

CAO

VOOR

HELLENDE DAKEN



1 januari 2014 tot en met 31 december 2018

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1	Werkings sfeer	5
Artikel 2	Werken in België	5
Artikel 3	Inhuur van derden	5
Artikel 4	Begripsbepalingen	6
Artikel 5	Dispensatie	6
Artikel 6	Duur, verlenging en beëindiging van deze CAO	6
Artikel 7	Wijzigingen van deze CAO tijdens de looptijd	6
Artikel 8	Rechtsopvolging van partijen	7
Artikel 9	Fusies, reorganisaties en surseance van betaling	7
Artikel 10	Commissie van uitleg	7
Artikel 11	Dispensatie van bepalingen van deze CAO	7
Artikel 12	Verplichtingen van de werkgever	7
Artikel 13	Verplichtingen van de werknemer	8
Artikel 14	Alcohol en drugs	8
Artikel 15	Op non-actiefstelling (met behoud van loon)	9
Artikel 16	Schorsing (zonder behoud van loon)	9
Artikel 17	Arbeidsomstandigheden	9
Artikel 18	Arbeidsovereenkomst	10
Artikel 19	Opvolgend werkgeverschap	12
Artikel 20	Medische keuring	12
Artikel 21	Introductie	12
Artikel 22	Einde arbeidsovereenkomst	13
Artikel 23	Arbeidsduur, Arbeidstijden en pauze	13
Artikel 24	4-daagse werkweek voor werknemers van 55 jaar en ouder	14
Artikel 25	Urenregister	14
Artikel 26	Arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen	15
Artikel 27	Consignatiedienst	15
Artikel 28	Functie-indeling	15
Artikel 29	Loon en loonsverhoging	15
Artikel 30	Leerlingen en instromers BBL	23
Artikel 31	Leerlingenvergoeding BOL	23
Artikel 32	Loonbetaling, loonstrook en jaaropgave	23
Artikel 33	Overwerk en overwerkvergoeding	23
Artikel 34	Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer	24
Artikel 35	Reisurenvergoeding	25
Artikel 36	Chauffeursvergoeding	26
Artikel 37	Diplomavergoeding	26
Artikel 38	Vergoeding schadevrij rijden	26
Artikel 39	Vergoeding werkkleding en werkschoenen	27
Artikel 40	Vergoeding Sloopwerkwerkzaamheden	27
Artikel 41	Algemeen erkende feestdagen	27
Artikel 42	Roostervrije dagen	28
Artikel 43	Arbeidsverhinderings vanwege onwerkbaar weer	28
Artikel 44	Vakantiebijslag	28
Artikel 45	Vakantiedagen	29

Artikel 46	Vakantiedagen tijdens ziekte	29
Artikel 47	Buitengewoon verlof (met behoud van loon)	30
Artikel 48	Calamiteitenverlof (met behoud van loon)	31
Artikel 49	Kortdurend zorgverlof (met behoud van loon)	31
Artikel 50	Langdurend zorgverlof (zonder behoud van loon)	32
Artikel 51	Zwangerschaps- en bevallingsverlof (met behoud van loon)	32
Artikel 52	Adoptieverlof (met behoud van loon)	32
Artikel 53	Kraamverlof (met behoud van loon)	33
Artikel 54	Ouderschapsverlof (zonder behoud van loon)	33
Artikel 55	Onbetaald verlof (zonder behoud van loon)	33
Artikel 56	Organisatieverlof (met behoud van loon)	34
Artikel 57	Jubileumuitkering	34
Artikel 58	Uitkering bij ziekte	34
Artikel 59	Bijdrage premie aanvullende ziektekostenverzekering	35
Artikel 60	Overlijden werknemer	36
Artikel 61	Vergoeding lidmaatschapskosten	36
Artikel 62	Bedrijfshulpverlening	36
Artikel 63	Collectieve ongevallenvoorziening	36
Artikel 64	Bedrijfsongevallen- en Bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering	37
Artikel 65	WGA-verzekering	37
Artikel 66	Scholing	37
Artikel 67	Scholingskosten	38
Artikel 68	Levensloopbijdrage	38
Artikel 69	Pensioen- en aanvullingsregelingen	38
Artikel 70	Overgangsregeling	35
Bijlage 1	Funcatiegroepen	39
Adressen CAO-partijen		41
Auteursrecht		41

PREAMBULE

De ondergetekenden, te weten;

1. de werkgeversvereniging: Nederlandse Vereniging voor Dakdekkersbedrijven Hellende Daken, Het Hellende Dak (kortweg: HHD), statutair gevestigd te Houten en kantoorhoudende aan de Nieuweweg 226 te (3905 LT) Veenendaal, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer P.J. Jacobs (voorzitter);
2. de werkgeversvereniging: Vakfederatie Rietdekkers, statutair gevestigd te Amsterdam en kantoorhoudende aan de Koperslager 8A te (3861 SJ) Nijkerk, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer H.J. Straver (voorzitter);
3. de werkgeversvereniging: Vereniging van Leidekkers in Nederland (kortweg: NVVL), statutair gevestigd te Haarlemmermeer en kantoorhoudende aan de Asterstraat 6 te (8441 EG) Heerenveen, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer P.M.G. Brand (voorzitter);

als partijen ter ene zijde, en

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

als partij ter andere zijde, overwegende:

dat partijen bij deze CAO enerzijds gehouden zijn aan de beperkingen voortvloeiend uit de Wet werk en zekerheid maar vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering van ondernemingen in de sector Hellende Daken uit pure noodzaak gedwongen zijn:

1. de periode van 24 maanden in de ketenregeling voor alle werknemers met een uitvoerende functie te verlengen naar 48 maanden ex artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek;
2. het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor alle werknemers met een uitvoerende functie te verhogen van 3 naar 6 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd ex artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek;

dat partijen bij deze CAO gedwongen zijn de onderbrekingsperiode ex artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek voor alle werknemers met een uitvoerende functie te verlagen van 6 naar 3 maanden vanwege het gegeven dat de werkzaamheden in de sector Hellende Daken als gevolg van klimatologische en natuurlijke omstandigheden een seizoensgebonden karakter hebben en de werkzaamheden dientengevolge gedurende ten hoogste 9 maanden per jaar kunnen worden verricht;

zijn de volgende overeenkomst aangegaan.

's-Gravenhage, 1 juli 2016

P.J. Jacobs
voorzitter HHD

W. den Hartog
voorzitter Vakfederatie Rietdekkers

P.M.G. Brand
voorzitter NVVL

M.A. Dolman
voorzitter LBV

CAO voor HELLENDE DAKEN 2014- 2018

Artikel 1

WERKINGSFEEER

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst (kortweg: CAO) geldt voor hellende dakdekbedrijven, rietdekbedrijven en leidekbedrijven alsmede hun werknemers met een uitvoerende functie en werknemers met een ondersteunende functie die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten.
2. Tot het hellende dakdekbedrijf, rietdekbedrijf en leidekbedrijf worden gerekend: ondernemingen die het dakdekken van hellende daken met dakpannen, riet en lei als hoofdactiviteit verrichten. Van een hoofdactiviteit is sprake indien een onderneming tenminste 50 procent van de omzet haalt uit het dakdekken van hellende daken. Het dakdekken van hellende daken omvat alle werkzaamheden die verband houden met het geven van advies over materialen, het leveren en aanbrengen, onderhouden, reinigen of herstellen van dakbedekkingen, daktoebehoren en dakconstructies, waarvoor een grote specialistische kennis van daktechniek is vereist.
3. Deze CAO geldt niet voor:
 - a. ondernemingen die zijn aangesloten bij Bouwend Nederland, de vereniging van bouw- en infrabedrijven te Zoetermeer, en tot de werkingssfeer van de CAO voor de Bouwnijverheid kunnen worden gerekend;
 - b. ondernemingen die zijn aangesloten bij de NVB, vereniging voor ontwikkelaars en bouwondernemers te Voorburg, en tot de werkingssfeer van de CAO voor de Bouwnijverheid kunnen worden gerekend;
 - c. ondernemingen die tot de werkingssfeer van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven kunnen worden gerekend;
 - d. ondernemingen die tot de werkingssfeer van de CAO voor de Metaal en Techniek kunnen worden gerekend.
4. Waar in deze CAO gesproken wordt van werknemer(s), wordt bedoeld: mannelijke en vrouwelijke werknemers. Waar in deze CAO gesproken wordt over hem of hij wordt bedoeld: hem/haar of hij/zij.

Artikel 2

WERKEN IN BELGIË

Deze CAO geldt eveneens voor in Nederland woonachtige werknemers die in dienst van een Nederlandse werkgever tijdelijk in België werken. Deze werknemers ontvangen een toeslag van minimaal 9 procent. Hierdoor heeft de werkgever geen aangifteplicht in België.

Artikel 3

INHUUR VAN DERDEN

De werkgever als bedoeld in artikel 1 van deze CAO zal uitsluitend gebruik maken van derden met een SNA-keurmerk of derden die aantonen dat de bepalingen van de CAO onverkort worden toegepast. De werkgever vergewist zich daar van.

Artikel 4

BEGRIPSBEPALINGEN

1. In deze CAO wordt verstaan onder *werkgever*: iedere natuurlijke of rechtspersoon wiens onderneming valt onder de werkingssfeer zoals bedoeld in artikel 1, lid 1 van deze CAO.
2. In deze CAO wordt verstaan onder *werknemer*: iedere natuurlijke persoon die een arbeidsovereenkomst heeft met een werkgever zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel.
3. In deze CAO wordt verstaan onder een *uitvoerende functie*: een bouwplaats gebonden functie.
4. In deze CAO wordt verstaan onder een *ondersteunende functie*: een niet-bouwplaats gebonden functie.
5. In deze CAO wordt verstaan onder *vast overeengekomen brutoloon*: het loon met uitzondering van vergoedingen, toeslagen, eenmalige uitkeringen en bonussen.
6. In deze CAO wordt verstaan onder *in overleg*: de werkgever en de werknemer overleggen én bereiken overeenstemming.
7. In deze CAO wordt verstaan onder *na overleg*: de werkgever en de werknemer overleggen, waarna de werkgever zijn besluit neemt.
8. In deze CAO wordt verstaan onder *partijen*: de werkgevers- en werknemersverenigingen, te weten: Het Hellende Dak (kortweg: HHD), de Vakfederatie Rietdekkers en de Nederlandse Vereniging van Leidekkers (kortweg: NVVL) ter ene zijde en de Landelijke Belangen Vereniging (kortweg: LBV) ter andere zijde.

Artikel 5

DISPENSATIE

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

Artikel 6

DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING VAN DEZE CAO

1. Deze CAO is aangegaan voor een periode van 5 jaren dat begint op 1 januari 2014 en eindigt op 31 december 2018.
2. Deze CAO kan door partijen, tegen het einde van de looptijd, met inachtneming van een opzegtermijn van 3 maanden, worden opgezegd. De opzegging dient schriftelijk te geschieden middels een aangetekend schrijven of een deurwaardersexploot.
3. Indien de periode waarover deze CAO is afgesloten is geëindigd en deze CAO niet is opgezegd zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel, wordt deze geacht stilzwijgend en ongewijzigd te zijn verlengd voor maximaal 1 jaar.

Artikel 7

WIJZIGINGEN VAN DEZE CAO TIJDENS DE LOOPTIJD

1. Partijen keuren bij voorbaat goed dat tussentijdse wijzigingen van deze CAO door partijen worden gewaarmerkt en alsnog aan deze CAO zullen worden gehecht.

2. In gezamenlijk en regulier overleg, minimaal eenmaal per jaar, zal door partijen worden nagegaan of, en zo ja op welke wijze voorzieningen nodig zijn om een en ander, met inachtneming van de dan geldende wet- en regelgeving, te wijzigen.

