderzoek gedaan zal worden naar de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden van UTA-personeel.
2. Partijen zijn overeengekomen dat gedurende de looptijd van de CAO de CAO-tekst inclusief die van de bedrijfstakeigen regelingen zal worden geactualiseerd dan wel gecomprimeerd ter bevordering van de leesbaarheid. Hieronder is in elk geval begrepen de aanpassing van artikel 8D.
3. Partijen zijn overeengekomen dat per 1 oktober 2010 een structurele verlaging van de werkgeverspremie voor de Stichting SF BIKUDAK plaatsvindt van 0,3%.



4. Partijen zijn overeengekomen dat het handmatig tillen van dakbedekkingsmaterialen zwaarder dan 25 kilo vanaf 1 januari 2012 wordt verboden. Vanaf deze datum zullen deze materialen nog slechts mechanisch worden verplaatst. Zie ook bijlage VII.
5. Partijen zijn overeengekomen strategisch paritair beraad te zullen voeren over de volgende onderwerpen: ZZP-ers, financiering van de branchestructuur en arbeidsomstandigheden. Met betrekking tot ZZP-ers houdt deze afspraak in dat CAO-partijen zich zullen beraden op de huidige en (beoogde) toekomstige positie van ZZP-ers op het punt van arbo, verzekeringsplicht ouderdom en arbeidsongeschiktheid, verantwoordelijkheid opdrachtgeverschap.

## **Bijlage IV**

### **MODEL VOOR EEN ARBEIDSREGLEMENT**

als bedoeld in artikel 40 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

#### **Artikel 1 - Algemene bepalingen**

In dit reglement wordt verstaan onder:

**Werkgever:**

iedere werkgever in het bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijf in de zin van artikel 1, lid a van de CAO.

**Werknemer:**

hetzij: iedere werknemer in dienst van de werkgever op wie de CAO van toepassing is.

hetzij: iedere mannelijke of vrouwelijke werknemer, wiens/wier loon per week wordt uitbetaald.

**Bedrijf:**

alle objecten waarop de werknemers werkzaam zijn, wier functies zijn opgenomen in de bij de CAO behorende functielijst.

**CAO:**

de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

#### **Artikel 2 - Aanneming**

Een werknemer wordt niet als zodanig aangenomen voordat hij een arbeidsovereenkomst heeft getekend en aan de werkgever ter hand gesteld, in welke overeenkomst onder meer is gesteld, dat de werknemer een volledig exemplaar van de voor hem geldende CAO alsmede van dit arbeidsreglement heeft ontvangen, dat hij van de daarin opgenomen bepalingen goede nota heeft genomen en dat hij zich met de inhoud van die bepalingen zonder enig voorbehoud verenigt.

### **Artikel 3 - Mededelingen aan de werknemers**

Voor de werknemers bestemde mededelingen worden per circulaire bekend gemaakt. Deze circulaire bereikt de werknemer per post of via het loonzakje. Door de werkgever zijn zodanig maatregelen getroffen, dat iedere belanghebbende in het bezit van een circulaire komt, zodat een beroep op de onbekendheid met de inhoud daarvan niet kan worden aanvaard, tenzij de werknemer kan aantonen dat deze onbekendheid hem redelijkerwijze niet kan worden aangerekend.

### **Artikel 4 - Verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer is verplicht zich naar dit reglement, naar de CAO en naar de op grond van de CAO aangegane overeenkomst en afspraken alsmede naar de door de werkgever gegeven instructies te gedragen. Hij dient bij het verrichten van zijn werkzaamheden steeds de grootst mogelijke zorgvuldigheid en voorzichtigheid te betrachten, met volledige inachtneming van datgene, wat in artikel 4 der CAO daaromtrent is bepaald.
2. De werknemer is verplicht de door de werkgever ter beschikking gestelde persoonlijke en/of collectieve beschermingsmiddelen te gebruiken. Onder persoonlijke en/of collectieve beschermingsmiddelen worden o.a. verstaan:
  - oordoppen;
  - een gezichtsmasker casu quo stofkap;
  - veiligheidsschoenen;
  - werkhandschoenen;
  - hekwerk;
  - dakrandbeveiliging.
3. De werknemer dient zich in het bedrijf, waar hij werkzaam is, behoorlijk en correct te gedragen tegenover werkgever, opdrachtgever, architect en hun gemachtigden.
4. Bij overtreding van de verplichting tot geheimhouding, bedoeld in artikel 4 lid 6 der CAO is de werkgever gerechtigd om - onverminderd de straf bij de wet op schending van geheimen gesteld (artikel 273 Wetboek van Strafrecht) - schadevergoeding van betrokken werknemer te vorderen, tenzij hij er de voorkeur aan mocht geven tot toepassing van het in artikel 16 van dit reglement bepaalde over te gaan.

### **Artikel 5 - Arbeidstijd**

De arbeidstijden en de rusttijden evenals de reistijd worden door de werkgever vastgesteld met inachtneming van het in de CAO gestelde. Ze worden per circulaire bekend gemaakt.

De werknemer moet zich bij de aanvang van de arbeidstijd bevinden op de plaats waar hij zijn werk moet verrichten en dan terstond met het werk aanvangen. De werknemer mag zijn werkzaamheden niet vóór het einde van de arbeidstijd beëindigen.

Vóór het begin en na het einde van de vastgestelde arbeidstijd mag slechts worden gewerkt indien en voor zover de werkgever daartoe opdracht heeft gegeven dan wel toestemming heeft verleend.

De werknemer mag noch voor, noch tijdens, noch na de arbeidstijd in het bedrijf arbeid voor zichzelf of voor derden verrichten, tenzij hem daartoe door of namens de werkgever opdracht is verstrekt dan wel toestemming is verleend.

De werknemer mag zich gedurende de arbeidstijd slechts uit het bedrijf waar hij werkzaam is verwijderen, wanneer hem daartoe door of namens de werkgever toestemming is verleend.

## **Artikel 6 - Loonbetaling**

Het loon moet hetzij door de werkgever hetzij door iemand, aan wie hij een schriftelijke machtiging heeft verstrekt, als regel bij de werkgever of diens gemachtigde worden afgehaald. De uitbetaling aan een gemachtigde zal te allen tijde door de werkgever kunnen worden geweigerd zonder opgave van redenen.

In die gevallen, waarin het loon door de werknemer niet bij de werkgever of diens gemachtigde kan worden afgehaald, ontvangt de werknemer het loon via een door de werkgever aan te wijzen tussenpersoon.

De loonbetaling geschiedt op .. dag. Bij elke loonbetaling wordt aan de werknemer een specificatie van de wijze van vaststelling van het bruto- en nettoloon gegeven.

Van het loon kunnen alle bij overheidsmaatregelen voorgeschreven bijdragen of aftrek en de op grond van dit reglement, van de CAO of van de op grond van dit reglement, van de CAO of van de op grond van de CAO aangegane overeenkomsten of afspraken verschuldigde bijdragen of aftrek worden ingehouden.

Indien het ontvangen loonbedrag niet in overeenstemming mocht zijn met het op de specificatie aangegeven nettobedrag moet daarvan terstond bij de uitbetaling kennis worden gegeven. Eventuele bezwaren tegen de loonberekening moeten zo spoedig mogelijk schriftelijk ter kennis van de werkgever worden gebracht, onder overlegging van de desbetreffende specificatie.

## **Artikel 7 - Burgerlijke stand**

Een werknemer, die gezinshoofd is, moet van een geboorte of sterfgeval in zijn gezin, evenals van elke andere gebeurtenis, waarvan de bekendheid daarmede voor de werkgever van belang kan zijn in verband met de wettelijke bepalingen betreffende de belastingheffing en de sociale verzekeringen, zo spoedig mogelijk aan de werkgever kennis geven onder mededeling van de datum waarop de bewuste gebeurtenis heeft plaatsgevonden en onder overlegging van de door de werkgever verlangde bewijsstukken.

Een werknemer die in het huwelijk treedt, moet daarvan uiterlijk de tweede dag na de huwelijksluiting mededeling doen aan de werkgever onder mededeling van de datum van het huwelijk.

In geval van echtscheiding van de werknemer moet deze laatste daarvan aan de werkgever mededeling doen uiterlijk twee dagen na de inschrijving van het echtscheidingsvonnis in de registers van de Burgerlijke stand.

Een werknemer, die van adres verandert, moet dit onmiddellijk na de verhuizing aan de werkgever opgeven.

## **Artikel 8 - Ziekte**

In geval van ziekte van de werknemer is de werknemer verplicht hiervan onmiddellijk - dan wel indien de ziekte intreedt tussen de arbeidstijden of de werkdagen in, voor aanvang van de eerste voor hem geldende arbeidstijd volgend op het begin van zijn ziekte - aan de werkgever kennis te geven. De werknemer is verplicht zich gedurende zijn ziekte te gedragen naar de voorschriften en de bepalingen van de Ziektewet, van het uitvoerende orgaan van de Ziektewet en van het Ziekenfondsbesluit.

De werknemer is verplicht aan een door de werkgever of door de betrokken bedrijfsvereniging aangewezen controlerend arts dan wel lekencontroleur de door hem (hen) gevraagde inlichtingen te verstrekken en desgevraagd toegang tot zijn woning te verlenen.

## **Artikel 9 - Ongeval**

Onverminderd de in artikel 8 opgenomen bepalingen is de werknemer verplicht zijn werkgever onmiddellijk in kennis te stellen van elk letsel of ongeval - hoe gering ook - dat hem in verband met de uitoefening van zijn arbeid overkomt. De werknemer moet zich met elke verwonding onmiddellijk vervoegen bij zijn directe chef en de door deze gegeven aanwijzingen nauwkeurig opvolgen.

