

cao 2011-2013

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR HET
SCHILDERS-, AFWERKINGS-
EN GLASZETBEDRIJF
IN NEDERLAND

2011-2013

Voorwoord

Voor u ligt de Collectieve Arbeidsovereenkomst (cao) voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf

Door algemeen verbindend verklaring (AVV) zijn de meeste bepalingen van deze cao van toepassing voor alle werkgevers en werknemers die bij inwerkingtreding of gedurende de looptijd van de AVV onder de werkingssfeer vallen of komen te vallen.

Sommige bepalingen worden bij het verzoek tot AVV buiten beschouwing gelaten. Deze bepalingen zijn daarom slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers.

Bovendien komt het voor dat het Ministerie van SZW bepalingen buiten de AVV laat. Ook deze bepalingen zijn slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers. Cao-bepalingen die naar hun aard niet voor AVV in aanmerking komen zijn bijvoorbeeld bepalingen over pensioenen, herverzekering van eigen risico's van werkgevers en bepalingen die geen verband houden met arbeid.

Van deze cao zijn buiten het verzoek tot AVV gelaten de cursief gedrukte artikelen. In hoeverre ook andere bepalingen buiten de AVV blijven, zal blijken uit de behandeling van het AVV-verzoek door het Ministerie van SZW.

In het AVV-besluit is te vinden welke bepalingen binnen de AVV vallen. Het besluit tot AVV wordt door het Ministerie van SZW gepubliceerd op de site van het Ministerie (www.cao.szw.nl) en op de site van de Staatscourant (www.staatscourant.nl).

De AVV treedt in werking op de tweede dag na publicatie van het besluit in de Staatscourant, dan wel op de in het besluit genoemde datum, en loopt tot uiterlijk de einddatum van de cao.

INHOUDSOPGAVE

PROTOCOL	8
HOOFDSTUK 1 – OVER DE OVEREENKOMST	10
ARTIKEL 1 – Werkingssfeer	10
ARTIKEL 2 – Uitzendondernemingen	12
ARTIKEL 3 – Begrippen en toepasselijkheid	12
ARTIKEL 4 - Buitenlandse werknemers	16
ARTIKEL 5 – Duur van de overeenkomst	16
ARTIKEL 6 – Onderaanneming	16
ARTIKEL 7 – Uitzendkrachten	17
ARTIKEL 8 – Dispensaties	18
HOOFDSTUK 2 – OVER DE ARBEID	19
ARTIKEL 9 – Aanvang en einde van de arbeidsverhouding	19
ARTIKEL 10 – Arbeidsduur werknemers	19
ARTIKEL 11 – Werken op zaterdagen, zondagen en feestdagen	20
ARTIKEL 12 – Overwerk en verschoven arbeidstijd	20
ARTIKEL 13 – Raamwerk werkspreiding Schilders (RWS)	21
ARTIKEL 14 – Deelname aan RWS	21
ARTIKEL 15 – Aanpassingsgrenzen	22
ARTIKEL 16 – Werkzekerheid	23
ARTIKEL 17 – Dispensatie	24
ARTIKEL 18 – Registratie van uren	24
ARTIKEL 19 – Jaarmodel	24
Artikel 19a - Experiment Metaalconservering	26
HOOFDSTUK 3 – OVER HET LOON	28
ARTIKEL 20 – Algemeen	28

ARTIKEL 21 – Groepsindeling en functielijst	28
ARTIKEL 22 – Lonen voor volwassen werknemers	31
ARTIKEL 23 – Lonen voor jeugdige werknemers	36
ARTIKEL 24 – Wijzigingen, indexering en verhogingen	43
ARTIKEL 25 – Beloning overwerk	43
ARTIKEL 26 – Beloning ploegendienst	44
ARTIKEL 27 – Beloning consignatiedienst	44
ARTIKEL 28 – Beloning verschoven arbeidstijd	45
HOOFDSTUK 4 – OVER VERGOEDING NIET-GEWERKTE ARBEIDSTIJD	46
ARTIKEL 29 – Algemeen	46
ARTIKEL 30 – Arbeidsongeschiktheid	46
ARTIKEL 31 – Werkloosheid	48
ARTIKEL 32 – Onwerkbaar weer en vorst	49
ARTIKEL 33 – Vakantierecht	49
ARTIKEL 34 – Beloning tijdens vakantie: verlofwaarden	53
ARTIKEL 35 – Vakantie werknemer UTA	53
ARTIKEL 36 – Vakantietoeslag werknemer UTA	55
ARTIKEL 37 – Arbeidsduurverkorting werknemer UTA	55
ARTIKEL 38 – Onbetaald verlof	56
ARTIKEL 39 – Doorbetaald verlof	56
HOOFDSTUK 5 – VERGOEDINGEN	58
ARTIKEL 40 - Werkkostenregeling	58
ARTIKEL 40a – Vergoeding reiskosten	58
ARTIKEL 41 – Reisuren	59
ARTIKEL 42 – Uitrustingsvergoeding	61
ARTIKEL 43 - Overige vergoedingen	61
ARTIKEL 44 – Bij tijdelijk verblijven elders	62
ARTIKEL 45 – Arbeid buiten de woonplaats door werknemer UTA	62
HOOFDSTUK 6 – OVER DE (VAK)OPLEIDING	63