Artikel 8

RECHTSOPVOLGING VAN PARTIJEN

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

Artikel 9

FUSIES, REORGANISATIES EN SURSEANCE VAN BETALING

1. In overeenstemming met het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 en de daarin beschreven gedragscode, zal de werkgever bij fusies en reorganisaties, ongeacht het aantal betrokken werknemers, partijen tijdig hiervan op de hoogte brengen en in de gelegenheid stellen om advies uit te brengen.
2. Bij een fusie en/of reorganisatie zal de werkgever in overleg met partijen streven naar het sluiten van een sociaal plan.
3. Partijen dienen onmiddellijk door de werkgever in kennis te worden gesteld van een aanvraag van surseance van betaling en/of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

Artikel 10

COMMISSIE VAN UITLEG

1. Ter bevordering van een juiste en eenduidige toepassing van deze CAO en ter voorkoming van geschillen over uitleg en/of toepassing daarvan, is een commissie ingesteld. Deze commissie bestaat uit 3 vaste leden, die door de werkgeversorganisaties en de LBV zijn aangezocht.
2. De commissie wordt in haar werkzaamheden ondersteunt door de ambtelijk secretaris van het Sociaal Fonds voor Hellende Daken. Geschillen over de uitleg en/of toepassing van de CAO tussen een werkgever en werknemer kunnen ter beslechting aan de commissie worden voorgelegd.

Artikel 11

DISPENSATIE VAN BEPALINGEN VAN DEZE CAO

Een verzoek tot dispensatie van één of meerdere bepalingen van deze CAO kan door de werkgever worden ingediend bij het Sociaal Fonds voor Hellende Daken (hierna verder te noemen: SFHD). De aanvraag zal beoordeeld worden door het bestuur van SFHD (info@cao-hd.nl), waarin partijen bij deze CAO zijn vertegenwoordigd.

Artikel 12

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever zal werknemers geen arbeidsovereenkomsten aanbieden die van deze CAO afwijkende loon- of arbeidsvoorwaarden bevatten. Afwijkingen in positieve zin zijn wel toegestaan.

2. De werkgever zal geheimhouding in acht nemen van al wat hem over privéomstandigheden van de werknemer bekend is geworden en waarvan de werkgever het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs kan vermoeden. Deze geheimhouding geldt zowel voor de duur van de arbeidsovereenkomst als na het einde daarvan.
3. De werkgever is verplicht een exemplaar van deze CAO aan de werknemer te verstrekken.

Artikel 13

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

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

Artikel 14

ALCOHOL EN DRUGS

1. De werknemer zal geen alcoholhoudende drank(en) of bewustzijnsbeïnvloedende middelen, zoals: drugs, voorafgaand aan of tijdens werktijd gebruiken of bij zich hebben. Zo ook zal de werknemer niet onder invloed van alcoholhoudende drank(en) of drug(s) dan wel onder invloed van de na-ijlende effecten daarvan zijn werk verrichten.
2. Als de werknemer bewustzijnsbeïnvloedende medicijnen gebruikt dan zal hij voorafgaand aan zijn werk hierover overleggen met de werkgever. De werknemer geeft de werkgever de informatie die nodig is om te kunnen beoordelen of hij zijn werk correct en op veilige wijze kan verrichten.

Artikel 15

OP NON-ACTIEFSTELLING (met behoud van loon)

1. De werkgever kan de werknemer voor een periode van 10 werkdagen op non-actief stellen, indien de voortgang van het werk fors wordt belemmerd. Deze termijn kan eenmalig voor de duur van 10 werkdagen worden verlengd.
2. Het besluit van de op non-actiefstelling of het besluit tot verlenging daarvan wordt door de werkgever onmiddellijk aan de werknemer medegedeeld onder vermelding van de reden(en) en de duur van de op non-actiefstelling. Het besluit wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de werknemer bevestigd.
3. De eerstvolgende dag na afloop van de maatregel heeft de werknemer het recht om zijn werkzaamheden te hervatten. Dit is anders wanneer de werkgever een ontslagvergunning heeft aangevraagd of de rechter heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. In dat geval kan de werkgever, na de werknemer te hebben gehoord, de op non-actiefstelling voortzetten tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst of de procedure(s) is geëindigd.

Artikel 16

SCHORSING (zonder behoud van loon)

1. De werkgever kan de werknemer, na de werknemer te hebben gehoord, voor de duur van maximaal 3 werkdagen schorsen, indien het vermoeden bestaat dat een dringende reden voor ontslag op staande voet aanwezig is. De schorsing dient bovendien naar het oordeel van de werkgever in het belang van de onderneming te zijn. Deze termijn kan eenmalig voor de duur van 3 dagen worden verlengd.
2. Het besluit tot schorsing of het besluit tot verlenging daarvan wordt onmiddellijk aan de werknemer medegedeeld onder vermelding van de reden(en) en de duur van de schorsing. Het besluit wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de werknemer bevestigd.
3. Indien de werkgever de werknemer hoort in het kader van een schorsing, dan heeft de werknemer het recht om zich te laten bijstaan door een juridisch adviseur.
4. Indien achteraf blijkt dat de schorsing onterecht is opgelegd, dan wordt de werknemer door de werkgever gerehabiliteerd. De rehabilitatie wordt schriftelijk aan de werknemer bevestigd en aan zijn dossier toegevoegd.

Artikel 17

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

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

Artikel 18

ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De werknemer ontvangt een schriftelijke mede door de werkgever ondertekende en gedateerde arbeidsovereenkomst, waarin tenminste wordt opgenomen:
 - a. naam en adres van de werkgever en de werknemer;
 - b. de aard en de duur van de arbeidsovereenkomst;
 - c. de datum van indiensttreding;
 - d. de functie van de werknemer, de functie-indeling en/of de aard van de arbeid;
 - e. de standplaats;
 - f. de proeftijd;
 - g. de in acht te nemen opzegtermijnen;
 - h. het loon en de wijze en het moment van uitbetaling;
 - i. de arbeidsduur per dag, per week, per 4 weken of per maand;
 - j. de aanspraak op vakantiedagen en vakantiebijslag;
 - k. de deelname aan een (vroeg)pensioenregeling;
2. De werkgever en de werknemer verklaren beiden in de arbeidsovereenkomst dat deze CAO onverkort van toepassing is. De werknemer retourneert een ondertekend exemplaar aan de werkgever.
3. ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD VOOR WERKNEMERS MET EEN UITVOERENDE FUNCTIE
 - a. De aanvangsdatum én het einde van de arbeidsovereenkomst zijn bepaald. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op het moment dat de overeengekomen tijd is verstreken. Dit geldt zonder dat voorafgaande opzegging vereist is.
 - b. De arbeidsovereenkomst kan tussentijds worden opgezegd indien dat recht schriftelijk is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. Voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
 - c. De totale duur van de arbeidsovereenkomst dan wel een keten van arbeidsovereenkomsten bedraagt maximaal 48 maanden. Onderbrekingen worden, voor het bepalen van de totale duur van een keten van arbeidsovereenkomsten, met een maximum van 3 maanden meegeteld.
 - d. De arbeidsovereenkomst kan maximaal 5 keer worden verlengd en eindigt dan telkens van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging is vereist. Wanneer de arbeidsovereenkomst, na 5 keer te zijn verlengd wordt voortgezet, dan wordt deze 7^e arbeidsovereenkomst van rechtswege geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
4. ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD VOOR WERKNEMERS MET EEN ONDERSTEUNDE FUNCTIE
 - a. De aanvangsdatum én het einde van de arbeidsovereenkomst zijn bepaald. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op het moment dat de overeengekomen tijd is verstreken. Dit geldt zonder dat voorafgaande opzegging vereist is.
 - b. De arbeidsovereenkomst kan tussentijds worden opgezegd indien dat recht schriftelijk is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. Voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
 - c. De totale duur van de arbeidsovereenkomst dan wel een keten van arbeidsovereenkomsten bedraagt maximaal 24 maanden. Onderbrekingen worden, voor het bepalen van de totale duur van een keten van arbeidsovereenkomsten, met een maximum van 6 maanden meegeteld.

- d. De arbeidsovereenkomst kan maximaal 2 keer worden verlengd en eindigt dan telkens van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging is vereist. Wanneer de arbeidsovereenkomst, na 2 keer te zijn verlengd wordt voortgezet, dan wordt deze 4^e arbeidsovereenkomst van rechtswege geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
5. ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALEDE TIJD
Alleen de aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst staat vast. Voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
6. PROEFTIJD.
- a. Een proeftijd dient schriftelijk te worden overeengekomen. Een kortere of geen proeftijd dient eveneens in de arbeidsovereenkomst te worden overeengekomen.
 - b. Afhankelijk van de overeengekomen duur van de arbeidsovereenkomst dient de volgende maximale proeftijd te worden aangehouden:
 - 1. bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of korter: geen proeftijd;
 - 2. bij een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd van langer dan 6 maanden en korter dan 12 maanden: 1 maand proeftijd;
 - 3. bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 12 maanden of langer alsmede voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd: 2 maanden proeftijd.
 - c. Gedurende de proeftijd is het zowel aan de werkgever als de werknemer toegestaan het dienstverband te beëindigen zonder dat daarbij een opzegtermijn in acht genomen hoeft te worden.
 - d. Bij het verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dezelfde functie kan geen proeftijd meer worden overeengekomen.
7. AANZEGTERMIJN
- a. De werkgever is verplicht minimaal 1 maand voor de afloop van een arbeidsovereenkomst met een looptijd van 6 maanden of langer, de werknemer schriftelijk te informeren of de arbeidsovereenkomst zal worden verlengd én onder welke voorwaarden.
 - b. Bij niet-tijdige aanzegging is de werkgever een vergoeding verschuldigd. Deze vergoeding wordt naar rato berekend met een maximum van 1 bruto maandloon.
 - c. De werknemer dient deze vergoeding binnen 2 maanden na afloop van de arbeidsovereenkomst bij de werkgever te claimen.
8. OPZEGTERMIJN.
- a. De opzegging dient, vóór het einde van de maand, schriftelijk te geschieden. Dit is anders wanneer partijen in de arbeidsovereenkomst anders zijn overeengekomen.
 - b. De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bedraagt bij een bij een arbeidsovereenkomst, die op de dag van opzegging:
 - 1. korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand;
 - 2. 5 jaar of langer heeft geduurd: 2 maanden.
 - c. De opzegtermijn voor de werknemer bedraagt 1 maand, tenzij partijen in de arbeidsovereenkomst een andere termijn zijn overeengekomen.

9. OVERGANGSREGELING OPZEGTERMIJN

- a. Voor werknemers die 45 jaar en ouder zijn op 1 januari 1999 en op dat moment al een langere opzegtermijn hebben opgebouwd dan volgens de huidige wet voor hen zou gelden, blijft de langere opzegtermijn gelden.
- b. Voor werknemers als genoemd in sub 1 van dit lid dient de werkgever de volgende opzegtermijn in acht te nemen:
 1. een week voor elk vol jaar dat de dienstbetrekking na de meerderjarigheid (18 jaar) heeft geduurd, tot ten hoogste 13 weken;
 2. deze termijn wordt verlengd met een week voor elk vol jaar dat de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest. De duur van deze verlenging bedraagt maximaal 13 weken.

Artikel 19

OPVOLGEND WERKGEVERSCHAP

1. Er is sprake van opvolgend werkgeverschap als de werknemer dezelfde of soortgelijke werkzaamheden voortzet op dezelfde werkplek, maar krachtens een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever.
2. Er is geen sprake van opvolgend werkgeverschap wanneer de toepasselijkheid daarvan niet is voorzien als gevolg van het door de werknemer bewust of anderszins verwijtbaar verstrekken van onjuiste inlichtingen.