## **Artikel 10 - Medisch onderzoek**

De werknemer is gehouden om zich, telkens wanneer de werkgever dat verlangt, te onderwerpen aan een medisch onderzoek casu quo een periodieke keuring door een door de werkgever aan te wijzen arts. Bij weigering om zich aan een onderzoek casu quo periodieke keuring, als in de vorige alinea van dit artikel bedoeld, te onderwerpen, kan de werknemer met onmiddellijke ingang worden ontslagen.

## **Artikel 11 - Aansprakelijkheid voor schade**

De werknemer is - zoals ook in het Burgerlijk Wetboek is bepaald - aansprakelijk voor alle schade, waardevermindering, zoekraken of verlies door zijn opzet, schuld of nalatigheid veroorzaakt aan - respectievelijk met betrekking tot - een zaak of zaken, die het eigendom van de werkgever zijn of door derden aan de werkgever zijn toevertrouwd.

In dergelijke gevallen kan de werkgever een schadevergoeding eisen, die door hem voor ieder geval naar billijkheid wordt vastgesteld en op het loon kan worden ingehouden.

De werkgever kan echter, indien hij daaraan in een bepaald geval de voorkeur mocht geven, in plaats van tot het eisen van een schadevergoeding overgaan tot het treffen van een boete krachtens artikel 16 van dit reglement.

## **Artikel 12 - Onwerkbaar weer**

Onder alle weersomstandigheden dient de werknemer steeds naar zijn werk te gaan, tenzij door de werkgever anders wordt beslist.

Indien ten gevolge van de weersomstandigheden het werk niet kan worden aangevangen dan wel niet langer kan worden voortgezet is de werknemer verplicht zich onmiddellijk met de opzichter - en bij diens afwezigheid met de werkgever in verbinding te stellen teneinde instructies te ontvangen.

## **Artikel 13 - Einde van de werkweek**

De werknemer is gehouden zijn werkkleding en het hem verstrekte gereedschap mee naar huis te nemen aan het einde van de werkweek en bij onderbreking van de werkzaamheden, zulks teneinde moeilijkheden bij overplaatsing naar een ander werk te voorkomen.

Moet hij na een overplaatsing één en ander nog ophalen, dan kan dit slechts geschieden op eigen kosten en buiten arbeidstijd.

## **Artikel 14 - Telefoongesprekken**

Van de telefoon mag slechts gebruik worden gemaakt in spoedeisende gevallen, het werk betreffende. De gemaakte kosten zullen door de werkgever worden vergoed. In alle andere gevallen worden de kosten niet vergoed.

(Mededelingen van persoonlijke aard, zoals aanvragen voor snipperdagen, loonklachten enzovoorts dienen schriftelijk of mondeling te worden afgedaan; ook ziekte- en ongevalsmeldingen komen voor rekening van de werknemer zelf.).

## **Artikel 15 - Bedrijfskleding**

Hetzij:

De werknemer is verplicht om tijdens het werk de door de werkgever voorgeschreven bedrijfskleding te dragen.

De werknemer moet bij het begin van de week met goed gereinigde en goed onderhouden bedrijfskleding op het werk verschijnen.

De werkgever behoudt zich het recht voor om werknemers, die dit voorschrift niet opvolgen, de toegang tot het werk te ontzeggen totdat zij aan de gestelde eisen hebben voldaan.

De bedrijfskleding wordt ter beschikking gesteld door en blijft eigendom van de werkgever. De uitgifte geschiedt volgens door de werkgever nader vast te stellen regels. Bij vertrek of beëindiging van het dienstverband en in het geval dat de verstrekte bedrijfskleding niet langer benodigd is moet de werknemer deze bij de werkgever inleveren.

De werknemer is verplicht voor de aan hem door de werkgever verstrekte bedrijfskleding de grootste zorg in acht te nemen. Bij aan zijn schuld, onachtzaamheid of opzet te wijten beschadiging van deze kleding kan de werkgever te zijner keuze vergoeding van de daardoor ontstane schade - welke vergoeding door hem naar billijkheid zal worden vastgesteld en op het loon kan worden ingehouden - eisen, dan wel een boete opleggen krachtens artikel 16 van dit reglement.

Hetzij:

De werknemer is verplicht om tijdens het werk bedrijfskleding te dragen van door de werkgever voorgeschreven aard. Hij dient bij het begin van de week met goed gereinigde en goed onderhouden bedrijfskleding op het werk te verschijnen.

De werkgever behoudt zich het recht voor om werknemers, die dit voorschrift niet opvolgen, de toegang tot het werk te ontzeggen totdat zij aan de gestelde eisen hebben voldaan.

De werknemers zullen .. maal per jaar in de gelegenheid worden gesteld deze bedrijfskleding tegen een door de werkgever vastgestelde vergoeding - welke niet meer zal bedragen dan €..... (eventueel: de helft van de inkoopprijs) - bij de werkgever te betrekken. De uit dezen hoofde door de werknemer verschuldigde vergoeding zal in gedeelten op het loon worden ingehouden.

Bij aan schuld, onachtzaamheid of opzet van de werknemer te wijten beschadiging, verwaarlozing of zoekraken van deze kleding voordat volledige afbetaling heeft plaatsgevonden, heeft de werkgever het recht het nog niet betaalde gedeelte van de aanschaffingsprijs direct in zijn geheel op te eisen, terwijl voorts tot het aanschaffen van nieuwe werkkleding door de werkgever niet eerder gelegenheid zal worden geboden dan op het tijdstip, waarop dat bij normaal gebruik zou zijn geschied.

### **Artikel 16 - Boeten**

In de hierna volgende gevallen kan de werkgever een boete opleggen ter hoogte van het bij elk vermelde bedrag. Een opgelegde boete zal niet hoger mogen zijn dan het bedrag van één dag loon van de betrokken werknemer.

Indien aan werknemer binnen één week meer boeten worden opgelegd, zal het totale bedrag niet hoger mogen zijn dan het bedrag van één dag loon van de betrokken werknemer.

De boeten worden gestort in ...

### **Artikel 17 - Schorsing**

In alle gevallen, genoemd in de artikelen .. en .. van dit reglement en in geval van herhaling van een der overtredingen, genoemd in de artikelen 16 en .. van dit reglement, kan de werkgever aan de werknemer de toegang tot het werk ontzeggen zonder behoud van loon voor een termijn van ten hoogste ... dagen.

### **Artikel 18 - Ontslag met onmiddellijke ingang**

De werknemer, die onjuiste, onvolledige of valse mededelingen verstrekt aan de werkgever (in het bijzonder bij aanneming), die zich misdraagt tegen de goede zeden, die zich schuldig maakt aan dienstweigering, dronkenschap, bedrog, diefstal, vernieling of beschadiging van het eigendom van de werkgever of van derden, wangedrag, ordeverstoring of overtredingen als bedoeld in artikel 7: 678 BW, dan wel aan overtreding van het bepaalde in de artikelen .. en ... van dit reglement, kan met onmiddellijke ingang worden ontslagen.

## **Artikel 19 – Ontslagname zonder inachtneming van de opzegtermijn**

De werknemer, die de overeenkomst zonder inachtneming van de opzegtermijn verbreekt, is aan de werkgever een schadeloosstelling verschuldigd, gelijk aan het bedrag van het loon over de tijd dat de dienstbetrekking bij regelmatige beëindiging nog voort zou hebben moeten duren, tenzij de werkgever er voorkeur aan geeft de in artikel 7: 677 BW genoemde schadevergoeding te vorderen dan wel een vordering ex artikel 7: 682 BW in te stellen.

## **Artikel 20 - Uitreiking reglement**

Door de werkgever wordt aan de werknemer een exemplaar van dit reglement uitgereikt.

Door de werknemer wordt een tweede exemplaar van dit reglement getekend als bewijs van het feit, dat hij zich met de inhoud ervan verenigt. Dit laatste exemplaar wordt door de werkgever bewaard.

## **Bijlage V**

Hierna treft u wetteksten aan. Aan de opgenomen teksten kunnen geen rechten worden ontleend. De meest recent geldende wettekst is van toepassing.

## **Burgerlijk Wetboek Boek 6, Verbintenissenrecht**

### **Titel 3. Onrechtmatige daad**

#### **AFDELING 2. Aansprakelijkheid voor personen en zaken**

##### **Artikel 6:170**

1. Voor schade, aan een derde toegebracht door een fout van een ondergeschikte, is degene in wiens dienst de ondergeschikte zijn taak vervult aansprakelijk, indien de kans op de fout door de opdracht tot het verrichten van deze taak is vergroot en degene in wiens dienst hij stond, uit hoofde van hun desbetreffende rechtsbetrekking zeggenschap had over de gedragingen waarin de fout was gelegen.
2. Stond de ondergeschikte in dienst van een natuurlijke persoon en was hij niet werkzaam voor een beroep of bedrijf van deze persoon, dan is deze slechts aansprakelijk, indien de ondergeschikte bij het begaan van de fout handelde ter vervulling van de hem opgedragen taak.
3. Zijn de ondergeschikte en degene in wiens dienst hij stond, beiden voor de schade aansprakelijk, dan behoeft de ondergeschikte in hun onderlinge verhouding niet in de schadevergoeding bij te dragen, tenzij de schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. Uit de omstandigheden van het geval, mede gelet op de aard van hun verhouding, kan anders voortvloeien dan in de vorige zin is bepaald.

# Burgerlijk Wetboek Boek 7, Bijzondere overeenkomsten

## Titel 10. Arbeidsovereenkomst

### AFDELING 1. Algemene bepalingen

#### Artikel 610

1. De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.
2. Indien een overeenkomst zowel aan de omschrijving van lid 1 voldoet als aan die van een andere door de wet geregelde bijzondere soort van overeenkomst, zijn de bepalingen van deze titel en de voor de andere soort van overeenkomst gegeven bepalingen naast elkaar van toepassing. In geval van strijd zijn de bepalingen van deze titel van toepassing.