ARTIKEL 46 – De vakopleiding	63
ARTIKEL 47 – Samenwerkingsverbanden	63
ARTIKEL 48 – Loopbaanbeleid	64
ARTIKEL 49 – Leermeester	64
ARTIKEL 50 – Vakopleiding en vorming werknemer UTA	65
ARTIKEL 51 – Volgen van cursussen door de werknemer UTA	65
ARTIKEL 52 – Scholing	65
HOOFDSTUK 7 – ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN	67
ARTIKEL 53 – Verbod tariefarbeid, werk in tanks en constructieschilderwerk	67
ARTIKEL 54 – Reïntegratie	67
ARTIKEL 55 – Voorlichting, informatie en bedrijfsgezondheidszorg in de bedrijfstak	67
ARTIKEL 56 – Intredekeuring	68
ARTIKEL 57 – Arbeidsomstandighedenbeleid	69
ARTIKEL 58 – Arbeidsomstandigheden	69
ARTIKEL 59 – Persoonlijke beschermingsmiddelen	70
HOOFDSTUK 8 – OVERIGE BEPALINGEN	71
ARTIKEL 60 – Pensioenfonds	71
ARTIKEL 61 – VP-hiaatregeling	71
ARTIKEL 62 – Spaarloonregeling	71
ARTIKEL 63 – Levensloopregeling	72
ARTIKEL 64 – Individuele Budgetrekening	72
ARTIKEL 65 – Vakbondsactiviteiten in de onderneming	72
ARTIKEL 66 - Faciliteit vakbondscontributie	73
ARTIKEL 67 – Verzekering tegen ziektekosten	74
BIJLAGE 1 - AANBEVELINGEN	75
BIJLAGE 2 - KWALIFICATIESTRUCTUUR	76
BIJLAGE 3 - BUITENLANDSE WERKNEMERS	78
BIJLAGE 4 - LOONSCHALEN LEERLINGEN IN VAKOPLEIDING	83

BIJLAGE 5 - INDIVIDU-GERICHT PAKKET PREVENTIEZORG	87
BIJLAGE 6 - VIERDAAGSE WERKWEEK VOOR WERKNEMERS VAN 55 JAAR EN OUDER	89
BIJLAGE 7 - REGELING ARBEIDSTIJDEN	91
BIJLAGE 8 - JAARMODEL	94
BIJLAGE 9 - BELANGRIJKE ADRESSEN	103
TREFWOORDENREGISTER	105

LANDELIJKE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET
SCHILDERS-, AFWERKINGS- EN GLASZETBEDRIJF IN NEDERLAND
1 maart 2011 TOT EN MET 28 februari 2013

Tussen de ondergetekenden:

1. De Koninklijke Vereniging Federatie van Ondernemers in de Schilders-,
Onderhouds-, Metaalconserverings- en Glasbranche FOSAG, gevestigd te
Waddinxveen.

Ter ene zijde, en

2. FNV Bouw, gevestigd te Woerden.
3. CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht.

Ter andere zijde

en ten deze rechtens vertegenwoordigd, is de navolgende overeenkomst
aangegaan.

namens:

De Koninklijke Vereniging Federatie van Ondernemers in de Schilders-,
Onderhouds-, Metaalconserverings- en Glasbranche FOSAG.

FNV Bouw

CNV Vakmensen

PROTOCOL

Gewetensbezwaren

Cao-partijen zijn van oordeel dat zij tegemoet dienen te komen aan die werknemers, die ernstige gewetensbezwaren hebben ten aanzien van hun werk, of althans een onderdeel daarvan, waardoor de vervulling van de overeengekomen arbeid op onoverkomelijke bezwaren stuit.

Functie- en loonstructuur

Cao-partijen zullen de ontwikkeling van de nieuwe loon- en functiestructuur, waarvan de jeugdlonen onderdeel uitmaken, afronden, testen door middel van een pilot en voorbereidingen treffen voor invoering in de gehele bedrijfstak.

Werkgroep arbeidsmarkt in relatie tot flexibiliteit en zekerheid

Partijen stellen een werkgroep in die gedurende de looptijd van de cao gaat onderzoeken op welke wijze kan worden ingespeeld op ontwikkelingen in de wijze waarop arbeidsrelaties worden ingevuld. Daarbij gaat het onder meer om interne en externe flexibiliteit. Partijen zullen op korte termijn een gezamenlijke startnotitie opstellen en de contouren op hoofdlijnen vaststellen.

Werkgroep duurzame inzetbaarheid

Partijen stellen een werkgroep in die zich gedurende de looptijd van de cao gaat buigen over het ontwikkelen van een visie en bijhorende maatregelen tot bevordering van duurzame inzetbaarheid van werknemers.