Artikel 20

MEDISCHE KEURING

1. De werkgever kan de werknemer, voordat de arbeidsovereenkomst wordt gesloten, vragen om een medische keuring te ondergaan (aanstellingskeuring). De Wet op de medische keuringen wordt nageleefd.
2. De werknemer is niet verplicht mee te werken aan een (aanstellings)keuring.
3. Indien de werknemer 12 kalendermaanden voorafgaand aan het verzoek als bedoeld in lid 1 van dit artikel, reeds een (aanstellings)keuring heeft ondergaan, dan kan de werknemer in beginsel volstaan met de overlegging van dit keuringsbewijs.
4. Tijdens het dienstverband kan de werkgever de werknemer verzoeken om zich medisch te laten keuren door een daartoe bevoegde arts. Doel van de tussentijdse keuring is om in overleg met de werknemer werkafspraken te maken om het risico op uitval of het ontstaan of bestaan van structurele klachten terug te dringen.
5. De kosten van de (aanstellings)keuring komen voor rekening van de werkgever.
6. Indien een werknemer het niet eens is met de uitslag van een (aanstellings)keuring, dan kan de werknemer een herkeuring aanvragen. De kosten van de herkeuring zijn voor rekening van de werknemer.

Artikel 21

INTRODUCTIE

1. De werkgever zal bij het in dienst nemen van een werknemer zorgdragen voor een goede introductie, te weten:
 - a. informatie over de aard en organisatie van de onderneming;
 - b. informatie over de aard van de door de werknemer te verrichten werkzaamheden;

- c. informatie over de op de werknemer van toepassing zijnde loon- en arbeidsvoorwaarden;
 - d. informatie over voorzieningen op het gebied van veiligheid, gezondheid, milieu en hygiëne;
 - e. informatie over de opleidingsmogelijkheden;
 - f. rondleiding en kennismaking op het werk.
2. Indien in de onderneming een ondernemingsraad is ingesteld zal informatie gegeven worden door en over de ondernemingsraad.

Artikel 22

EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De arbeidsovereenkomst eindigt:
 - a. door een ontslag op staande voet;
 - b. door opzegging tijdens de proeftijd;
 - c. bij het overlijden van de werknemer;
 - d. door de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter;
 - e. met wederzijds goedvinden;
 - f. door opzegging onder opgave van redenen door de werkgever na het verkrijgen van een ontslagvergunning van het UWV;
 - g. van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. Opzegging van het dienstverband door de werknemer geschiedt met inachtneming van de opzegtermijn, zoals bedoeld in artikel 18, lid 7 en 8 van deze CAO.
3. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst dient de werkgever desgevraagd aan de werknemer een getuigschrift te verstrekken. Het getuigschrift vermeldt:
 - a. de aard van de werkzaamheden en de arbeidsduur per dag of per week;
 - b. de datum van indienst- en uitdiensttreding;
 - c. een opgave van de wijze waarop de werknemer aan zijn verplichtingen heeft voldaan;
 - d. een opgave van de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd;
 - e. indien de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, de reden daartoe.

Artikel 23

ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJDEN EN PAUZE

1. De normale arbeidsduur bedraagt 40 uren per week en 8 uren per dag, waarbij de arbeidsduur kan variëren tussen 30 en 50 uren per week, met een maximum van 12 uren per dag. De arbeid wordt verricht tussen 06.00 en 19.00 uur.
2. De werknemer kan niet worden verplicht tot het verrichten van arbeid op zon- en feestdagen.
3. De arbeidstijd over een aaneengesloten periode van 16 weken bedraagt ten hoogste gemiddeld 48 uren per week.
4. De gewerkte uren boven de normale arbeidsduur van 40 uren per week worden aangemerkt als overuren.
5. De arbeidstijden moeten op de volgende wijze worden onderbroken met een pauze:
 - a. bij een werkdag van langer dan 5½ uren, maar korter dan 8 uren: tenminste een half uur pauze;

- b. bij een werkdag van 8 uren: tenminste 45 minuten pauze, eventueel op te splitsen in een half uur en een kwartier;
- c. bij een werkdag van langer dan 8 uren: tenminste 1 uur pauze, eventueel op te splitsen in eenmaal een half uur en tweemaal een kwartier;

Artikel 24

4-DAAGSE WERKWEEK VOOR WERKNEMERS VAN 55 JAAR EN OUDER

1. De werknemer van 55 jaar of ouder die ten minste 5 jaar in dienst is bij zijn huidige werkgever heeft het recht om de arbeidsduur te verlagen tot een vierdaagse werkweek (32 uur). De pensioen- en aanvullingsrechten dienen door de werkgever en de werknemer over het volledige loon te worden betaald en te worden opgebouwd.
2. Om de arbeidsduur te verlagen tot een vierdaagse werkweek kan de werknemer de feestdagen en de hem toekomende vakantiedagen en roostervrije dagen inruilen, met dien verstande dat tenminste 10 verlofdagen worden aangewend voor de zomervakantie. Bij een tekort kan de werknemer extra dagen inruilen tegen 0,40 procent van het jaarloon per dag.
3. Bij arbeidsongeschiktheid worden ingeruilde vakantiedagen, seniorendagen of extra dagen gecompenseerd met een daarvoor in de plaats tredende dag. Roostervrije dagen worden bij arbeidsongeschiktheid niet gecompenseerd.

Artikel 25

URENREGISTER

1. Het aantal meer of minder gewerkte uren wordt door de werkgever bijgehouden in een urenregister.
2. De gewerkte uren boven de normale arbeidsduur worden, met inachtneming van artikel 33 van de CAO, in de periode van 1 oktober tot en met 31 maart ingezet om pieken en dalen in het werkaanbod op te vangen.
3. De gewerkte uren boven de normale arbeidsduur worden met inachtneming van artikel 33 van deze CAO, in de periode van 1 juni tot en met 30 september ingezet doordat extreme hitte het verrichten van arbeid onmogelijk maakt. Indien de (te verwachten) temperatuur hoger is dan 30 graden Celsius dan is er sprake van extreme hitte.
4. De werkgever stelt ten behoeve van de periode 1 oktober tot en met 31 maart maandelijks een werkrooster op. Dit rooster wordt uiterlijk 2 weken vóór aanvang van het rooster aan de werknemer verstrekt.
5. De werkgever kan in het werkrooster de normale arbeidsduur op dagniveau inkorten.
6. De werknemer, die niet voor werk is ingeroosterd, kan een oproep van een werkgever om alsnog werkzaamheden te verrichten, naast zich neer te leggen.
7. Ongeacht het tegoed van het urenregister behoudt de werknemer recht op het bruto overeengekomen loon.
8. Bij het einde van het dienstverband wordt een positief urentegoed uitgekeerd.
9. Bij het einde van het dienstverband komt een negatief urentegoed voor rekening van de werkgever.

Artikel 26

ARBEID OP ZATERDAG, ZONDAG EN FEESTDAGEN

1. Onder arbeid op zaterdag en zondag wordt verstaan: door de werkgever opgedragen arbeid in de periode van zaterdag van 21.00 uur tot maandag 05.00 uur. Arbeid op zondag wordt gelijkgesteld met arbeid op feestdagen, als genoemd in artikel 41, lid 3 van deze CAO. Bij arbeid op zaterdag is het bepaalde in artikel 33, lid 4 van deze CAO van toepassing.
2. Arbeid verricht op een algemeen erkende feestdag als bedoeld in artikel 41, lid 3 van deze CAO wordt beloond met een toeslag van 100 procent over het bruto uurloon.

Artikel 27

CONSIGNATIEDIENST

1. Onder consignatiedienst wordt verstaan een aaneengesloten periode, waarin de werknemer, buiten de gebruikelijke arbeidsduur, beschikbaar dient te zijn om op oproep van de werkgever direct werkzaamheden te verrichten.
2. De consignatiedienst bestaat uit een aaneengesloten periode van maximaal 1 week per maand. Voor het organiseren van een consignatiedienst is artikel 5:9 van de Arbeidstijdenwet onverkort van toepassing.
3. De werknemer wordt na overleg ingeroosterd. Het schriftelijke rooster ontvangt de werknemer een kalenderweek voorafgaand aan de maand, waarin de oproepdienst staat opgenomen.
4. De vergoeding bedraagt 1,30 euro bruto per uur. De daadwerkelijk gewerkte uren worden vermeerderd met de overwerktoeslag als bedoeld in artikel 33 van deze CAO.
5. De vergoeding, de daadwerkelijk gewerkte uren en de overwerktoeslag over de gewerkte uren tijdens een consignatiedienst worden niet gereserveerd in het urenregister maar bij de eerstvolgende betaling van het loon uitbetaald.

Artikel 28

FUNCTIE-INDELING

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

Artikel 29

LOON EN LOONSVERHOGING

1. Het loon van de werknemer tot en met de leeftijd van 21 jaar is tenminste gelijk aan één van de bedragen in loongroep 1, 2, of 3. Om te bepalen in welke loongroep de werknemer valt, dient te worden aangesloten bij de functiegroepindeling in bijlage 1 van deze CAO, waarbij loongroep 3 correspondeert met functiegroep 2.
2. Het loon van de werknemer vanaf 22 jaar en ouder ingedeeld in een van de functiegroepen in bijlage 1 van deze CAO, is tenminste gelijk aan één van de bedragen in loongroep 4.
3. De werknemer heeft vanwege het kapitaliseren van 5 bovenwettelijke vakantiedagen en 4 roostervrije dagen over de periode van 1 januari tot en met 30 juni 2014 recht op een eenmalige uitkering van 1,8 procent van het bruto jaarloon. Het bedrag van deze eenmalige uitkering dient vóór of uiterlijk op 1 augustus 2014 uitbetaald te worden.

4. Het loon van de werknemer wordt, op 1 juli 2014 vanwege het kapitaliseren van 5 bovenwettelijke vakantiedagen en 4 roostervrije dagen, structureel verhoogd met respectievelijk 2 en 1,6 procent.
5. Het loon van de werknemer, ingedeeld in een van de functiegroepen in bijlage 1 van deze CAO wordt respectievelijk op 1 juli 2014 en op 1 juli 2015 verhoogd met 1 procent.
6. Het loon van de werknemer, ingedeeld in een van de functiegroepen in bijlage 1 van deze CAO wordt op 1 juli 2016 verhoogd met 1,25 procent.
7. Het loon van de werknemer ingedeeld in een van de functiegroepen in bijlage 1 van de CAO voor Hellende Daken wordt op 1 juli 2017 verhoogd met 1,75 procent.
8. De loonsverhoging over het tijdvak 1 juli 2018 tot en met 30 juni 2019 wordt vóór of uiterlijk op 1 juli 2018 door partijen bij deze CAO overeengekomen.
9. De in lid 5, 6 en 7 van dit artikel genoemde loonsverhoging geldt niet voor de werknemers wiens loon boven de 110 procent van de toepasselijke loonschaal uitkomt. De werknemer heeft deels of geheel recht op de loonsverhoging voor zover het nieuwe loon de 110 procent van de van toepassing zijnde loonschaal niet overschrijdt. Het staat de werkgever vrij om de loonsverhoging volledig toe te passen.