### AFDELING 2. Loon

#### Artikel 628

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
2. Indien hem krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
3. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.
4. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst slechts bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten in de zin van artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 in totaal voor ten hoogste zes maanden worden overeengekomen.
7. Na het verstrijken van de termijn, bedoeld in lid 5, kan van dit artikel slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

#### Artikel 629

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.



2. Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in lid 1 bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
  - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
  - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
  - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
  - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;
  - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijk grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.

10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
  - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
  - b. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
  - c. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld of met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
  - d. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
  - e. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.

### **Artikel 629a**

1. De rechter wijst een vordering tot betaling van loon als bedoeld in artikel 629 af, indien bij de eis niet een verklaring is gevoegd van een deskundige, benoemd door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, omtrent de verhindering van de werknemer om de bedongen of andere passende arbeid te verrichten respectievelijk diens nakoming van de verplichtingen, bedoeld in artikel 660a.
2. Lid 1 geldt niet indien de verhindering respectievelijk de nakoming niet wordt betwist of het overleggen van de verklaring in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevergd.
3. De deskundige, die zijn benoeming heeft aanvaard, is verplicht zijn onderzoek onpartijdig en naar beste weten te volbrengen.
4. De deskundige die de hoedanigheid van arts bezit, kan de voor zijn onderzoek van belang zijnde inlichtingen over de werknemer inwinnen bij de behandelende arts of de behandelend arts. Zij verstrekken de gevraagde inlichtingen voor zover daardoor de persoonlijke levenssfeer van de werknemer niet onevenredig wordt geschaad.
5. De rechter kan op verzoek van een der partijen of ambtshalve bevelen dat de deskundige zijn verklaring nader schriftelijk of mondeling toelicht of aanvult.

6. De werknemer wordt ter zake van een vordering als bedoeld in het eerste lid slechts in de kosten van de werkgever als bedoeld in artikel 237 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering veroordeeld in geval van kennelijk onredelijk gebruik van procesrecht.
7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan worden bepaald dat de in het eerste lid bedoelde deskundige door een ander dan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen wordt aangewezen.

### **AFDELING 3. Vakantie en verlof**

#### **Artikel 634**

1. De werknemer verwerft over ieder jaar waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft gehad, aanspraak op vakantie van ten minste vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week of, als de overeengekomen arbeidsduur in uren per jaar is uitgedrukt, van ten minste een overeenkomstige tijd.
2. De werknemer die over een deel van een jaar recht op loon heeft gehad, verwerft over dat deel aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende het gehele jaar recht had op loon over de volledige overeengekomen arbeidsduur.
3. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten aanzien van werknemers wier arbeidsovereenkomst eindigt nadat deze ten minste een maand heeft geduurd, van lid 2 worden afgeweken in die mate dat de aanspraak op vakantie wordt berekend over tijdvakken van een maand.

#### **Artikel 635**

1. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, omdat:
  - a. hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
  - b. hij vakantie als bedoeld in artikel 641 lid 3 geniet;
  - c. hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
  - d. hij, anders dan ten gevolge van de arbeidsongeschiktheid, bedoeld in de leden 2 tot en met 4, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
  - e. hij verlof als bedoeld in artikel 643 geniet;
  - f. hij verlof als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg geniet.
2. In afwijking van artikel 634 verwerft de vrouwelijke werknemer die wegens zwangerschap of bevalling niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.

3. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die wegens adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
4. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige arbeidsduur arbeid zou hebben verricht. Indien de ziekte door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven, verwerft de werknemer evenmin aanspraak op vakantie. De werknemer heeft evenmin aanspraak op vakantie voor de tijd gedurende welke hij door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt, hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht dan wel hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten.
5. De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
6. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de leden 1 tot en met 4 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

### **Artikel 636**

1. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens een van de redenen, bedoeld in artikel 635 leden 1, 4 en 5 kunnen slechts indien in een voorkomend geval de werknemer ermee instemt worden aangemerkt als vakantie, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het in artikel 634 bedoelde minimum.
2. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens een van de redenen, bedoeld in artikel 635, leden 2 en 3, kunnen niet worden aangemerkt als vakantie.

### **Artikel 641**

1. Een werknemer die bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft, heeft recht op een uitkering in geld tot een bedrag van het loon over een tijdvak overeenkomend met de aanspraak, tenzij artikel 639 lid 2 van toepassing is.

2. De werkgever is verplicht aan de werknemer een verklaring uit te reiken waaruit blijkt over welk tijdvak de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft.
3. Indien de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, heeft hij tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op vakantie zonder behoud van loon gedurende het tijdvak waarover hij blijkens de in lid 2 bedoelde verklaring nog aanspraak op vakantie had.
4. Bij schriftelijke overeenkomst kan van lid 3 worden afgeweken, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het in artikel 634 bedoelde minimum.

### **Artikel 643**

1. De werknemer kan verlangen dat de werkgever hem verlof zonder behoud van loon verleent voor het als lid bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer der Staten-Generaal, van vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld, uitgezonderd echter de Tweede Kamer der Staten-Generaal, alsmede van commissies uit deze organen. Deze bepaling vindt mede toepassing op de werknemer die deel uitmaakt van een met algemeen bestuur belast orgaan van een waterschap.
2. Indien daarover tussen de werkgever en de werknemer geen overeenstemming bestaat, stelt de rechter op verzoek van de meest gereede partij vast in welke mate dit verlof behoort te worden verleend. De rechter beoordeelt in hoever, gezien het belang dat de werknemer aan de in lid 1 bedoelde vergaderingen kan deelnemen, in redelijkheid van de werkgever kan worden gevegd dat de werknemer afwezig is. De beschikking van de rechter is uitvoerbaar bij voorraad.
3. De leden 1 en 2 vinden overeenkomstige toepassing op gedeputeerden, wethouders en leden van het dagelijks bestuur van een waterschap, wier functie niet als een volledige wordt bezoldigd. Bij algemene maatregel van bestuur wordt bepaald, welke gedeputeerdenfuncties en wethoudersfuncties voor de toepassing van dit artikel als volledig bezoldigd worden aangemerkt.
4. Dit artikel blijft buiten toepassing ten aanzien van die groepen werknemers voor wie uit hoofde van verlening van rijksvergoeding bij of krachtens de wet een andere regeling is vastgesteld.

## **AFDELING 5. Enkele bijzondere bedingen in de arbeidsovereenkomst**

### **Artikel 650**

1. De werkgever kan slechts boete stellen op de overtreding van de voorschriften van de arbeidsovereenkomst, indien in de arbeidsovereenkomst de voorschriften op de overtreding waarvan boete is gesteld en het bedrag van de boete zijn vermeld.
2. De overeenkomst waarbij boete wordt bedongen, wordt schriftelijk aangegaan.
3. De overeenkomst waarbij boete is bedongen, vermeldt nauwkeurig de bestemming van de boete. Zij mogen noch onmiddellijk noch middellijk strekken tot persoonlijk voordeel van de werkgever zelf of van degene aan wie de werkgever de bevoegdheid heeft verleend om aan werknemers een boete op te leggen.
4. Iedere boete, in een overeenkomst bedongen, is op een bepaald bedrag gesteld, uitgedrukt in het geld waarin het loon in geld is vastgesteld.
5. Binnen een week mag aan de werknemer geen hoger bedrag aan gezamenlijke boetes worden opgelegd dan zijn in geld vastgesteld loon voor een halve dag. Geen afzonderlijke boete mag hoger dan dit bedrag worden gesteld.

6. Elk beding in strijd met enige bepaling van dit artikel is nietig. Echter mag, doch alleen ten aanzien van werknemers wier in geld vastgesteld loon meer bedraagt dan het voor hen geldende minimumloon bij schriftelijk aangegane overeenkomst van de bepalingen van de leden 3, 4 en 5 worden afgeweken. Is zulks geschied, dan zal de rechter steeds bevoegd zijn de boete op een kleinere som te bepalen, indien de opgelegde boete hem bovenmatig voorkomt.
7. Ondergaat het bedrag van het loon, genoemd in lid 6, wijziging, dan wordt de werking van bedingen waarbij van de leden 3, 4 en 5 is afgeweken, geschorst jegens de werknemer wiens in geld vastgesteld loon niet meer bedraagt dan het gewijzigd bedrag van het minimumloon.
8. Onder het stellen en bedingen van boete in de zin van dit artikel wordt begrepen het door de werkgever bedingen van boete als bedoeld in de artikelen 91 tot en met 94 van Boek 6.

## **AFDELING 6. Enkele bijzondere verplichtingen van de werkgever**

### **Artikel 658a**

1. De werkgever bevordert ten aanzien van de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, de inschakeling in de arbeid in zijn bedrijf. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en in het bedrijf van de werkgever geen andere passende arbeid voorhanden is, bevordert de werkgever, gedurende het tijdvak waarin de werknemer jegens hem recht op loon heeft op grond van artikel 629, artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de inschakeling van de werknemer in voor hem passende arbeid in het bedrijf van een andere werkgever.
2. Uit hoofde van de uitoefening van zijn taak, bedoeld in lid 1, is de werkgever verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is, opdat de werknemer, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten.
3. Uit hoofde van de uitoefening van zijn taak, bedoeld in lid 1, stelt de werkgever in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en artikel 25, tweede lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de werknemer regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
4. Onder passende arbeid als bedoeld in lid 1 en 2 wordt verstaan alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.
5. De werkgever en degene door wie de werkgever zich op grond van artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 laat bijstaan, verstrekken een reïntegratiebedrijf als bedoeld in artikel 1 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen gegevens voorzover deze noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de door de werkgever aan dit bedrijf opgedragen werkzaamheden, alsmede het sociaal-fiscaalnummer van de persoon wiens inschakeling in de arbeid door dat reïntegratiebedrijf wordt bevorderd.

Het reïntegratiebedrijf verwerkt deze gegevens slechts voorzover dat noodzakelijk is voor deze werkzaamheden en gebruikt slechts met dat doel het sociaal-fiscaalnummer bij die verwerking. Onder sociaal- fiscaalnummer wordt in dit artikel verstaan het nummer, bedoeld in artikel 2, derde lid, onderdeel j, van de Algemene Wet inzake rijksbelastingen.

6. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de eigenrisicodrager, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel h, van de Ziektewet en de persoon, bedoeld in artikel 63, eerste lid, van de Ziektewet, gedurende de periode dat de eigenrisicodrager aan die persoon ziekengeld moet betalen.

### **Artikel 658b**

1. De rechter wijst een vordering tot nakoming van de verplichting, bedoeld in artikel 658a lid 2, af, indien bij de eis niet een verklaring is gevoegd van een deskundige, benoemd door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, omtrent de nakoming van die verplichting door de werkgever.
2. Lid 1 geldt niet indien de nakoming niet wordt betwist of het overleggen van de verklaring in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevergd.
3. De deskundige, die zijn benoeming heeft aanvaard, is verplicht zijn onderzoek onpartijdig en naar beste weten te volbrengen.
4. De deskundige die de hoedanigheid van arts bezit, kan de voor zijn onderzoek van belang zijnde inlichtingen over de werknemer inwinnen bij de behandelend arts of de behandelend artsen. Zij verstrekken de gevraagde inlichtingen voor zover daardoor de persoonlijke levenssfeer van de werknemer niet onevenredig wordt geschaad.
5. De rechter kan op verzoek van een der partijen of ambtshalve bevelen dat de deskundige zijn verklaring nader schriftelijk of mondeling toelicht of aanvult.
6. De werknemer wordt ter zake van een vordering als bedoeld in het eerste lid slechts in de kosten van de werkgever, bedoeld in artikel 237 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering, veroordeeld in geval van kennelijk onredelijk gebruik van procesrecht.
7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan worden bepaald dat de in het eerste lid bedoelde deskundige door een ander dan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen wordt aangewezen.

## **AFDELING 7. Enkele bijzondere verplichtingen van de werknemer**

### **Artikel 660a**

De werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, is verplicht:

- a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 658a lid 2;
- b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;
- c. passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.

## **AFDELING 9. Einde van de arbeidsovereenkomst**

### **Artikel 667**

1. Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst, bij de wet of door het gebruik aangegeven.
2. Voorafgaande opzegging is in dat geval nodig:
  - a. indien zulks bij schriftelijk aangegane overeenkomst is bepaald;
  - b. indien volgens de wet of het gebruik opzegging behoort plaats te vinden en daarvan niet, waar zulks geoorloofd is, bij schriftelijk aangegane overeenkomst is afgeweken.
3. Een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1 kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.
4. Indien een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst, die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is geëindigd, éénmaal of meermalen is voortgezet door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, is in afwijking van lid 1 voor de beëindiging van die laatste arbeidsovereenkomst voorafgaande opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
5. Van een voortgezette arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 4 is eveneens sprake indien eenzelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkanders opvolger te zijn.
6. Voor de beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig.
7. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens het in het huwelijk treden van de werknemer of wegens het aangaan van een geregistreerd partnerschap door de werknemer, is nietig.
8. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens zwangerschap of bevalling van de werkneemster, is nietig.

### **Artikel 668**

1. Indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667 lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.
2. Hetzelfde geldt, wanneer in de gevallen waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting der arbeidsovereenkomst niet opzettelijk zijn geregeld.

### **Artikel 668a**

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
  - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
  - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.



2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

### **Artikel 670**

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
  - a. ten minste twee jaren heeft geduurd;
  - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Centrale organisatie werk en inkomen, genoemd in hoofdstuk 4 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is ontvangen.Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.
3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.

4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met de werknemer die lid is van:

- 1°. een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad, een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeelsvertegenwoordiging;
- 2°. een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
- 3°. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE als bedoeld in de Wet rol werknemers bij de Europese vennootschap, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers.

Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.

5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer wordt verricht zonder toestemming van de werkgever.
6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.
7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg, op kort- en langdurend zorgverlof als bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg, dan wel zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.
8. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 662, lid 2, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.
9. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 5:4, eerste lid, derde volzin, van de Arbeidstijdenwet.
10. De termijn van twee jaren, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd:
  - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
  - b. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;

- c. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
  - d. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
11. Voor de toepassing van lid 4 en artikel 670a lid 1 wordt tevens onder de SE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2001/86 van de Raad van de Europese Unie van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (*PbEG L 294*).
  12. Van de leden 1 eerste zin en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

#### **Artikel 674**

1. De arbeidsovereenkomst eindigt door de dood van de werknemer.
2. Niettemin is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag van het overlijden, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.
3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
4. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 2, kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.
5. Lid 2 geldt niet indien de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3, geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 of indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
6. Van dit artikel kan niet ten nadele van de nagelaten betrekkingen worden afgeweken.

### **Artikel 676**

1. Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.
2. Bij een zodanige opzegging zijn de artikelen 681 en 682 niet van toepassing.

### **Artikel 677**

1. Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij. De partij die opzegt zonder een dringende reden of zonder gelijktijdige mededeling van de dringende reden is schadeplichtig.
2. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is schadeplichtig.
3. Eveneens is schadeplichtig de partij die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, indien de wederpartij van die bevoegdheid heeft gebruik gemaakt of de rechter op die grond krachtens artikel 685 de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden.
4. Ingeval een der partijen schadeplichtig is, heeft de wederpartij de keus de in artikel 680 genoemde gefixeerde schadevergoeding of een volledige schadevergoeding te vorderen.
5. Het niet in acht nemen van artikel 670 leden 1 tot en met 9, of van artikel 670a maakt de werkgever niet schadeplichtig.  
De werknemer kan in die gevallen gedurende twee maanden na de opzegging van de arbeidsovereenkomst een beroep doen op de vernietigingsgrond. Het beroep op de vernietigingsgrond geschiedt door kennisgeving aan de werkgever. Artikel 55 van Boek 3 is niet van toepassing.

### **Artikel 678**

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
  - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
  - b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
  - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
  - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
  - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
  - f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
  - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;

- h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
  - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
  - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
  - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
  - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

### **Artikel 679**

1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
  - a. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
  - b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
  - c. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
  - d. wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
  - e. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
  - f. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
  - g. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
  - h. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
  - i. wanneer de voortdoring van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;
  - j. wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

## **Artikel 680**

1. De gefixeerde schadevergoeding, bedoeld in artikel 677 lid 4, is gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld loon voor de tijd, dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.
2. Is het loon van de werknemer, hetzij voor het geheel, hetzij gedeeltelijk, niet naar tijdruimte vastgesteld, dan geldt de maatstaf van artikel 618.
3. Elk beding waarbij ten behoeve van de werknemer een gefixeerde schadevergoeding tot een lager bedrag wordt bedongen, is nietig.
4. Bij schriftelijke overeenkomst mag een gefixeerde schadevergoeding tot een hoger bedrag worden vastgesteld.
5. De rechter is bevoegd de gefixeerde schadevergoeding, zo deze hem met het oog op de omstandigheden van het geval bovenmatig voorkomt, op een kleinere som te bepalen, doch niet op minder dan het in geld vastgesteld loon voor de duur van de opzeggingstermijn ingevolge artikel 672, noch op minder dan het in geld vastgesteld loon voor 3 maanden.
6. Indien de door de werknemer verschuldigde gefixeerde schadevergoeding meer bedraagt dan het in geld vastgesteld loon voor een maand of de door de werkgever verschuldigde gefixeerde schadevergoeding meer bedraagt dan het in geld vastgesteld loon voor 3 maanden, kan de rechter toestaan dat de schadevergoeding op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.
7. Over het bedrag van de verschuldigde gefixeerde schadevergoeding is de wettelijke rente verschuldigd, te rekenen van de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

## **Artikel 680a**

De rechter is bevoegd een vordering tot doorbetaling van loon die gegrond is op de vernietigbaarheid van de opzegging van de arbeidsovereenkomst te matigen, indien toewijzing in de gegeven omstandigheden tot onaanvaardbare gevolgen zou leiden, doch op niet minder dan het in geld vastgestelde loon voor de duur van de opzegtermijn ingevolge artikel 672 noch op minder dan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden.

## **Artikel 681**

1. Indien een van de partijen de arbeidsovereenkomst, al of niet met inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen, kennelijk onredelijk opzegt, kan de rechter steeds aan de wederpartij een schadevergoeding toekennen.
2. Opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever zal onder andere kennelijk onredelijk geacht kunnen worden:
  - a. wanneer deze geschiedt zonder opgave van redenen of onder opgave van een voorgewende of valse reden;
  - b. wanneer, mede in aanmerking genomen de voor de werknemer getroffen voorzieningen en de voor hem bestaande mogelijkheden om ander passend werk te vinden, de gevolgen van de opzegging voor hem te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de werkgever bij de opzegging;
  - c. wanneer deze geschiedt in verband met een verhindering van de werknemer om de bedongen arbeid te verrichten als bedoeld in artikel 670 lid 3;
  - d. wanneer deze geschiedt in afwijking van een in de bedrijfstak of de onderneming krachtens wettige regeling of gebruik geldende getalsverhouding- of anciënniteitsregeling, tenzij hiervoor zwaarwichtige gronden aanwezig zijn;

- e. wanneer deze geschiedt wegens het enkele feit dat de werknemer met een beroep op een ernstig gewetensbezwaar weigert de bedongen arbeid te verrichten.
3. Opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer zal onder andere kennelijk onredelijk geacht kunnen worden:
  - a. wanneer deze geschiedt zonder opgave van redenen of onder opgave van een voorgewende of valse reden;
  - b. wanneer de gevolgen van de opzegging voor de werkgever te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de werknemer bij de opzegging.
4. Een beding waarbij aan een van de partijen de beslissing wordt overgelaten of de arbeidsovereenkomst al of niet kennelijk onredelijk is opgezegd, is nietig.