WERKNEMERS MET EEN UITVOERENDE FUNCTIE**LOONGROEP 1: 16 tot en met 21 jaar (inclusief 1 procent loonsverhoging)**

1 januari 2013 tot en met 30 juni 2014

LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
16 jaar	211,60	846,40	916,93	5,29
17 jaar	235,60	942,40	1.020,93	5,89
18 jaar	262,80	1.051,20	1.138,80	6,57
19 jaar	294,00	1.176,00	1.274,00	7,35
20 jaar	389,20	1.556,80	1.686,53	9,73
21 jaar	438,80	1.755,20	1.901,47	10,97

LOONGROEP 2: 18 tot en met 21 jaar (inclusief 1 procent loonsverhoging)

1 januari 2013 tot en met 30 juni 2014

LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
18 jaar	334,00	1.336,00	1.447,33	8,35
19 jaar	383,60	1.534,40	1.662,27	9,59
20 jaar	457,80	1.831,20	1.983,80	11,45
21 jaar	482,60	1.930,40	2.091,27	12,07

LOONGROEP 3: 18 tot en met 21 jaar (inclusief 1 procent loonsverhoging)

1 januari 2013 tot en met 30 juni 2014

LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
18 jaar	405,20	1.620,80	1.755,87	10,13
19 jaar	473,20	1.892,80	2.050,53	11,83
20 jaar	526,40	2.105,60	2.281,07	13,16
21 jaar	526,40	2.105,60	2.281,07	13,16

LOONGROEP 4: 22 jaar en ouder (inclusief 1 procent loonsverhoging)

1 januari 2013 tot en met 30 juni 2014

FUNCTIEGROEP	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
1A	496,80	1.987,20	2.152,80	12,42
1B	496,80	1.987,20	2.152,80	12,42
2	526,40	2.105,60	2.281,07	13,16
3	556,00	2.224,00	2.409,33	13,90
4	586,40	2.345,60	2.541,07	14,66
5	616,00	2.464,00	2.643,33	15,40

WERKNEMERS MET EEN UITVOERENDE FUNCTIE**LOONGROEP 1: 16 tot en met 21 jaar (inclusief 1 procent loonsverhoging)**

1 juli 2014 tot en met 30 juni 2015

LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
16 jaar	221,48	885,92	959,75	5,54
17 jaar	246,60	986,40	1.068,60	6,17
18 jaar	275,07	1.100,28	1.191,97	6,88
19 jaar	307,72	1.230,88	1.333,45	7,69
20 jaar	407,37	1.629,48	1.765,27	10,18
21 jaar	459,85	1.839,40	1.992,68	11,50

LOONGROEP 2: 18 tot en met 21 jaar (inclusief 1 procent loonsverhoging)

1 juli 2014 tot en met 30 juni 2015

LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
18 jaar	349,59	1.398,36	1.514,89	8,74
19 jaar	401,51	1.606,04	1.739,88	10,04
20 jaar	479,17	1.916,68	2.076,40	11,98
21 jaar	505,13	2.020,52	2.188,90	12,63

LOONGROEP 3: 18 tot en met 21 jaar (inclusief 1 procent loonsverhoging)

1 juli 2014 tot en met 30 juni 2015

LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
18 jaar	424,12	1.696,48	1.837,85	10,60
19 jaar	495,29	1.981,16	2.146,26	12,38
20 jaar	550,97	2.203,88	2.387,54	13,77
21 jaar	550,97	2.203,88	2.387,54	13,77

LOONGROEP 4: 22 jaar en ouder (inclusief 1 procent loonsverhoging)

1 juli 2014 tot en met 30 juni 2015

FUNCTIEGROEP	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
1A	519,99	2.079,96	2.253,29	13,00
1B	519,99	2.079,96	2.253,29	13,00
2	550,97	2.203,88	2.387,54	13,77
3	581,96	2.327,84	2.521,83	14,55
4	613,78	2.455,12	2.659,71	15,34
5	644,76	2.579,04	2.793,96	16,12

WERKNEMERS MET EEN UITVOERENDE FUNCTIE**LOONGROEP 1: 16 tot en met 21 jaar (inclusief 1 procent loonsverhoging)**

1 juli 2015 tot en met 31 december 2015

LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
16 jaar	223,69	894,76	969,32	5,59
17 jaar	249,07	996,28	1.079,30	6,23
18 jaar	277,82	1.111,28	1.203,89	6,95
19 jaar	310,80	1.243,20	1.346,80	7,77
20 jaar	411,44	1.645,76	1.782,91	10,29
21 jaar	464,45	1.857,80	2.012,62	11,61

LOONGROEP 2: 18 tot en met 21 jaar (inclusief 1 procent loonsverhoging)

1 juli 2015 tot en met 31 december 2015

LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
18 jaar	353,09	1.412,36	1.530,06	8,83
19 jaar	405,53	1.622,12	1.757,30	10,14
20 jaar	483,96	1.935,84	2.079,16	12,10
21 jaar	510,18	2.040,72	2.210,78	12,75

LOONGROEP 3: 18 tot en met 21 jaar (inclusief 1 procent loonsverhoging)

1 juli 2015 tot en met 31 december 2015

LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
18 jaar	428,36	1.713,44	1.856,23	10,71
19 jaar	500,24	2.000,96	2.167,71	12,51
20 jaar	556,48	2.225,92	2.411,41	13,91
21 jaar	556,48	2.225,92	2.411,41	13,91

LOONGROEP 4: 22 jaar en ouder (inclusief 1 procent loonsverhoging)

1 juli 2015 tot en met 31 december 2015

FUNCTIEGROEP	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
1A	480,00	1.920,00	2.080,00	12,00
1B	525,19	2.100,76	2.275,82	13,13
2	556,48	2.225,92	2.411,41	13,91
3	587,78	2.351,12	2.547,05	14,69
4	619,92	2.479,68	2.686,32	15,50
5	651,21	2.604,84	2.821,91	16,28

WERKNEMERS MET EEN UITVOERENDE FUNCTIE**LOONGROEP 1: 16 tot en met 21 jaar (inclusief 1,25 procent loonsverhoging)**

1 juli 2016 tot en met 30 juni 2017

LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
16 jaar	226,40	905,60	981,44	5,66
17 jaar	252,40	1.009,60	1.092,79	6,31
18 jaar	281,60	1.126,40	1.218,94	7,04
19 jaar	314,80	1.259,20	1.363,64	7,87
20 jaar	416,80	1.667,20	1.805,20	10,42
21 jaar	470,40	1.881,16	2.037,78	11,76

LOONGROEP 2: 18 tot en met 21 jaar (inclusief 1,25 procent loonsverhoging)

1 juli 2016 tot en met 30 juni 2017

LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
18 jaar	357,60	1.430,40	1.549,19	8,94
19 jaar	410,80	1.643,20	1.779,27	10,27
20 jaar	486,00	1.944,00	2.105,15	12,12
21 jaar	516,40	2.065,60	2.238,41	12,91

LOONGROEP 3: 18 tot en met 21 jaar (inclusief 1,25 procent loonsverhoging)

1 juli 2016 tot en met 30 juni 2017

LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
18 jaar	433,60	1.734,40	1.879,43	10,84
19 jaar	506,40	2.025,60	2.194,81	12,66
20 jaar	563,60	2.254,40	2.441,55	14,09
21 jaar	563,60	2.254,40	2.411,55	14,09

LOONGROEP 4: 22 jaar en ouder (inclusief 1,25 procent loonsverhoging)

1 juli 2016 tot en met 30 juni 2017

FUNCTIEGROEP	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
1A	486,00	1.944,00	2.106,00	12,15
1B	531,60	2.126,40	2.304,27	13,29
2	563,60	2.254,40	2.441,55	14,09
3	595,20	2.380,80	2.578,89	14,88
4	627,60	2.510,40	2.719,90	15,69
5	659,20	2.636,80	2.857,18	16,48

WERKNEMERS MET EEN UITVOERENDE FUNCTIE**LOONGROEP 1: 16 tot en met 21 jaar (inclusief 1,75 procent loonsverhoging)**

1 juli 2017 tot en met 30 juni 2018

LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
16 jaar	230,36	921,45	1.001,61	5,76
17 jaar	256,82	1.027,27	1.116,64	6,42
18 jaar	286,53	1.146,11	1.245,82	7,16
19 jaar	320,31	1.281,24	1.392,70	8,01
20 jaar	424,09	1.696,38	1.843,96	10,60

21 jaar	478,63	1.914,53	2.081,09	11,97
---------	--------	----------	----------	-------

LOONGROEP 2: 18 tot en met 21 jaar (inclusief 1,75 procent loonsverhoging)				
1 juli 2017 tot en met 30 juni 2018				
LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
18 jaar	363,86	1.455,43	1.582,05	9,10
19 jaar	417,99	1.671,96	1.817,42	10,45
20 jaar	493,28	1.973,14	2.144,80	12,33
21 jaar	525,44	2.101,75	2.284,60	13,14

LOONGROEP 3: 18 tot en met 21 jaar (inclusief 1,75 procent loonsverhoging)				
1 juli 2017 tot en met 30 juni 2018				
LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
18 jaar	441,19	1.764,75	1.918,29	11,03
19 jaar	515,26	2.061,05	2.240,36	12,88
20 jaar	573,46	2.293,85	2.493,42	14,34
21 jaar	573,46	2.293,85	2.493,42	14,34

LOONGROEP 4: 22 jaar en ouder (inclusief 1,75 procent loonsverhoging)				
1 juli 2017 tot en met 30 juni 2018				
FUNCTIEGROEP	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
1A	494,51	1.978,02	2.150,11	12,36
1B	540,90	2.163,61	2.351,85	13,52
2	573,46	2.293,85	2.493,42	14,34
3	605,62	2.422,46	2.633,22	15,14
4	638,58	2.554,33	2.776,56	15,96
5	670,74	2.682,94	2.916,36	16,77

WERKNEMERS MET EEN LAGER ONDERSTEUNENDE FUNCTIE: administratief (secretaresse, financieel-administratief medewerker en telefoniste) en logistiek (magazijnbediende en terreinmedewerker)

LOONGROEP 1				
1 januari 2016 tot en met 30 juni 2016				
LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
16 jaar	121,40	485,60	526,00	3,04
17 jaar	139,00	556,00	602,20	3,48
18 jaar	160,10	640,40	693,70	4,01
19 jaar	184,70	738,80	800,40	4,62
20 jaar	216,40	865,60	937,65	5,41
21 jaar	255,10	1.020,40	1.105,35	6,38
22 jaar	299,05	1.196,20	1.295,90	7,48
23 jaar	351,85	1.407,40	1.524,60	8,80
TREDE				
0	351,85	1.407,40	1.524,60	8,80
1	369,60	1.478,40	1.600,83	9,24
2	388,00	1.552,00	1.680,87	9,70
3	407,20	1.628,80	1.764,92	10,18
4	427,60	1.710,40	1.853,16	10,69
5	449,20	1.796,80	1.945,82	11,23

6	471,60	1.886,40	2.043,11	11,79
7	495,20	1.980,80	2.145,27	12,38
8	520,00	2.080,00	2.252,53	13,00
9	546,00	2.184,00	2.365,15	13,65
10	573,20	2.292,80	2.483,41	14,33

LOONGROEP 1 (16 tot en met 23 jaar = WML)				
1 juli 2016 tot en met 30 juni 2017				
LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
16 jaar	121,40	485,60	526,00	3,04
17 jaar	139,00	556,00	602,20	3,48
18 jaar	160,10	640,40	693,70	4,01
19 jaar	184,70	738,80	800,40	4,62
20 jaar	216,40	865,60	937,65	5,41
21 jaar	255,10	1.020,40	1.105,35	6,38
22 jaar	299,05	1.196,20	1.295,90	7,48
23 jaar	351,85	1.407,40	1.524,60	8,80
TREDE	(inclusief 1,75 procent loonsverhoging)			
0	356,40	1.425,60	1.543,66	8,91
1	374,00	1.496,00	1.620,84	9,35
2	392,80	1.571,20	1.701,88	9,82
3	412,40	1.649,60	1.786,98	10,31
4	432,80	1.731,20	1.876,32	10,82
5	454,80	1.819,20	1.970,14	11,37
6	477,20	1.908,80	2.068,65	11,93
7	501,20	2.004,80	2.172,09	12,53
8	526,40	2.105,60	2.280,69	13,16
9	552,80	2.211,20	2.394,71	13,82
10	580,40	2.321,60	2.514,45	14,51

LOONGROEP 1 (16 tot en met 22 jaar = WML)				
1 juli 2017 tot en met 30 juni 2018				
LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
16 jaar	124,65	498,60	540,05	3,12
17 jaar	142,70	570,80	618,35	3,57
18 jaar	171,60	686,40	743,55	4,29
19 jaar	198,70	794,80	860,95	4,97
20 jaar	252,85	1.011,40	1.095,80	6,33
21 jaar	307,05	1.228,20	1.330,60	7,68
22 jaar	361,25	1.445,00	1.565,40	9,04
TREDE	(inclusief 1,75 procent loonsverhoging)			
0	362,64	1.450,55	1.576,75	9,07
1	380,55	1.522,18	1.654,61	9,51
2	399,67	1.598,70	1.737,78	9,99
3	419,62	1.678,47	1.824,49	10,49
4	440,37	1.761,50	1.914,75	11,01
5	462,76	1.851,04	2.012,08	11,57
6	485,55	1.942,20	2.111,18	12,14
7	509,97	2.039,88	2.217,35	12,75
8	535,61	2.142,45	2.328,84	13,39
9	562,47	2.249,90	2.445,64	14,06
10	590,56	2.362,23	2.567,74	14,76