### **Artikel 682**

1. De rechter kan de werkgever die schadeplichtig is geworden volgens artikel 677 of die de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk opzegt, ook veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen.
2. Indien de rechter een zodanige veroordeling uitspreekt, kan hij bepalen voor of op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst moet worden hersteld en kan hij voorzieningen treffen omtrent de rechtsgevolgen van de onderbreking.
3. De rechter kan in het vonnis, houdende de veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst, bepalen dat de verplichting tot herstel vervalt door betaling van een in het vonnis vastgestelde afkoopsom. Is in het vonnis geen afkoopsom vastgesteld, dan zal de rechter deze op verzoek van de werkgever alsnog vaststellen. Een zodanig verzoek schorst de tenuitvoerlegging van het vonnis, voor zover het betreft de veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst, totdat op het verzoek is beslist, met dien verstande dat de werkgever in ieder geval verplicht blijft gedurende de schorsing het loon te betalen.
4. De rechter stelt de hoogte van de afkoopsom met het oog op de omstandigheden van het geval naar billijkheid vast; hij kan toestaan dat de afkoopsom op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.
5. Indien een afkoopsom wegens het niet naleven van een verplichting om een arbeidsovereenkomst te herstellen op andere wijze is vastgesteld, kan de rechter het bedrag van de verschuldigde afkoopsom op verzoek van de meest gerede partij wijzigen in zodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden van het geval billijk zal voorkomen en kan hij toelaten dat de afkoopsom op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.

### **Artikel 683**

1. Iedere rechtsovereenkomst krachtens artikelen 677 lid 4, 681 lid 1 en 682 lid 1, verjaart na verloop van zes maanden.
2. Iedere rechtsovereenkomst van de werknemer in verband met de vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst krachtens artikel 677 lid 5, verjaart na verloop van zes maanden.

### **Artikel 685**

1. Ieder der partijen is te allen tijde bevoegd zich tot de kantonrechter te wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden. Elk beding waarbij deze bevoegdheid wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

De Kantonrechter kan het verzoek slechts inwilligen indien hij zich ervan heeft vergewist of het verzoek verband houdt met het bestaan van een opzegverbod als bedoeld in de artikelen 647, 648, 670 en 670a of enig ander verbod tot opzegging van de arbeidsovereenkomst.

2. Als gewichtige redenen worden beschouwd omstandigheden die een dringende reden als bedoeld in artikel 677 lid 1 zouden hebben opgeleverd indien de arbeidsovereenkomst deswege onverwijld opgezegd zou zijn, alsook veranderingen in de omstandigheden, welke van dien aard zijn, dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.
3. Het verzoek wordt gedaan aan de ingevolge de artikelen 99, 100, en 107 tot en met 109 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering bevoegde Kantonrechter.
4. Het verzoekschrift vermeldt de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, alsmede de naam en de woonplaats of bij gebreke van een woonplaats in Nederland het werkelijke verblijf van de wederpartij.
5. De kantonrechter kan, indien het verzoek verknocht is aan een zaak die tussen dezelfde personen reeds voor een andere rechter aanhangig is, de verwijzing naar die andere rechter bevelen. De griffier zendt een afschrift van de beschikking, alsmede het verzoekschrift en de overige stukken van het geding ter verdere behandeling aan de rechter naar wie is verwezen.
6. De behandeling vangt niet later aan dan in de vierde week volgende op die waarin het verzoekschrift is ingediend.
7. Indien de rechter het verzoek inwilligt, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt.
8. Indien de rechter het verzoek inwilligt wegens veranderingen in de omstandigheden kan hij, zo hem dat met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voorkomt, aan een van de partijen ten laste van de wederpartij een vergoeding toekennen; hij kan toestaan dat de vergoeding op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.
9. Alvorens een ontbinding waaraan een vergoeding verbonden wordt, uit te spreken, stelt de rechter de partijen van zijn voornemen in kennis en stelt hij een termijn, binnen welke de verzoeker de bevoegdheid heeft zijn verzoek in te trekken. Indien de verzoeker dat doet, zal de rechter alleen een beslissing geven omtrent de proceskosten.
10. Lid 9 is van overeenkomstige toepassing indien de rechter voornemens is een ontbinding uit te spreken zonder daaraan een door de verzoeker verzochte vergoeding te verbinden.
11. Tegen een beschikking krachtens dit artikel kan hoger beroep noch cassatie worden ingesteld.



## **Bijlage VI**

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

### **Bedrijfsvoorschriften en bijbehorend sanctiereglement voor de werknemers vallend onder de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.**

#### **1. Ziek- en herstelmeldingsprocedure**

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

Indien deze dag een zaterdag of een zon- of feestdag of een verlofdag is en op die dagen in het bedrijf van de werkgever niet wordt gewerkt, dient de ziekmelding op de eerstvolgende werkdag voor aanvang werktijd te geschieden. Indien arbeidsongeschiktheid tijdens de werktijd ontstaat, moet deze melding terstond na het staken van het werk geschieden.

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

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

#### **Eigen verklaring**

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

#### **Thuisblijven**

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

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

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

De werknemer dient er rekening mee te houden dat namens de werkgever contact kan worden opgenomen door een door hem ingeschakelde Arbodienstverlener.

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

### **Maak bezoek mogelijk**

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

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

### **Het juiste adres**

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

### **Verblijf in het buitenland**

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

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

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

### **Op het spreekuur komen**

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

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

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

### **Genezing niet belemmeren**

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

### **Het verrichten van werkzaamheden**

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

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

### **Hervatten bij herstel**

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

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

### **Bezwaren tegen hersteldverklaring**

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

### *Sancties*

Indien de werknemer zich niet houdt aan de bovengenoemde bedrijfsvoorschriften bij ziekte gedurende de eerste 52 weken kan de werkgever besluiten tot het opleggen van sancties, tenzij de werknemer aantoont dat de overtreding van een controlevoorschrift hem niet verweten kan worden.

### **SANCTIEREGLEMENT**

<i>A. Overtredingen</i>	<i>Sanctie</i>
1 <sup>e</sup> overtreding	schriftelijke waarschuwing
2 <sup>e</sup> overtreding	3 dagen aanvulling inhouden
3 <sup>e</sup> overtreding	6 dagen aanvulling inhouden
4 <sup>e</sup> overtreding	9 dagen aanvulling inhouden
5 <sup>e</sup> overtreding	12 dagen invulling inhouden
6 <sup>e</sup> overtreding	Idem
<i>B. Geen arbeidsongeschiktheid</i>	<i>geen loondoorbetaling</i>

Bij gelijktijdige overtreding van meerdere voorschriften zal de sanctie worden opgelegd die geldt bij de som van deze overtreden voorschriften. Hierbij geldt een referteperiode van één kalenderjaar.

### **DE 2<sup>e</sup> MENING**

De werknemer die geen salaris krijgt doorbetaald omdat de werkgever (na advies van de bedrijfsarts van de Arbo-dienst) van mening is, dat de werknemer in staat is "zijn arbeid" te verrichten, kan zich tot het UWV wenden voor een onafhankelijk oordeel.

Deze "second opinion" houdt in dat het UWV een medische keuring zal verrichten. Indien het UWV van mening is, dat er inderdaad sprake is van arbeidsongeschiktheid worden de kosten van de verstrekte uitkering en de medische keuring verhaald op de werkgever. Is er naar het oordeel van het UWV geen sprake van arbeidsongeschiktheid, worden de genoemde kosten verhaald op de werknemer. Wanneer de werknemer het niet eens is met de uitspraak van het UWV kan hij in beroep gaan bij de sector Bestuursrecht van de Arrondissementsrechtbank.

Ook de werkgever kan het UWV verzoeken een second opinion uit te voeren.

MODEL  
Eigen Verklaring

---

Naam:.....

Adres:.....

Postcode:.....

Woonplaats :.....

---

1. Wanneer bent u arbeidsongeschikt geworden?

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

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

2. a. Bent u door een ongeval arbeidsongeschikt?

Ja / Nee \*)

b. Is het een bedrijfsongeval?

Ja / Nee \*)

c. Is het een verkeersongeval?

Ja / Nee \*)

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

.....

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

O .....dag .....  
20.....

O onbekend \*)

4. Onder welk telefoonnummer bent u te bereiken?

Tel:.....

Aldus naar waarheid ingevuld

d.d.....20.....

Naam:

Handtekening:

.....

\* Doorhalen wat niet van toepassing is

## Bijlage VII

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

De beleidsregel inzake tillen op bouwplaatsen is van kracht t.a.v. de specifieke werkzaamheden binnen de dakbedekkingsbranche. Voor de dakbedekkingsbedrijven is het navolgende van toepassing:

“Dakrollen zwaarder dan 25 kg worden mechanisch getransporteerd. In situaties waarin dat technisch of organisatorisch niet mogelijk is worden dakrollen, mits niet zwaarder dan 35 kg, handmatig getransporteerd – in afwijking van voorgaande – tot een maximum van 5 rollen per persoon per dag”.

Partijen zijn overeengekomen dat het handmatig tillen van dakbedekkingsmaterialen zwaarder dan 25 kilo vanaf 1 januari 2012 wordt verboden. Vanaf deze datum zullen deze materialen nog slechts mechanisch worden verplaatst.

## Bijlage VIII

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

### **Mantelovereenkomst Collectieve WAO-gatverzekering**

ten behoeve van werkgevers vallende onder de  
Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de  
Bitumineuze- en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven

	<b>Blz.</b>
Artikel 1 Begripsbepalingen	61
1.1. Verzekeringnemer	61
1.2. Verzekerden	61
1.3. Salaris	61
1.4. WAO	61
1.5. Loondervingsuitkering WAO	61
1.6. Vervolgutkering WAO	61
1.7. Verzekerde rente	61
1.8. Arbeidsongeschiktheid	62
Artikel 2 Algemene Voorwaarden	62
Artikel 3 Bijzondere voorwaarden	62
3.1. Eindleeftijd	62
3.2. Grondslag	62
3.3. Klimmende uitkering	62
3.4. Aanmelding en acceptatie	62

3.5.	Jaarlijkse aanpassing en administratie	62
3.6.	Individuele voortzetting	63
3.7.	Verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid	63
Artikel 4	Premie	64
Artikel 5	Technische resultatendeling	64
Artikel 6	Intermediair	65
Artikel 7	Duur van de overeenkomst	65
Artikel 8	Wijzigingen in wettelijke regelingen	65
Artikel 9	Geschillenregeling	65

<b>Mantelovereenkomst</b>
---------------------------

**Ondergetekenden:**

- Partij sub 1) N.V. Amersfoortse Algemene Verzekering Maatschappij gevestigd te Amersfoort, vertegenwoordigd door Mr. F.J.M. Romijn, hierna te noemen De Amersfoortse
- Partij sub 2) VEBIDAK, Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland gevestigd te Nieuwegein, vertegenwoordigt door Ing. J.L. Bechtold (voorzitter) en Mr. C.F. Woortman (directeur/secretaris), hierna te noemen VEBIDAK
- Partij sub 3) FNV Bouw gevestigd te Woerden, vertegenwoordigd door F.C.W.M. Kokke, hierna te noemen FNV
- Partij sub 4) Hout- en Bouwbond CNV gevestigd te Odijk, gemeente Bunnik, vertegenwoordigd door G. Lokhorst, hierna te noemen CNV
- Partij sub 5) Aon Consulting gevestigd te Rotterdam, vertegenwoordigd door W.G. Kremer, hierna te noemen Aon

verklaren overeenkomstig artikel 30 sub 2 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven, hierna te noemen CAO, een collectieve Inkomsten Aanvullings AOV mantelovereenkomst te hebben gesloten welke ten doel heeft bij derving van inkomen uit arbeid tengevolge van arbeidsongeschiktheid uitkering te verlenen aan:

CAO-werknemers, het zogenoemde B-personeel

en overeenkomstig artikel 30

UTA-werknemers, het zogenoemde A-personeel

die werkzaam zijn in de bedrijfstak Bitumineuze en Kunststof Dakbedekking op basis van de volgende uitgangspunten:

## Artikel 1 Begripsbepalingen

### 1.1. *Verzekeringnemer*

De werkgevers werkzaam in de bedrijfstak Bitumineuze en Kunststof Dakbedekking, die op basis van de condities van deze mantelovereenkomst een verzekering met De Amersfoortse hebben gesloten. Gedurende de looptijd van deze overeenkomst kunnen nieuwe werkgevers toetreden tot deze mantelovereenkomst tegen dezelfde condities. De werkgever treedt op als premiedebiteur.

### 1.2. *Verzekerden*

De ter verzekering aangemelde werknemers in dienst van verzekeringnemer, die de leeftijd van 58 jaar nog niet hebben bereikt en van wie het maandsalaris meer bedraagt dan het wettelijke minimumloon zoals bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wet minimumloon en minimum vakantietoeslag. Indien een werknemer jonger is dan 23 jaar betreft het voor zijn of haar leeftijd geldende minimumloon. Werknemers die in een jaar een inkomen verdienen dat lager ligt dan het minimumloon op jaarbasis, hebben geen verlaging van de loondervings-uitkering WAO.

### 1.3. *Salaris*

Het bruto jaarsalaris, met inbegrip van de vakantietoeslag en overige vaste salarisbestanddelen tot het maximum WAO-dagloon op jaarbasis.

### 1.4. *WAO*

Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering

### 1.5. *Loondervingsuitkering WAO*

De WAO-uitkering waarvan de maximale duur afhankelijk is van de leeftijd, zoals omschreven in artikel 21a van de WAO.

### 1.6. *Vervolgutkering WAO*

De WAO-uitkering die bij voortdurende arbeidsongeschiktheid volgt op de loondervingsuitkering WAO, zoals omschreven in artikel 21b van de WAO.

### 1.7. *Verzekerde rente*

Arbeidsongeschiktheidsrente als aanvulling op de vervolgitkering WAO. Deze rente is het verschil tussen de loondervingsuitkering WAO, welke 70 % van het laatstgenoten salaris bedraagt met een maximum van 70 % van de WAO-dagloon-grens en de vervolgitkering WAO. Uitgangspunt voor de berekening van de verzekerde rente is het inkomen wat is opgegeven door de verzekeringsnemer.

### 1.8. *Arbeidsongeschiktheid*

Ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, welke geacht wordt aanwezig te zijn indien en zolang de verzekerde recht heeft op een uitkering krachtens de ZW en/of WAO.

## Artikel 2 Algemene voorwaarden

Aangehechte voorwaarden van verzekering model 139.

## Artikel 3 Bijzondere voorwaarden

### 3.1. *Eindleeftijd*

De eerste dag van de maand waarin de verzekerde 65 jaar wordt.

### 3.2. *Grondslag*

De door de verzekeringnemer, respectievelijk de verzekerde, aan de De Amersfoortse verstrekte opgaven en gedane verklaringen vormen de grondslag van de verzekeringsovereenkomst en worden geacht daarmee één geheel uit te maken.

### 3.3. *Klimmende uitkering*

De WAO-aanvullingsrente zal, zolang deze wordt uitgekeerd, op de eerste januari volgend op de ingangsdatum van de uitkering en vervolgens elk jaar op 1 januari, samengesteld stijgen met 2 %

### 3.4. *Aanmelding en acceptatie*

In aansluiting op artikel 4 van de voorwaarden van verzekering model 139 geldt het volgende:

Zodra de akkoordverklaring per werkgever in het bezit is van De Amersfoortse Verzekeringen zal er sprake zijn van non-selectie acceptatie van alle voor deze verzekering in aanmerking komende werknemers. Alle werknemers die op de ingangsdatum volledig arbeidsgeschikt zijn, kunnen worden aangemeld. Voor zover er sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de verzekering geldig zijn voor de restcapaciteit. Bij aanmelding per 1 januari 2003 kan worden volstaan met een opgave van de huidige deelnemers, onder vermelding van de relevante gegevens.



De Amersfoortse gaat uit van 100 % deelname van alle in aanmerking komende werknemers.

### *3.5. Jaarlijkse aanpassing en administratie*

De jaarpremie wordt ieder jaar gebaseerd op de WAO aanvullingsrente en het relevante loon per 1 januari van dat jaar. De verzekeringnemer is verplicht jaarlijks aan De Amersfoortse voor 1 april een opgave te verstrekken van de salarisgegevens per 1 januari van dat jaar.

De wijzigingen in het werknemersbestand worden tweemaal per jaar doorgegeven. Tezamen met de verwerking van de salarisgegevens per 1 januari worden de wijzigingen in het werknemersbestand van het halfjaar voorafgaande aan 1 januari door verzekeringnemer doorgegeven.

De wijzigingen in het werknemersbestand tot 1 juli moeten door verzekeringnemer worden opgegeven voor 1 oktober. In december en juli van ieder verzekeringsjaar zal De Amersfoortse de verzekeringnemer of zijn assurantiekantoor stukken doen toekomen voor de opgave van deze gegevens.

### *3.6. Individuele voortzetting*

Na beëindiging van het dienstverband is er een mogelijkheid voor de ex-werknemers om de verzekering op individuele basis voort te zetten, mits er sprake is van volledige arbeidsgeschiktheid. Voor individuele voortzetting dient een aanvraagformulier Individuele Inkomsten Aanvullings AOV te worden ingevuld. Een verhoogd risico kan leiden tot een premie-opslag en niet tot een afwijzing, uitsluiting of beperking van de voorwaarden van verzekering. Voorwaarde is een verzoek tot individuele voortzetting binnen 30 dagen na beëindiging van het dienstverband door De Amersfoortse is ontvangen.

### *3.7. Verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid*

De verzekeringnemer is verplicht ingeval van arbeidsongeschiktheid:

Mededeling te doen aan De Amersfoortse van de ontstane arbeidsongeschiktheid uiterlijk binnen 3 maanden na ingang van de arbeidsongeschiktheid op het daarvoor bestemde formulier van aangifte. Indien binnen 3 maanden na ingang van de arbeidsongeschiktheid van een werknemer een schade-aangifteformulier wordt ingezonden naar De Amersfoortse, heeft de werkgever en betrokken werknemer recht op kosteloos advies van de reïntegratie adviseurs van De Amersfoortse.

Voor het behoud van een uitkering dient de melding uiterlijk een jaar na het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid door De Amersfoortse te zijn ontvangen. De Amersfoortse terstond in kennis te stellen van wijziging in de mate van arbeidsongeschiktheid van een verzekerde, die bij De Amersfoortse is gemeld en/of aan wie een WAO-uitkering is toegekend en zolang deze nog in dienst is van verzekeringnemer. De Amersfoortse daarvan in kennis te stellen met een kopie van de WAO-beschikking van de Uitvoeringsinstelling.

#### Artikel 4 Premie

Gebaseerd op een eindleeftijd van 65 jaar en een 2% stijgende uitkering zal voor de eerste contractperiode tot 1 januari 2008 met inachtneming van artikel 5 een dooreenpremie gelden, uitgedrukt in een percentage van de totale WAO-loonsom (gemaximeerd tot het maximale WAO-dagloon) voor het:

- (A) UTA-personeel 0,65%
- (B) CAO-personeel 1,65%

Bij een termijnbetaling op basis van kwartalen zal geen toeslag in rekening worden gebracht.