WERKNEMERS MET EEN MIDDELBAAR EN HOGER ONDERSTEUNENDE FUNCTIE:
 administratief (boekhouder), technisch (werkvoorbereider en calculator) en
 leidinggevend (uitvoerder)

LOONGROEP 2

1 januari 2016 tot en met 30 juni 2016

LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
16 jaar	167,60	670,40	726,70	4,19
17 jaar	201,60	806,40	873,19	5,04
18 jaar	232,00	640,40	1.005,87	5,80
19 jaar	268,00	1.072,00	1.160,58	6,70
20 jaar	313,60	1.254,40	1.359,59	7,84
21 jaar	370,00	1.480,00	1.602,76	9,25
22 jaar	433,60	1.734,40	1.879,06	10,84
23 jaar	510,00	2.040,00	2.210,67	12,75
TREDE				
0	510,00	2.040,00	2.210,67	12,75
1	535,60	2.142,40	2.321,20	13,39
2	562,40	2.249,60	2.437,26	14,06
3	590,40	2.361,60	2.559,13	14,76
4	620,00	2.480,00	2.687,08	15,50
5	651,20	2.616,80	2.821,44	16,28
6	683,60	2.734,40	2.962,51	17,09
7	718,00	2.872,00	3.110,63	17,95
8	753,60	3.014,40	3.266,17	18,84
9	791,60	3.166,40	3.429,47	19,79
10	830,80	3.323,20	3.600,95	20,77

LOONGROEP 2 (inclusief 1,25 procent loonsverhoging)

1 juli 2016 tot en met 30 juni 2017

LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
16 jaar	169,60	678,40	735,78	4,24
17 jaar	204,00	816,00	884,10	5,10
18 jaar	235,20	940,80	1.018,44	5,88
19 jaar	271,20	1.084,80	1.175,09	6,78
20 jaar	317,60	1.270,40	1.376,58	7,94
21 jaar	374,40	1.497,60	1.622,79	9,36
22 jaar	439,20	1.756,80	1.902,55	10,98
23 jaar	516,40	2.065,60	2.238,30	12,91
TREDE				
0	516,40	2.065,60	2.238,30	12,91
1	542,40	2.169,60	2.350,22	13,56
2	569,60	2.278,40	2.467,73	14,24
3	598,00	2.392,00	2.591,12	14,95
4	628,00	2.512,00	2.720,67	15,70
5	659,20	2.636,80	2.856,71	16,48
6	692,40	2.769,60	2.999,54	17,31
7	726,80	2.907,20	3.149,51	18,17
8	763,20	3.052,80	3.307,00	19,08
9	801,20	3.204,80	3.472,34	20,03
10	841,20	3.364,80	3.645,96	21,03

LOONGROEP 2 (inclusief 1,75 procent loonsverhoging)				
1 juli 2017 tot en met 30 juni 2018				
LEEFTIJD	WEEKLOON	4-WEKENLOON	MAANDLOON	UURLOON
16 jaar	172,57	690,27	750,33	4,31
17 jaar	207,57	830,28	902,51	5,19
18 jaar	239,32	957,26	1.040,55	5,98
19 jaar	275,95	1.103,78	1.199,81	6,90
20 jaar	323,16	1.292,63	1.405,09	8,08
21 jaar	380,95	1.523,81	1.656,38	9,52
22 jaar	380,95	1.787,54	1.943,06	11,17
1 juli 2017 tot en met 30 juni 2018				
TREDE				
0	525,44	2.101,75	2.284,60	13,14
1	551,89	2.207,57	2.399,63	13,80
2	579,57	2.318,27	2.519,96	14,49
3	608,47	2.433,86	2.645,61	15,21
4	638,99	2.555,96	2.778,33	15,97
5	670,74	2.682,94	2.916,36	16,77
6	704,52	2.818,07	3.063,24	17,61
7	739,52	2.958,08	3.215,43	18,49
8	776,56	3.106,22	3.376,47	19,41
9	815,22	3.260,88	3.544,58	20,38
10	855,92	3.423,68	3.721,54	21,40

Artikel 30

LEERLINGEN EN INSTROMERS BBL

1. De werkgever en de partiel leerplichtige werknemer, die een beroepsbegeleidende leerweg volgt op niveau 1 of 2, kunnen in overleg overeenkomen dat de scholingsdag niet wordt doorbetaald. In de arbeidsovereenkomst wordt de wekelijkse (en evenredig verminderde) arbeidsduur vastgelegd. De partiel leerplichtige werknemer is niet verplicht om werkzaamheden te verrichten op scholingsdagen, waarop geen les wordt gegeven.
2. De werknemer, die een beroepsbegeleidende leerweg volgt op niveau 3, heeft op scholingsdagen recht op loondoorbetaling. De werknemer is verplicht om werkzaamheden te verrichten op scholingsdagen, waarop geen les wordt gegeven.

Artikel 31

LEERLINGENVERGOEDING BOL

1. Wanneer een leerling in het kader van de beroepsopleidende leerweg een vak relevante beroepspraktijkvorming volgt, is de werkgever krachtens de wet Educatie en Beroepsonderwijs gehouden het door de onderwijsinstelling voorgeschreven model van de beroepspraktijkvormingsovereenkomst te volgen.
2. De leerling ontvangt een vergoeding van ten minste 400 euro bruto per maand of 92,31 euro bruto per week. Deze vergoeding wordt aangepast met de percentages van de loonsverhogingen krachtens deze CAO.

Artikel 32

LOONBETALING, LOONSTROOK EN JAAROPGAVE

1. De werkgever is verplicht het loon uiterlijk 2 werkdagen na de desbetreffende loonperiode op een vooraf overeengekomen wijze uit te betalen.

2. De werkgever is verplicht bij iedere reguliere loonbetaling aan de werknemer een loonstrook te verstrekken.
3. De loonstrook bevat tenminste de volgende bestanddelen: het brutoloon, de wettelijke inhoudingen, zowel in percentages als in bedragen, het nettoloon, de cumulatieven, het urenregistersaldo, de roostervrije dagen, de vakantiedagen en indien van toepassing: toeslagen en vergoedingen.
4. De werkgever is verplicht binnen 2 maanden na afloop van elk kalenderjaar een jaaropgave aan de werknemer te verstrekken. De jaaropgave geeft een overzicht van de loongegevens over het afgelopen kalenderjaar.
5. De jaaropgave bevat tenminste de volgende bestanddelen: het brutoloon, de loonheffing en de arbeidskorting.

Artikel 33

OVERWERK EN OVERWERKVERGOEDING

1. Onder overwerk wordt verstaan: de door de werkgever opgedragen arbeid boven de normale arbeidsduur zoals bedoeld in artikel 23 van deze CAO.
2. Voor de eerste 2 overuren per dag wordt geen overwerkvergoeding uitbetaald. Voor de overuren daarna wordt ieder gewerkt uur vermeerderd met een overwerkvergoeding van 100 procent, tenzij overuren aangewend worden om de werkweek in te korten.
3. Overuren krachtens lid 2 van dit artikel worden met inbegrip van de overwerkvergoeding toegevoegd aan het urenregistersaldo. Voor 1 april kan de werknemer de uitbetaling van een positief urenregistersaldo aanvragen. De werkgever dient hieraan bij de eerstvolgende loonbetaling na 1 april gevolg te geven.
4. Voor overuren tussen zaterdag 21.00 uur en maandag 05.00 uur en voor overuren op een algemeen erkende feestdag zoals bedoeld in artikel 41, lid 3 van deze CAO wordt per gewerkt overuur een overwerkvergoeding uitbetaald van 100 procent.
5. Voor arbeid tussen zaterdag 21.00 uur en maandag 05.00 uur wordt per gewerkt uur een overwerkvergoeding uitbetaald van 100 procent.

Artikel 34

REISKOSTENVERGOEDING WOON-WERKVERKEER

1. In het kader van woon-werkverkeer, niet zijnde woon-scholingsverkeer, heeft de werknemer recht op een vergoeding van reiskosten, indien hij meer dan 15 kilometer enkele reis moet reizen. De eerste 30 kilometer retour (15 kilometer enkele reis) komen niet in aanmerking voor een reiskostenvergoeding. De reis wordt berekend aan de hand van de postcodes van het huisadres van de werknemer en het adres van de werkgever.
2. De werkgever heeft het recht een vervoermiddel aan te wijzen, mits dit in alle opzichten aan de door de wet gestelde eisen voldoet. Kosten van reizen met het openbaar vervoer komen volledig voor rekening van de werkgever.
3. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever gebruik moet maken van een ander dan een openbaar vervoermiddel, zal hem tot en met 30 juni 2014 een reiskostenvergoeding worden betaald voor het gebruik van een:
 - a. rijwiel: 0,80 euro per dag;
 - b. rijwiel met hulpmotor: 0,07 euro per kilometer;
 - c. rijwiel met hulpmotor (met als minimum per dag): 0,89 euro per dag;

- d. motorvoertuig minder dan 4 wielen: 0,22 euro per kilometer;
 e. auto: 0,31 euro per kilometer.
4. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever gebruik moet maken van een ander dan een openbaar vervoermiddel, zal hem met ingang van 1 juli 2014 een reiskostenvergoeding worden betaald voor het gebruik van een:
- a. rijwiel: 1,00 euro per dag;
 b. rijwiel met hulpmotor: 0,19 euro per kilometer;
 c. rijwiel met hulpmotor (met als minimum per dag): 1,00 euro per dag;
 d. motorvoertuig minder dan 4 wielen: 0,19 euro per kilometer;
 e. auto: 0,19 euro per kilometer.
5. Het negatieve verschil tussen lid 3 en 4 van dit artikel wordt met ingang van 1 juli 2014 omgezet in een persoonlijke toeslag.
6. Om de persoonlijke toeslag te kunnen berekenen worden alle reiskostenvergoedingen die de werknemer in 2013 krachtens lid 3 van dit artikel heeft ontvangen bij elkaar opgeteld en door het aantal loonperiodes gedeeld. Vervolgens worden diezelfde reiskostenvergoedingen krachtens lid 4 van dit artikel herberekend, bij elkaar opgeteld en door het aantal loonperiodes gedeeld. Het negatieve verschil in de uitkomst tussen de reiskostenvergoeding krachtens lid 3 en lid 4 van dit artikel dient elke loonperiode in de vorm van een persoonlijk toeslag uitbetaald te worden.

Artikel 35

REISURENVERGOEDING

1. Onder reisure wordt verstaan: de uren gedurende de tijd welke gereisd wordt van de woning van de werknemer en terug. Deze uren dienen te worden vergoed indien de arbeid in een andere dan de woonplaats van de werknemer plaatsvindt. Daarbij dienen de volgende bepalingen van dit artikel in acht te worden genomen.
2. De duur van de reis (reistijd) welke wordt gemaakt met het openbaar vervoer, een eigen vervoermiddel of een door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel dient, met uitzondering van de eerste 60 minuten per dag, door de werkgever aan de werknemer te worden vergoed tegen het voor die werknemer geldende uurloon.
3. Als reistijd bij een openbaar vervoermiddel geldt tot en met 30 juni 2014 de reistijd volgens de dienstregeling; bij een ander vervoermiddel wordt aangenomen dat per uur wordt afgelegd door een:
- a. voetganger: 5 km
 b. rijwiel: 15 km
 c. rijwiel met hulpmotor: 25 km
 d. motorvoertuig minder dan 4 wielen: 40 km
4. Voor het reizen met een auto geldt tot en met 30 juni 2014 de volgende regeling:

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

93 KM	105 KM	2,0	3,0
106 KM OF MEER		2,0	3,0
* DE EERSTE 60 MINUTEN ZIJN REEDS IN MINDERING GEBRACHT OP DE GENOEMDE REISUREN PER DAG.			