#### Artikel 5 Technische resultatendeling

De premie zal jaarlijks, voor het eerst na het verstrijken van 2 contractjaren, op basis van experience-rating worden aangepast. Dit houdt in dat periodiek de ervaring binnen de overeenkomst wordt verwerkt in het nieuwe premiepercentage. Het resultaat wordt vastgesteld aan de hand van de nettopremie (premies minus kosten) in een jaar en de schadereserve behorende bij de arbeidsongeschiktheidsmeldingen die zijn ontstaan in dat jaar. Dit wordt uitgedrukt in een schadepercentage. De premie in een jaar is afhankelijk van het schadepercentage op het contract in het tweede voorafgaande jaar. Zo is de hoogte van de premie in het derde verzekeringsjaar afhankelijk van het schadepercentage in het eerste verzekeringsjaar. De premie van het vierde verzekeringsjaar bijvoorbeeld is weer afhankelijk van het resultaat in het tweede verzekeringsjaar. De premie ontwikkelt zich vervolgens overeenkomstig onderstaande tabel:

Korting of opslag op de premie op basis van het netto schadepercentage	
minder dan 50%	20% korting
tussen 50 en 75%	15% korting
tussen 75 en 95%	10% korting
tussen 95 en 105%	ongewijzigde premie
tussen 105 en 150%	10% verhoging
meer dan 150%	20% verhoging

Een premieverhoging op grond van deze tabel geeft de verzekeringnemer geen mogelijkheid tot opzegging van de verzekering.

#### Artikel 6 Intermediair

Deze mantelovereenkomst is tot stand gekomen door de bemiddeling van Aon. De verzekeringen die op condities van deze mantelovereenkomst worden aangegaan, kunnen tot stand komen door de bemiddeling van ieder onafhankelijk intermediair dat een aanstelling van De Amersfoortse heeft.

## Artikel 7 Duur van de overeenkomst

Deze verzekeringsovereenkomst is met ingang van 1 januari 2003 voor de duur van 5 jaar aangegaan en eindigt 31 december 2007.

De verzekeringen die op de condities van deze mantelovereenkomst tot stand komen, zullen worden gesloten voor de periode tot 1 januari 2008.

Bij beëindiging van deze overeenkomst per 31 december 2007 worden alle onder deze overeenkomst gesloten verzekeringen geacht eveneens per 31 december 2007 te zijn beëindigd.

## Artikel 8 Wijzigingen in wettelijke regelingen

Voor VEBIDAK bestaat er in bepaalde gevallen de mogelijkheid om tussentijdse herziening van de mantelovereenkomst te bewerkstelligen. Het gaat hier om van overheidswege ingevoerde nieuwe verplichte arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen, dan wel om aanpassingen op relevante punten van bestaande regelingen.

## Artikel 9 Geschillenregeling

Op de verzekeringen die worden gesloten onder deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.

Klachten naar aanleiding van de overeenkomst kunnen schriftelijk worden ingediend bij de directie van de N.V. Amersfoortse Verzekering Maatschappij en/of bij de volgende klachteninstituten:

- Raad van Toezicht op het Schadeverzekeringsbedrijf, Postbus 93560, 2509 AN Den Haag
- Ombudsman Schadeverzekering, Postbus 93560, 2509 AN Den Haag

Aldus gedaan en in tweevoud getekend,

te Rotterdam, 24 maart 2003

**N.V. Amersfoortse Algemene Verzekering Maatschappij**

**VEBIDAK, Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland**

**FNV Bouw**

**Hout- en Bouwbond CNV**

**Aon Consulting**

Een werknemer die na 24 januari 1994 recht verworven heeft op een uitkering krachtens de WAO, ontvangt een aanvulling op de WAO-uitkering. De aanvulling is afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage. De aanvulling bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van :

80 – 100% : tot 70% van het geldende WAO-dagloon  
65 – 80% : tot 50,75% van het geldende dagloon  
55 – 65% : tot 42% van het geldende dagloon  
45 – 55% : tot 35% van het geldende dagloon  
35 – 45% : tot 28% van het geldende dagloon  
25 – 35% : tot 21% van het geldende dagloon  
15 – 25% : tot 14% van het geldende dagloon

## **Bijlage IX**

# M A N T E L O V E R E E N K O M S T

## CAO-PARTIJEN BIKUDAK / OHRA

2006 - 2012

WIA-aanvullende  
Inkomensgarantieverzekering

### **MANTELOVEREENKOMST INKOMENSGARANTIEVERZEKERINGEN**

Contractnummer: 11429  
Contractante: CAO-PARTIJEN

## **INHOUDSOPGAVE**

Definities	Artikel 1
Inleidende bepalingen	Artikel 2
Aanmelding	Artikel 3
Acceptatie	Artikel 4
Deelname	Artikel 5
Dekking	Artikel 6
Samenwerking met Schouten Zekerheid	Artikel 7
Contractduur	Artikel 8

Wijziging in premie en/of voorwaarden

Artikel 9

Bijzondere bepalingen

Artikel 10

## **MANTELOVEREENKOMST INKOMENSGARANTIEVERZEKERINGEN**

### De ondergetekenden:

1. OHRA Ziektkostenverzekeringen N.V. gevestigd en kantoorhoudende te Arnhem, hierna te noemen OHRA, rechtsgeldig vertegenwoordigd door P. de Rooij, directeur Zorg & Inkomen,  
  
en
2. Partijen bij CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven gevestigd en kantoorhoudende te Nieuwegein, hierna te noemen CAO-partijen, rechtsgeldig vertegenwoordigd door J.G. ter Weele, voorzitter VEBIDAK, Mr C.F. Woortman, directeur/secretaris van VEBIDAK enerzijds en F.W.C.M. Kokke, sectorbestuurder van FNV Bouw en A. van den Brink sectorbestuurder van Hout- en Bouwbond CNV anderzijds,

### Overwegende dat:

- CAO-partijen de belangen behartigt van de werkgevers en werknemers die onder de werking van de 'C.A.O voor Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven' hierna "C.A.O." vallen;
- de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) nieuwe risico's voor inkomensverlies voor werknemers werkzaam in de bedrijfstak bitumineuze en kunststof dakbedekking tot gevolg heeft;
- voor het beheersen van deze risico's CAO-partijen een bepaling in de C.A.O. hebben opgenomen;
- deze bepaling er op ziet dat de nieuwe risico's door middel van een verzekering worden afgedekt, waarbij in het algemeen voorzien is in een aanvulling ter voorkoming van verlies in inkomen en tevens in een regeling voor het arbeidsmarktrisico;
- door de bepaling in de C.A.O. voor werkgevers een verplichting bestaat om aan alle werknemers een WIA-aanvullende verzekering aan te bieden;
- deze verplichting betrekking heeft op het volledige personeel in vaste dienst op basis van een arbeidsovereenkomst met minimaal het minimumloon en maximaal het sociaal verzekeringsloon omvat;
- het wenselijk is dat aan de werkgevers vallende onder de C.A.O. een regeling wordt aangeboden voor het voldoen aan deze verplichting door middel van een collectieve verzekering bij een verzekeraar;
- deze verzekering zal worden aangeboden door OHRA met ondersteuning van CAO-partijen, waardoor deze laatste niet onder de verplichtingen van de Wet financiële dienstverlening valt;

- dat het wenselijk is preventiemaatregelen voor ziekteverzuim te stimuleren respectievelijk in geval van ziekteverzuim, maatregelen te treffen die reïntegratie in het arbeidsproces bevorderen: OHRA de werkgever en de werknemer bij deze activiteiten zal ondersteunen;
- tussen CAO-partijen en OHRA overeenstemming bestaat over het afsluiten van een mantelovereenkomst ten behoeve van de werkgevers vallende onder de CAO, waardoor de verplichting tot het aanbieden van de verzekering voldoende kan worden nagekomen.

Komen het volgende overeen:

**1. Definities**

- a. voorwaarden: de (algemene) polisvoorwaarden “Inkomensgarantie-verzekering” Model IGV 0601 inclusief het polisblad en de overeengekomen bijzondere voorwaarden vervat in een aanhangsel;
- b. werkgever: de onderneming vallende onder de werkingssfeer van de CAO voor Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven;
- c. werknemer: alle in dienst van een werkgever zijnde personen met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor bepaalde of onbepaalde tijd.
- d. verzekerd loon: dit is 12 maal het vaste overeengekomen bruto maandsalaris, respectievelijk 13 maal het vaste overeengekomen 4-wekensalaris, conform de C.A.O. voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven, met een maximum van het geldende maximum sociaal verzekeringsloon (voor 2006 € 43.848,-) zoals bepaald in artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen.

**2. Inleidende bepalingen**

- a. De geldende bepalingen van de voorwaarden maken deel uit van deze mantelovereenkomst en vormen daarmee één geheel. De voorwaarden gelden voorzover hier in de mantelovereenkomst daarvan niet afgeweken wordt;
- b. Voor de voorwaarden geldt verder dat het polisblad en het aanhangsel prevaleren boven de (algemene) polisvoorwaarden “Inkomensgarantieverzekering”, die aan de werkgever worden verstrekt;
- c. De (algemene) voorwaarden in lid b van dit artikel genoemd alsmede de aanbiedingsbrief op basis waarvan de verzekering gesloten wordt, prevaleren boven het deelnemersbewijs dat aan de werknemer kan worden verstrekt, terwijl aan een eventuele toelichting bij het deelnemersbewijs geen rechten zullen kunnen worden ontleend;

- d. In het aanhangsel behorende bij de polis voor de werkgever is onder artikel 1 een bepaling opgenomen, waardoor de condities van deze mantelovereenkomst ook op die overeenkomst van toepassing is, inclusief het recht op beëindiging bij wijziging van deze mantelovereenkomst.