5. Voor de berekening van de in lid 4 van dit artikel opgenomen afstanden in kilometers geldt het aantal kilometers die de werknemer moet afleggen om via de snelste route van zijn woning naar het werk te reizen. De werkgever legt de verreden kilometers en de reisurevergoeding schriftelijk vast.
6. Indien de totale arbeidsduur, met inbegrip van de voorgeschreven pauze en reistijd, meer bedraagt dan 12 uur per dag dient de normale arbeidsduur met de betreffende overschrijding te worden ingekort. De in de normale arbeidsduur vallende reisure dienen als arbeidsuren verloond te worden.
7. Met ingang van 1 juli 2014 komt de reisurevergoeding te vervallen en wordt deze omgezet in een persoonlijke toeslag.
8. Om de persoonlijke toeslag te kunnen berekenen worden alle vergoedingen voor reisure die de werknemer in 2013 heeft ontvangen bij elkaar opgeteld en door het aantal loonperiodes gedeeld. De uitkomst daarvan dient elke loonperiode in de vorm van een persoonlijk toeslag uitbetaald te worden.

Artikel 36

CHAUFFEURSVERGOEDING

1. De werknemer die door de werkgever als chauffeur is aangesteld heeft tot en met 30 juni 2014 voor elke dag dat hij met een eigen vervoermiddel het vervoer van 1 of meerdere werknemers naar en van het werk verzorgt recht op een vergoeding met inachtneming van onderstaande tabel.

ENKELE REIS	0 – 30 KM	31 – 65 KM	66 KM OF MEER
VERGOEDING	6 EURO	9 EURO	12 EURO

2. Met ingang van 1 juli 2014 komt de chauffeursvergoeding te vervallen en wordt deze omgezet in een persoonlijke toeslag.
3. Om de persoonlijke toeslag te kunnen berekenen worden alle chauffeursvergoedingen die de werknemer in 2013 heeft ontvangen bij elkaar opgeteld en door het aantal loonperiodes gedeeld. De uitkomst daarvan dient blijvend in de vorm van een persoonlijk toeslag uitbetaald te worden.

Artikel 37

DIPLOMAVERGOEDING

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

Artikel 38

VERGOEDING SCHADEVRIJ RIJDEN

1. De werknemer die door de werkgever als chauffeur is aangesteld om een of meerdere collega's te vervoeren en daarbij gebruik maakt van een door de werkgever ter beschikking gesteld voertuig, ontvangt een vergoeding in geval van schadevrij rijden. Deze vergoeding geldt vanaf het moment dat de werknemer als chauffeur is aangesteld en wordt berekend over ieder volgend kalenderkwartaal, waarin de werknemer schadevrij heeft gereden. Schade die veroorzaakt is door schuld of nalatigheid van derden worden buiten beschouwing gelaten.
2. Tot en met 30 juni 2014 is de vergoeding voor schadevrij rijden als volgt bepaald:
 - a. na afloop van het 1^e schadevrij kalenderkwartaal bedraagt de vergoeding over dat kwartaal 11,57 euro bruto;
 - b. de vergoeding als genoemd onder a van dit lid wordt voor elk direct aansluitend schadevrij kalenderkwartaal verhoogd met 1,83 euro bruto tot een maximum vergoeding van 18,38 euro bruto per kwartaal;
 - c. na 12 aaneengesloten schadevrije kalenderkwartalen en vervolgens na elke 4 aaneengesloten kalenderkwartalen wordt een extra vergoeding toegekend van 23,46 euro bruto.
3. Met ingang van 1 juli 2014 komt de vergoeding voor schadevrij rijden te vervallen en wordt deze omgezet in een persoonlijke toeslag.
4. Om de persoonlijke toeslag te kunnen berekenen worden alle vergoedingen voor schadevrij rijden die de werknemer van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2013 heeft ontvangen bij elkaar opgeteld en door het aantal loonperiodes gedeeld. De uitkomst daarvan dient elke loonperiode in de vorm van een persoonlijk toeslag uitbetaald te worden.

Artikel 39

VERGOEDING WERKKLEDING EN WERKSCHOENEN

1. De werknemer heeft recht op een vergoeding van werkkleding en werkschoenen, tenzij werkkleding en werkschoenen kosteloos door de werkgever worden verstrekt.
2. De vergoeding voor werkkleding en werkschoenen bedraagt tot en met 30 juni 2014 respectievelijk 1,10 euro en 0,61 euro bruto per dag.
3. Met ingang van 1 juli 2014 komt de vergoeding voor werkkleding en werkschoenen te vervallen. De werkgever is vanaf 1 juli 2014 verplicht werkkleding en werkschoenen aan de werknemer te verstrekken met een maximum van 350 euro per kalenderjaar.
4. De werknemer dient zijn werkkleding en werkschoenen in overeenstemming met de bestemming daarvan te gebruiken en daarvoor zorg dragen zoals een goede werknemer dat betaamt. De werknemer dient er representatief uit te zien.

Artikel 40

VERGOEDING SLOOPWERKZAAMHEDEN

1. Voor elk uur dat een bestaande dakbedekking dient te worden gesloopt, of indien bij het aanbrengen van een dakbedekking een isolatie van celglasplaten verwerkt dient te worden, heeft de werknemer tot en met 30 juni 2014 recht op een vergoeding voor sloopwerkzaamheden van 0,36 euro bruto per uur.
2. Met ingang van 1 juli 2014 komt de vergoeding voor sloopwerkzaamheden te vervallen en wordt deze omgezet in een persoonlijke toeslag.
3. Om de in lid 2 van dit artikel genoemde persoonlijke toeslag te kunnen berekenen worden alle vergoedingen voor sloopwerkzaamheden die de werknemer in 2013 heeft ontvangen bij elkaar opgeteld en door het aantal loonperiodes gedeeld. De uitkomst daarvan dient elke loonperiode in de vorm van een persoonlijk toeslag uitbetaald te worden.

Artikel 41

ALGEMEEN ERKENDE FEESTDAGEN

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

ALGEMEEN ERKENDE FEESTDAGEN	2014	2015	2016	2017	2018
NIEUWJAARSDAG	1 JANUARI	1 JANUARI	1 JANUARI	1 JANUARI	1 JANUARI
1 ^E PAASDAG	20 APRIL	5 APRIL	27 MAART	16 APRIL	1 APRIL
2 ^E PAASDAG	21 APRIL	6 APRIL	28 MAART	17 APRIL	2 APRIL
KONINGSDAG	26 APRIL	27 APRIL	27 APRIL	27 APRIL	27 APRIL
NATIONALE BEVRIJDINGSDAG*		5 MEI			
HEMELVAARTSDAG	29 MEI	14 MEI	5 MEI	25 MEI	10 MEI
1 ^E PINKSTERDAG	8 JUNI	24 MEI	15 MEI	4 JUNI	20 MEI
2 ^E PINKSTERDAG	9 JUNI	25 MEI	16 MEI	5 JUNI	21 MEI
1 ^E KERSTDAG	25 DECEMBER	25 DECEMBER	25 DECEMBER	25 DECEMBER	25 DECEMBER
2 ^E KERSTDAG	26 DECEMBER	26 DECEMBER	26 DECEMBER	26 DECEMBER	26 DECEMBER

* 1 maal in de 5 jaar: 2015 - 2020.

Artikel 42

ROOSTERVRIJE DAGEN

1. De werknemer heeft naar evenredigheid recht op 12 roostervrije dagen (96 uren), onder te verdelen in 9 niet vrij opneembare dagen (72 uren) en 3 vrij opneembare dagen (24 uren). De werknemer heeft over een roostervrije dag recht op 100 procent van het vast overeengekomen brutoloon.
2. De niet vrij opneembare dagen worden in overleg met de ondernemingsraad en bij ontstentenis daarvan met de werknemers vóór of uiterlijk op 1 december van het jaar voorafgaand aan het kalenderjaar vastgesteld.
3. De vrij opneembare dagen worden in overleg met de werknemer vóór of uiterlijk op 1 december van het jaar voorafgaand aan het kalenderjaar vastgesteld.
4. De niet vrij opneembare roostervrije dagen worden bij arbeidsongeschiktheid niet gecompenseerd. De vrij opneembare roostervrije dagen worden bij arbeidsongeschiktheid wel gecompenseerd.
5. Met ingang van 1 januari 2014 worden 4 roostervrije dagen á 0,40 procent van het bruto jaarloon gekapitaliseerd. Het vast overeengekomen brutoloon wordt met ingang van 1 juli 2014 structureel verhoogd met 1,6 procent.
6. In overleg met de werkgever kan de werknemer maximaal 10 roostervrije dagen kopen tegen 0,40 procent van het bruto jaarloon per roostervrije dag.

Artikel 43

ARBEIDSVERHINDERING VANWEGE ONWERKBAAR WEER

1. Indien het weer uitsluitend als gevolg van vorst, sneeuwval, hoog water of andere buitengewone natuurlijke omstandigheden dan wel de indirecte gevolgen daarvan het verrichten van arbeid onmogelijk maken, dan vervalt de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever. Artikel 7:628, lid 1 tot en met 4, van het Burgerlijk Wetboek wordt uitdrukkelijk uitgesloten.
2. Indien de werknemer recht heeft op een werkloosheidsuitkering, dan geschiedt de betaling van de werkloosheidsuitkering door tussenkomst van de werkgever. De werkgever is verplicht de werkloosheidsuitkering aan te vullen tot 100 procent van het vast overeengekomen brutoloon.
3. De werkgever dient uiterlijk 4 weken ná de melding van de arbeidsverhinderings vanwege onwerkbaar weer de werkloosheidsuitkering namens de werknemer aan te vragen.

Artikel 44

VAKANTIEBIJSLAG

1. De vakantiebijslag bedraagt 8 procent van het vast overeengekomen bruto loon. Vergoedingen, toeslagen, eenmalige uitkeringen en bonussen zijn hiervan uitgezonderd.
2. Uitbetaling van de vakantiebijslag vindt plaats in de maand mei of juni van ieder kalenderjaar. De aanspraak op vakantiebijslag vervalt na verloop van 2 jaren ná het tijdstip waarop de uitbetaling plaats had moeten vinden.

Artikel 45

VAKANTIEDAGEN

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

AANTAL VAKANTIEDAGEN PER KALENDERJAAR			
	WETTELIJK	EXTRA DAGEN	TOTAAL
JONGER DAN 18 JAAR	20	8	28 (224 UREN)
18 TOT EN MET 54 JAAR	20		20 (160 UREN)
55 TOT EN MET 59 JAAR	20	10	30 (240 UREN)
60 JAAR EN OUDER	20	13	33 (264 UREN)

2. Bij in- of uitdiensttreding in de loop van het jaar, heeft de werknemer recht op een evenredig deel van het aantal aan hem toekomende vakantiedagen. Indien de berekening leidt tot een aanspraak van minder dan een halve dag dan wordt naar beneden afgerond en bij meer dan een halve dag naar boven afgerond.
3. De aanspraak op vakantiedagen opgebouwd vóór 1 januari 2012 vervalt door het verloop van een termijn van 5 jaren ná de laatste dag van het jaar waarin deze vakantiedagen zijn opgebouwd.
4. De aanspraak op wettelijke vakantiedagen opgebouwd vanaf 1 januari 2012 vervalt door het verloop van een termijn van 6 maanden ná de laatste dag van het jaar waarin deze vakantiedagen zijn opgebouwd. Deze vervaltermijn van 6 maanden is niet van toepassing indien de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.
5. De aanspraak op bovenwettelijke vakantiedagen opgebouwd vanaf 1 januari 2012 vervalt door het verloop van een termijn van 5 jaren ná de laatste dag van het jaar waarin deze vakantiedagen zijn opgebouwd.
6. De werknemer heeft recht op tenminste 2 weken aaneengesloten vakantie. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet. Indien de werkgever niet afwijzend reageert binnen 2 weken nadat de werknemer zijn wens schriftelijk kenbaar heeft gemaakt, is de vakantie overeenkomstig de wens van de werknemer vastgesteld.
7. Met ingang van 1 januari 2014 worden 5 vakantiedagen á 0,40 procent van het bruto jaarloon gekapitaliseerd. Het vast overeengekomen brutoloon wordt met ingang van 1 juli 2014 structureel verhoogd met 2 procent.
8. In overleg met de werkgever kan de werknemer maximaal 5 vakantiedagen kopen tegen 0,40 procent van het bruto jaarloon per vakantiedag.