### **3. Aanmelding**

- a. CAO-partijen respectievelijk de werkgevers vallende onder de CAO zorgen er voor dat op de peildatum van 1 januari 2008, minimaal 3500 medewerkers deelnemen aan deze mantelovereenkomst Inkomensgarantieverzekering. De aanmelding dient te geschieden door een werkgever vallende onder de CAO volgens de met haar CAO-partijen afspraken;
- b. De werkgever vallende onder de CAO die een collectieve Inkomensgarantieverzekering heeft afgesloten, is verplicht bij de aanmelding een opgave te doen van de werknemers die voor de verzekering in aanmerking komen, omfattende:
- de naam (met voorletters) en personeelsnummer;
  - de geboortedatum en geslacht;
  - de datum van indiensttreding;
  - het individuele bruto jaarloon, ook indien dit meer bedraagt dan het max. sv-loon;
- c. Conform de polisvoorwaarden dienen in- en uitdiensttreeders binnen 60 dagen aan OHRA te worden gemeld. Over de administratieve gevolgen van de verzekering kan in overleg een van de polisvoorwaarden afwijkende regeling worden overeengekomen;
- d. Zodra op of na 1 januari 2008 gedurende de looptijd van deze mantelovereenkomst het aantal werknemers vallende onder deze mantelovereenkomst Inkomensgarantieverzekeringen beneden de 3500 werknemers is gedaald, heeft OHRA het recht deze mantelovereenkomst te beëindigen met inachtneming van de opzegtermijn. Alvorens daartoe over te gaan zullen CAO-partijen en OHRA overleg plegen over de oorzaken, die aan dit feit ten grondslag liggen.

### **4. Acceptatie**

- a. Werknemers, die gedurende de looptijd van deze mantelovereenkomst binnen 60 dagen na aanvang van deze mantelovereenkomst respectievelijk na indiensttreding, op grond van artikel 3 lid b of c. zijn of worden aangemeld, zullen door OHRA automatisch zonder medische selectie worden geaccepteerd;
- b. Werknemers, die ná de termijn van 60 dagen na aanvang van de verzekeringsovereenkomst respectievelijk na indiensttreding worden aangemeld, dienen een gezondheidsverklaring in te vullen. De beoordeling van deze gezondheidsverklaring kan er toe leiden dat de verzekering op gewijzigde voorwaarden zal worden geaccepteerd of niet wordt geaccepteerd;

- c. Werknemers, die deel uitmaken van een collectiviteit van een werkgever kunnen zich aan deze collectiviteit onttrekken door het tekenen van een afstandsverklaring. De werkgever kan daarnaast aan de betreffende werknemer vragen zijn partner mede te laten ondertekenen en/of de afstandsverklaring met redenen te omkleden.

## **5. Communicatie**

- a. CAO-partijen respectievelijk de werkgevers vallende onder de CAO zorgen er voor dat minimaal 3500 medewerkers onder deze mantelovereenkomst Inkomensgarantieverzekering verzekerd blijven;
- b. CAO-partijen zullen zich inspannen om deelname aan deze mantelovereenkomst Inkomensgarantieverzekeringen zo veel mogelijk te bevorderen door onder andere:
  - Opname in de standaardinformatie voor de werkgevers;
  - Nieuwe werkgevers attent maken op deze verzekeringsmogelijkheid om te voldoen aan de CAO;
- c. CAO-partijen sluit gedurende de contractperiode geen mantelovereenkomst met betrekking tot de onderhavige WIA-aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekeringen bij een andere verzekeraar. Indien CAO-partijen niettemin overweegt over te gaan tot het sluiten van een vergelijkbare WIA-aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering bij een andere verzekeraar, zal zij spoedig mogelijk na het ontstaan van deze overweging, doch minimaal 3 maanden voor de ingangsdatum van dat andere contract overleg plegen met OHRA. OHRA heeft dan het recht haar voorwaarden in overleg aan te passen.

## **6. Omschrijving van de Inkomensgarantieverzekering**

- a. Dekking
  - 1. Basis Garantie: tot 65 jaar voor het arbeidsongeschiktheidsrisico gecombineerd met
  - 2. Extra Garantie: gedurende 5 jaar voor arbeidsmarktrisico, waarbij recht op uitkering bestaat vanaf de datum waarop recht bestaat op een WIA-uitkering bij ziektegevallen met een eerste ziektedag vanaf 1 januari 2006;
  - 3. De werkgever die al een WIA-aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft afgesloten heeft het recht alleen de Extra Garantie af te sluiten, onder voorwaarde dat die werkgever per de eerstvolgende contractsvervaldatum van de elders lopende verzekering, deze beëindigt en gaat deelnemen aan de gecombineerde dekking van deze mantelovereenkomst;
  - 5. De premie voor de gecombineerde dekking bedraagt 0,47% van het verzekerd loon;
  - 6. De premie voor alleen de Extra Garantie bedraagt 0,30% van het verzekerd loon.



- b. Uitkering en indexering
  - 1. Als basis voor de uitkering geldt het verzekerd loon van de werknemer zoals deze bij de aanvang of de verlenging van de verzekeringsovereenkomst, respectievelijk per 1 januari of eerdere indiensttreding aan OHRA werd opgegeven.
  - 2. de uitkering van de Basis Garantie wordt niet geïndexeerd;
  - 3. de uitkering van de Extra Garantie wordt niet geïndexeerd;
- c. Reïntegratie
  - 1. OHRA spant zich zoveel mogelijk in om zowel de werkgever als zijn werknemer te ondersteunen bij reïntegratie;
  - 2. Uitgangspunt bij reïntegratie is passende arbeid; indien ondanks de beoordeling van het UWV de werknemer volgens OHRA mogelijkheden tot reïntegratie heeft, mag OHRA hiernaar handelen.

## **7. Samenwerking met Schouten Zekerheid**

Bij het tot stand komen van deze mantelovereenkomst Inkomensgarantie-verzekering is Schouten Zekerheid als makelaar in assurantiën betrokken. De verzekeringen onder deze mantelovereenkomst zullen rechtstreeks door OHRA worden aangeboden aan de werkgevers vallende onder de CAO. Op de samenwerking tussen Schouten Zekerheid en OHRA is de separaat gesloten samenwerkingsovereenkomst van toepassing.

## **8. Contractduur**

- a. Contractstermijn:  
Deze mantelovereenkomst gaat in per 1 januari 2006 en eindigt per 1 januari 2009. De mantelovereenkomst wordt daarna telkens voor een periode van 3 jaar stilzwijgend voortgezet, tenzij opzegging plaatsvindt volgens het bepaalde in lid c. van dit artikel.;
- b. Er vindt uiterlijk 4 maanden voor afloop van de contractstermijn van deze mantelovereenkomst overleg tussen CAO-partijen en OHRA plaats over de condities voor een volgende contractstermijn. In dit overleg wordt de premie opnieuw vastgesteld aan de hand van de premie/schadecijfers binnen deze mantelovereenkomst (experience rating);
- c. Beëindiging van de mantelovereenkomst:
  - 1. CAO-partijen en OHRA kunnen deze mantelovereenkomst opzeggen per het einde van de contractstermijn, met inachtneming van een opzegtermijn van 3 maanden. De opzegging dient per aangetekende brief te geschieden;
  - 2. OHRA kan deze mantelovereenkomst tussentijds uitsluitend opzeggen op grond van artikel 3 lid d. CAO-partijen kunnen deze mantelovereenkomst tussentijds uitsluitend opzeggen op grond van artikel 9 lid c.

## **9. Wijziging in premie en/of voorwaarden**

- a. Indien OHRA in overleg met CAO-partijen tussentijds wijzigingen aanbrengt in de polisvoorwaarden en/of in de premietarieven van de verzekeringsvormen waarop deze mantelovereenkomst ziet, zal OHRA deze wijzigingen op de

verzekeringsovereenkomsten vallende onder deze mantelovereenkomst  
gelijktijdig en in dezelfde mate toepassen;

- b. OHRA stelt de werkgevers vallende onder de CAO tenminste 14 dagen vóór de ingangsdatum van de wijziging hiervan schriftelijk op de hoogte. OHRA stelt CAO-partijen, tenminste 30 dagen voordat de werkgevers bericht krijgen, hiervan op de hoogte;
- c. CAO-partijen hebben niet het recht de wijzigingen te weigeren indien:
  - 1. deze voortvloeit uit veranderingen in wettelijke regelingen of bepalingen, waardoor de verplichtingen uit deze mantelovereenkomst niet of niet meer behoorlijk kunnen worden nagekomen;
  - 2. deze een verlaging van de premie en/of een uitbreiding van de dekking inhoudt;

In andere gevallen kunnen CAO-partijen de wijzigingen weigeren, indien deze vóór de datum van wijziging hiervan kennis geeft. Heeft OHRA geen mededeling ontvangen, dan wordt deze mantelovereenkomst voortgezet op basis van de nieuwe voorwaarden en/of premie.

## **10. Bijzondere bepalingen**

- a. Minstens éénmaal per jaar zal de ontwikkeling binnen deze mantelovereenkomst tussen Partijen bij CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven en OHRA worden besproken; in verband hiermee zal OHRA alle relevante informatie beschikbaar stellen waaruit de ontwikkeling van deze mantelovereenkomst blijkt.

Aldus overeengekomen, in tweevoud opgemaakt en getekend, te Nieuwegein, 26 september 2006.

Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland (VEBIDAK), OHRA  
Ziektekostenverzekeringen N.V.

J.G. ter Weele  
Voorzitter VEBIDAK

P. de Rooij  
directeur Zorg & Inkomen

Mr C.F. Woortman  
Directeur/secretaris VEBIDAK

FNV Bouw  
F.W.C.M. Kokke  
Sectorbestuurder

Schouten Zekerheid  
E. Kreft  
Commercieel Directeur

Hout- en Bouwbond CNV  
A. van den Brink  
Sectorbestuurder