Artikel 46

VAKANTIEDAGEN TIJDENS ZIEKTE

1. De werknemer die wegens ziekte de bedongen arbeid niet verricht, bouwt tijdens zijn ziekte vakantiedagen op over de volledige ziekteperiode.
2. Vakantiedagen waarop een werknemer ziek is tijdens een door de werkgever toegekende vakantieperiode, gelden niet als vakantiedagen maar als ziektedagen.

3. Bij ziekte tijdens vakantie van de werknemer in het buitenland, dient de werknemer een artsen- alsmede een transportverklaring in een gangbare Europese taal aan de werkgever te overleggen. Indien de werknemer hiervan in gebreke blijft, worden de betreffende dagen als vakantiedagen beschouwd en afgeschreven.
4. Indien de werknemer tijdens een ziekteperiode tijdelijk vrijgesteld wil worden van zijn re-integratieverplichtingen dient hij vakantiedagen op te nemen.

Artikel 47

BUITENGEWOON VERLOF (met behoud van loon)

1. Met de in dit artikel genoemde echtgeno(o)te wordt gelijkgesteld de levenspartner en de relatiepartner. Onder de levenspartner wordt verstaan: een ongehuwde persoon met wie de ongehuwde werknemer aantoonbaar een duurzame huishouding voert. Dit dient te worden aangetoond middels een bewijs van inschrijving uit het bevolkingsregister. Onder de relatiepartner wordt verstaan: een alleenstaand ongehuwde persoon met wie de alleenstaande ongehuwde werknemer een vorm van een naaste relatie heeft waarvoor geen samenwoningeis geldt. De relatiepartner dient in Nederland woonachtig te zijn. Hiervan dient een schriftelijke mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.
2. In de volgende gevallen wordt, over de binnen voor de werknemer geldende werkweek vallende werkdagen, buitengewoon verlof met behoud van het vast overeengekomen brutoloon verleend gedurende maximaal 4 dagen per kalenderjaar:
 - a. het afleggen van school- en vakexamens ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van de onderneming is, te bepalen door de werkgever;
 - b. bij bezoek aan huisarts, tandarts en specialist in overleg met de werkgever, met een maximum van 2 uren per bezoek.

1 DAG

- c. bij ondertrouw van de werknemer;
- d. bij het huwelijk van 1 van de (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen, pleeg- stief- en kleinkinderen, broers of zusters;
- e. bij het 25- 40- 50- 60- en 70-jarig huwelijk van de werknemer, (stief)ouders, schoonouders, grootouders, schoongrootouders, kinderen of pleeg- stief- en kleinkinderen;
- f. bij het overlijden van 1 van de grootouders, schoongrootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons of schoondochters;
- g. bij verhuizing in verband met het werk (maximaal 1 maal per 2 jaar);
- h. bij het 25 en 40-jarig dienstjubileum;

2 DAGEN

- i. bij adoptie;
- j. bij het huwelijk of het geregistreerd partnerschap van de werknemer;

4 DAGEN

- k. bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), levenspartner, relatiepartner, 1 van de kinderen, of 1 van de pleeg- stief- en kleinkinderen;
- l. bij het overlijden van 1 der (stief)ouders of schoonouders.

Artikel 48

CALAMITEITENVERLOF (met behoud van loon)

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

Artikel 49

KORTDUREND ZORGVERLOF (met behoud van loon)

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

Artikel 50

LANGDUREND ZORGVERLOF (zonder behoud van loon)

1. De werknemer heeft in ieder kalenderjaar recht op langdurend zorgverlof in verband met de noodzakelijke zorg ingeval van ziekte en hulpbehoefendheid van een (relatie)partner, (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen, pleeg- stief- en kleinkinderen, broers en zusters . Dit recht biedt de werknemer, verdeeld over een periode van 12 aaneengesloten weken, een onbetaald langdurend zorgverlof van maximaal zesmaal het aantal uren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, op jaarbasis.
2. Bij een parttime dienstverband heeft een werknemer naar rato recht op dit langdurend zorgverlof.
3. Na overleg en instemming van de werkgever kan het langdurend zorgverlof over een langere of kortere periode worden opgenomen, variërend van minimaal 6 weken voltijdsverlof en maximaal 18 weken verlof voor een $\frac{1}{2}$ deel van de wekelijkse uren.

Artikel 51

ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF (met behoud van loon)

1. De werknemster heeft in beginsel recht op 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dit verlof kan flexibel opgenomen worden: op zijn vroegst 6 weken en op zijn laatst 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum.
2. De werknemster heeft bij de geboorte van een meerling recht op 4 weken extra bevallingsverlof.
3. Het bevallingsverlof wordt indien het kind langdurig in het ziekenhuis moet worden opgenomen uitgebreid met 10 weken extra bevallingsverlof.
4. Het bevallingsverlof kan vanaf de 6^e week na de bevalling in deeltijd worden opgenomen over een periode van maximaal 30 weken.
5. Uiterlijk 2 maanden voordat de werknemster het zwangerschaps- en het bevallingsverlof wenst op te nemen dient de werknemster dit aan de werkgever te melden, onder afgifte van een zwangerschapsverklaring van de verloskundige of van de behandelende arts.
6. De werknemer heeft krachtens de Wet arbeid en zorg recht op een uitkering die tenminste gelijk is aan het vast overeengekomen brutoloon. De werkgever dient tijdig vóór de ingangsdatum van het zwangerschaps- en het bevallingsverlof de uitkering bij het UWV aan te vragen. De werkgever betaalt de uitkering door aan de werknemster.

Artikel 52

ADOPTIEVERLOF (met behoud van loon)

1. De werknemer heeft recht op maximaal 4 weken adoptieverlof met behoud van loon. Het adoptieverlof moet binnen een tijdvak van 26 weken worden opgenomen. Dit tijdvak vangt aan 2 weken voordat de adoptie heeft plaatsgevonden of zal plaatsvinden.
2. Indien tegelijkertijd 2 of meer kinderen worden geadopteerd, geldt het recht op adoptieverlof slechts eenmaal.
3. De werknemer dient uiterlijk 3 weken van tevoren het verlof onder afgifte van een bewijs van adoptie bij de werkgever te melden.

4. De werknemer heeft krachtens de Wet arbeid en zorg recht op een uitkering. De werkgever dient uiterlijk 2 weken vóór de ingangsdatum van het adoptieverlof de uitkering bij het UWV aan te vragen. Deze uitkering vervalt met inachtneming van lid 1 van dit artikel aan de werkgever.

Artikel 53

KRAAMVERLOF (met behoud van loon)

1. De werknemer van wie de partner is bevallen heeft recht op 2 dagen kraamverlof met behoud van loon.
2. Als het kind thuis wordt geboren, dient de werknemer het kraamverlof binnen 4 weken na de geboorte op te nemen.
3. Als het kind niet thuis wordt geboren, dient de werknemer het kraamverlof binnen 4 weken na de thuiskomt van het kind op te nemen.

Artikel 54

ouderschapsverlof (zonder behoud van loon)

1. De werknemer heeft gerekend per kind, tot de 8-jarige leeftijd, recht op ouderschapsverlof. Dit recht biedt de werknemer, ouderschapsverlof van 26 maal het aantal uren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. De werknemer mag na overleg met de werkgever zelf bepalen hoe en wanneer hij het ouderschapsverlof opneemt.
2. De werknemer van wie de partner is bevallen heeft bij de geboorte van zijn kind recht op 3 dagen ouderschapsverlof.
3. De werknemer dient uiterlijk 2 maanden van tevoren het ouderschapsverlof schriftelijk bij de werkgever aan te vragen. Over een beslissing op de aanvraag behoort de werknemer, uiterlijk 1 maand vóór de aanvangsdatum van het ouderschapsverlof, schriftelijk door de werkgever te worden geïnformeerd.
4. Het afwijzen van de in de aanvraag genoemde voorkeur van de werknemer kan slechts, vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen.
5. Tijdens het ouderschapsverlof worden geen vakantiedagen, geen vakantiebijslag en geen pensioen opgebouwd.

Artikel 55

ONBETAALD VERLOF (zonder behoud van loon)

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

1. De werknemer dient uiterlijk 2 maanden van tevoren de aanvraag voor het onbetaalde verlof schriftelijk bij de werkgever in te dienen.
2. De werkgever heeft het recht de aanvraag voor onbetaald verlof te weigeren.
3. Alle voor de werkgever nadelige financiële en verzekeringstechnische gevolgen van het onbetaalde verlof zijn voor rekening van de werknemer.
4. Tijdens dit onbetaalde verlof worden door de werknemer geen vakantiedagen of vakantiebijslag opgebouwd.
5. Gedurende het onbetaalde verlof mag de werknemer geen betaalde werkzaamheden voor derden verrichten.

Artikel 56

ORGANISATIEVERLOF (met behoud van loon)

1. De werknemer die zowel lid als ambassadeur is van LBV heeft, indien de arbeid dit naar het oordeel van de werkgever toelaat, recht op organisatieverlof met behoud van loon gedurende 3 dagen per kalenderjaar.
2. Een ambassadeur is een werknemer die constructief en inhoudelijk meedenkt met LBV over het in deze CAO overeengekomen pakket loon- en arbeidsvoorwaarden. Daarnaast is een ambassadeur binnen de onderneming het aanspreekpunt voor zijn collega's en LBV.
3. Een ambassadeur die in aanmerking komt voor organisatieverlof wordt door LBV aan het adres van de werkgever schriftelijk kenbaar gemaakt. Voor het opnemen van organisatieverlof dient de werknemer een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.
4. De werknemer die geen ambassadeur maar "gewoon lid" is van LBV heeft voor het bezoeken van ledenvergaderingen én indien de arbeid dit naar het oordeel van de werkgever toelaat, recht op verlof met behoud van loon gedurende maximaal 8 uur per kalenderjaar. Vóór elke ledenvergadering dient de werknemer een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.

Artikel 57

JUBILEUMUITKERING

1. De werkgever zal aan de werknemer bij een 25-jarig dienstverband tot en met 30 juni 2016 een jubileumuitkering ter hoogte van 1 bruto maandloon, zolang dit fiscaal is toegestaan, onbelast verstrekken.
2. De werkgever zal aan de werknemer bij een 40-jarig dienstverband tot en met 30 juni 2016 een jubileumuitkering verstrekken ter hoogte van 2 bruto maandlonen, waarvan 1 bruto maandloon, zolang dit fiscaal is toegestaan, onbelast wordt verstrekt.
3. De werkgever zal aan de werknemer bij een 25-jarig dienstverband met ingang van 1 juli 2016 een jubileumuitkering ter hoogte van 1 bruto maandloon verstrekken gelijk aan het voor de werknemer geldende CAO-loon. Zolang dit fiscaal is toegestaan, zal deze uitkering onbelast worden verstrekt.
4. De werkgever zal aan de werknemer bij een 40-jarig dienstverband met ingang van 1 juli 2016 een jubileumuitkering ter hoogte van 2 bruto maandlonen verstrekken gelijk aan het voor de werknemer geldende CAO-loon. Zolang dit fiscaal is toegestaan, zal deze uitkering onbelast worden verstrekt.

Artikel 58

UITKERING BIJ ZIEKTE

1. De werknemer die door ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, dient er zorg voor te dragen, dat dit ruim voor aanvang van zijn dienst wordt gemeld aan de werkgever, tenzij dit door bijzondere omstandigheden onmogelijk is.
2. De werknemer die door ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, dient zich voor wat betreft de melding aan de werkgever alsmede de controle- en de re-integratievoorschriften, te houden aan de binnen de onderneming geldende regels van de arbodienst.

3. De werknemer die door ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, is verplicht zich te onderwerpen aan de medische- en lekencontrole die krachtens de sociale verzekeringswetten worden bepaald en/of uitgeoefend.
4. In geval van ziekte heeft de werknemer onder aftrek van wachtdagen recht op een doorbetaling van het brutoloon gedurende:
 - a. de 1^e periode van 26 weken: 100 procent;
 - b. de 2^e periode van 6 maanden (27^e tot en met de 52^e week): 90 procent, met inachtneming van het wettelijk minimumloon;
 - c. de 3^e periode van 6 maanden (53^e tot en met de 78^e week): 80 procent;
 - d. de 4^e periode van 6 maanden (79^e tot en met de 104^e week): 70 procent.
5. Indien de werknemer bij ziekte de arbodienst moet bezoeken en daarvoor reiskosten maakt, worden deze reiskosten volledig door de werkgever vergoed.
6. De werknemer die het werk gedeeltelijk dan wel op therapeutische basis hervat heeft gedurende een periode van maximaal 104 weken over de gewerkte uren recht op 100 procent van het brutoloon.
7. De werknemer waarvan is vastgesteld dat die geen kans heeft op geheel of gedeeltelijk herstel heeft vanaf de eerste ziektedag gedurende een periode van maximaal 104 weken recht op 100 procent van het brutoloon.
8. Bij de 1^e en 2^e ziekmelding in hetzelfde kalenderjaar zullen geen wachtdagen in rekening worden gebracht. Vanaf de 3^e ziekmelding in hetzelfde kalenderjaar heeft de werkgever het recht voor elke ziekmelding 1 wachtdag in rekening te brengen. De wachtdagen worden in mindering gebracht op de vrij opneembare roostervrije dagen.
9. Wordt de werknemer binnen 4 weken nadat hij ziek is geweest weer ziek, dan geldt de gehele periode als 1 ziekmelding en mag geen wachtdag in rekening worden gebracht, tenzij het verzuim redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
10. Indien het verzuimpatroon voor de werkgever aanleiding geeft tot vermoedens van gebruik of misbruik dan heeft de werkgever nadat uitdrukkelijk is vastgesteld dat er sprake is van onterecht gebruik of misbruik het recht de uitkering bij ziekte te verlagen tot 70 procent van het brutoloon. Indien de werkgever van zijn recht gebruik maakt dan dient hij zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken.

Artikel 59

BIJDRAGE PREMIE AANVULLENDE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

De werknemer heeft met ingang van 1 juli 2014, recht op een bijdrage in de premie van een aanvullende ziektekostenverzekering van 10 euro per maand. Indien de werknemer aantoonbaar een aanvullende ziektekostenverzekering heeft afgesloten die samen met de basisverzekering tenminste dekking geeft voor de kosten van één of meerdere modules die het herstel in een periode van ziekte kunnen bevorderen.

Artikel 60

OVERLIJDEN WERKNEMER

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

Artikel 61

VERGOEDING LIDMAATSCHAPSKOSTEN

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

Artikel 62

BEDRIJFSHULPVERLENING

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

Artikel 63

COLLECTIEVE ONGEVALLENVOORZIENING

1. De werkgever is verplicht voor de werknemers een verzekering af te sluiten die een uitkering garandeert in geval van blijvende invaliditeit of overlijden ten gevolge van een ongeval die de werknemer in diensttijd of het tijdens het woon-werkverkeer overkomen.
2. Met inachtneming van de toepasselijke polisvoorwaarden, heeft de werknemer recht op een uitkering van:

- a. 35.000 euro bruto in geval van overlijden;
- b. 70.000 euro bruto in geval van blijvende invaliditeit.
3. Afhankelijk van de mate van (blijvende) invaliditeit kunnen lagere bedragen worden toegekend.
4. De werkgever dient ter voldoening aan de in lid 1 van dit artikel genoemde verplichting deel te nemen aan de door de werkgeversverenigingen afgesloten collectieve verzekering.
5. Van de in lid 4 van dit artikel genoemde verplichting kan een werkgever vrijstelling verkrijgen wanneer door hem wordt aangetoond, dat binnen de onderneming een gelijkwaardige verzekering tegen een gelijke of lagere premie van toepassing is.

Artikel 64

BEDRIJFSONGEVALLEN- EN BEDRIJFSAANSPRAKELIJKHEIDSVERZEKERING

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

Artikel 65

WGA-VERZEKERING

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

Artikel 66

SCHOLING

1. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op gemiddeld 2 scholingsdagen met behoud van loon die ten laste komen van de niet vrij opneembare roostervrije dagen als genoemd in artikel 42, lid 1 van deze CAO. De voorwaarden zijn opgenomen in het reglement van het Scholingsfonds. Over het moment van opname van scholingsverlof dient tussen de werkgever en de werknemer overeenstemming te bestaan.
2. De werkgever is verplicht in zijn onderneming een jaarlijks scholingsplan vast te stellen. Hierbij wordt rekening gehouden met de wensen van de werknemers. De werkgever dient de werknemer uiterlijk 3 maanden voorafgaand aan de vaststelling van het scholingsplan in kennis te stellen.
3. Indien en voor zover de werkgever geen gevolg aan deze verplichting geeft dan wel de individuele werknemer gedurende 2 jaren niet in aanmerking is gekomen om scholing in het belang van zijn functie te volgen, dan kan deze werknemer een zelfstandig recht op scholing doen gelden krachtens het gestelde in lid 1 van dit artikel.
4. Een verzoek tot scholing van de werknemer zoals bedoeld in lid 3 van dit artikel dient in alle gevallen gehonoreerd te worden. De werknemer die van bovengenoemd zelfstandig recht gebruik maakt krijgt 100 procent van hun reis- en verletkosten

vergoed uit het Scholingsfonds. Het Scholingsfonds vergoedt de scholingskosten en zal een vordering tegen de werkgever instellen.

5. De werkgever komt in aanmerking voor een vergoeding van de scholings- verlet- en reiskosten verbonden aan het volgen van de in lid 1 van dit artikel bedoelde scholing onder voorwaarden als opgenomen in het reglement van het Scholingsfonds.

Artikel 67

SCHOLINGSKOSTEN

1. De werkgever en de werknemer kunnen overeenkomen dat het de werknemer niet vrij staat de arbeidsovereenkomst te beëindigen tijdens scholing of dat de werknemer na zijn examen nog een bepaalde tijd in dienst moet blijven.
2. De werknemer, die het dienstverband voortijdig beëindigt, is gehouden om aan de werkgever de scholingskosten terug te betalen. Deze scholingskosten kunnen onder meer bestaan uit het doorbetaalde loon tijdens scholingsdagen, lesgeld en reiskosten. De scholingskostenovereenkomst wordt schriftelijk gesloten voorafgaand aan de deelname aan een scholing, cursus, training of opleiding.
3. De scholingskosten, zoals bedoeld in het lid 2 van dit artikel, komen in beginsel volledig voor rekening van de werkgever. De scholingskosten komen gedeeltelijk voor rekening van de werknemer indien de arbeidsovereenkomst anders dan met wederzijds goedvinden wordt beëindigd:
 - a. binnen 1 jaar na het behalen van een diploma of certificaat: 100 procent;
 - b. binnen 2 jaar na het behalen van een diploma of certificaat: 66 procent;
 - c. binnen 3 jaar na het behalen van een diploma of certificaat: 33 procent.

Artikel 68

LEVENSLOOPIJDRAGE

1. De levensloopbijdrage in de CAO voor Hellende Daken komt met ingang van 1 januari 2018 te vervallen.
2. De levensloopbijdrage over 2017 komt in de vorm van een extra premie van 1,25 procent van de bruto loonsom ten goede aan de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor Hellende Daken. Ondernemingen die de levensloopbijdrage over 2017, vóór 4 mei 2017 aantoonbaar, aan hun werknemers hebben uitbetaald kunnen bij het secretariaat van partijen bij deze CAO om vrijstelling van deze verplichting verzoeken.

Artikel 69

PENSIOEN- EN AANVULLINGSREGELINGEN

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

Artikel 70

OVERGANGSREGELING

Bij samenloop van een bepaling in de individuele arbeidsovereenkomst die op een datum eerder dan 1 januari 2014 tussen de werkgever en de werknemer is overeengekomen met enige bepaling van deze CAO, is de bepaling die voor de werknemer het gunstigst is onverkort van kracht.

Bijlage 1

FUNCTIEGROEPEN

FUNCTIEGROEP 1A: DAKASSISTENT

Een werknemer die op het dak eenvoudige werkzaamheden verricht welke niet in overwegende mate bestaan uit het aanbrengen van dakbedekkingen en waarvoor geen specifieke kennis is vereist. Tot deze eenvoudige werkzaamheden worden in elk geval gerekend: onderhoudswerkzaamheden, sloopwerkzaamheden, het leggen van isolatie, fysiek en/of machinaal transport van dakbedekkingsmaterialen en materiaal op het dak c.q. vanaf de begane grond naar het dak, schoonmaken, corveën en opruimen.

FUNCTIEGROEP 1B: AANKOMEND DAKDEKKER

Een werknemer die niet zelfstandig kan werken en onder toezicht van de 1^e dakdekker zijn werkzaamheden verricht. Tot deze werkzaamheden wordt in elk geval gerekend:

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

FUNCTIEGROEP 2: DAKDEKKER 2

Een werknemer, die eenvoudige werkzaamheden zelfstandig kan verrichten, doch niet de bekwaamheid bezit van de 1^e dakdekker. Tot deze werkzaamheden wordt in elk geval gerekend:

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

FUNCTIEGROEP 3 DAKDEKKER 1 EN CHAUFFEUR

Een werknemer die het vak beheerst doch nog niet als voorman geschikt is; Tot deze werkzaamheden wordt in elk geval gerekend de werkzaamheden genoemd onder functiegroep 2. Chauffeur: een werknemer wiens arbeidstijd in de regeleel in beslag wordt genomen door het vervoer van materialen in opdracht van zijn werkgever. Hij helpt bij het laden en lossen en draagt zorg dat dusdanig geladen wordt, dat verlies dan wel beschadiging van materiaal zoveel mogelijk wordt voorkomen en dat het verkeer niet in gevaar wordt gebracht. Hij controleert of de geladen dan wel de geloste goederen in overeenstemming zijn met de hem verstrekte staten en laat voor ontvangst tekenen. Indien gedurende enige tijd geen chauffeurswerkzaamheden voorhanden zijn, kan hij worden verplicht andere hem passende werkzaamheden in de onderneming te verrichten. Deze arbeid zal geen wijziging brengen in de voor hem geldende loonbepalingen.

FUNCTIEGROEP 4: ALLROUND DAKDEKKER

Een werknemer die bij alle voorkomende werkzaamheden bekwaam is leiding te geven aan een ploeg dakdekkers en op elk gebied van het vak allround is. Tot deze werkzaamheden wordt in elk geval gerekend:

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

FUNCTIEGROEP 5: VOORMAN DAKDEKKER A

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

ADRESSEN CAO-PARTIJEN

Het Hellende Dak (HHD)
Nieuweweg 226
3905 LT Veenendaal
Postbus 1085
3900 BB Veenendaal
Telefoon: 0318 – 544 903
Telefax: 0318 – 544 909
E-mail: secretariaat@hhd.nl
Internet: www.hhd.nl

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

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

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

AUTEURSRECHT

© CAO voor Hellende Daken 2014 – 2018

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