Onderzoek werkgelegenheidsmogelijkheden voor mensen met een beperking

Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao een onderzoek doen naar werkgelegenheidsmogelijkheden voor mensen met een beperking (Wajongers, mensen met een WGA-uitkering etc.). Op basis van de resultaten van het onderzoek bepalen partijen op welke manier ze werkgelegenheid voor deze groep kunnen stimuleren en faciliteren, bijvoorbeeld door het begeleiden en het faciliteren van werkgevers bij het benutten van bestaande mogelijkheden.

Arbeidsomstandigheden en bedrijfsgezondheidszorg

Cao-partijen hechten aan het integreren van de expertise op het gebied van schilders en onderhoud. De huidige paritaire commissie arbeidsomstandigheden wordt versterkt tot een bestuurlijke commissie vanuit cao-partijen. De nieuwe commissie heeft tot taak om beleid te ontwikkelen en vast te stellen op het gebied van veiligheid, gezondheid en arbeidsomstandigheden.

Cao-partijen beschouwen de Stichting Arbow als preferred supplier en voeren met deze stichting minimaal één maal per jaar overleg over de dienstverlening. Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao een extern onafhankelijk onderzoek laten uitvoeren naar de marktconformiteit en de prijs-kwaliteitsverhouding van de uitvoering van het pakket bedrijfsgezondheidszorg. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek beoordelen partijen of er aanleiding is om tot wijziging van de uitvoering van het pakket bedrijfsgezondheidszorg over te gaan.

Glaszetters

Gedurende de looptijd van de cao wordt onderzocht of een 24-uurs- en consignatieregeling voor de glaszetters kan worden ontwikkeld.

Pensioen

Partijen stellen op het moment dat er een landelijk pensioenakkoord is een werkgroep in met als opdracht de huidige pensioenregeling tegen het licht te houden. Doel is om te komen tot een betaalbare, kwalitatief aanvaardbare en toekomstbestendige pensioenregeling. De werkgroep zal de bevindingen, voorzien van een advies van het BPF Schilders, voorleggen aan cao-partijen. Op voorhand wordt geen enkele optie uitgesloten.

Experiment metaalconservering

Partijen zullen het experiment metaalconservering voor het einde van de looptijd van de cao evalueren.

HOOFDSTUK 1 – OVER DE OVEREENKOMST

ARTIKEL 1 – Werkingssfeer

1. De bepalingen van deze overeenkomst zijn – met inachtneming van de definities genoemd in dit artikel en van de beperkingen omschreven in lid 5 van dit artikel – van toepassing op ondernemingen waarin en voorzover daarin het schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf als hoofdbedrijf of als wezenlijk onderdeel van de bedrijfsvoering wordt uitgeoefend.

2. Onder hoofdbedrijf wordt ten deze verstaan het uitoefenen van het schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf, waarbij het aantal betrokken werknemers groter is dan het aantal werknemers, dat werkzaamheden verricht op het gebied van een andere bedrijfstak.

Als wezenlijk onderdeel van de bedrijfsvoering wordt voor de toepassing van deze overeenkomst beschouwd uitoefening van het schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf door een afdeling van een onderneming, welke tevens werkzaamheden op het gebied van (een) andere bedrijfstak(ken) verricht, indien het personeel van die afdeling in de regel niet wordt uitgewisseld met (een) andere afdeling(en), die werkzaamheden verricht(en) op het gebied van (een) andere bedrijfstak(ken), of indien die afdeling administratief en/of organisatorisch als een afzonderlijke eenheid is te beschouwen.

3. Onder uitoefening van het schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf wordt verstaan het bedrijfsmatig verrichten van een of meer der volgende werkzaamheden:

- het aan of in roerende en onroerende goederen aanbrengen van verven, lak, coatings of soortgelijke producten, ongeacht de applicatiemethode- of techniek, alsmede het verrichten van de daarbij behorende werkzaamheden ter voorbereiding en nabewerking, zoals het repareren, egaliseren, schoonmaken, voorbehandelen, reinigen, ontvetten, ontroesten, aanbrengen van grondlagen, hechtlagen en tussenlagen en het vervoeren, opstellen, demonteren en monteren van objecten;
- het aanbrengen van behangsel en andere te plakken afwerkingsmaterialen, het beschermen en verfraaien van wanden en/of plafonds met wandbekledingsmaterialen, maar uitgezonderd vloerbedekking, betimmeringen en gordijnen, alsmede het verrichten van de daarbij behorende werkzaamheden ter voorbereiding en nabewerking, zoals het verwijderen van oude wandbekleding, repareren en uitvlakken van wanden en het aanbrengen van tussenlagen;
- het plaatsen van al of niet isolerende beglazing, beglazingssystemen en glasconstructies (puien, wanden, deuren, ramen), zowel in bestaande als nieuwe kaders, alsmede de daarbij behorende werkzaamheden ter voorbereiding en nabewerking, zoals verwijderen van bestaand glas en kit, plaatsen van noodvoorzieningen, repareren van kaders en/of kozijnen, glaslatten, hang- en sluitwerk, afwerken met kit, afdichting met rubber en schoonmaken;
- het isoleren van spouwmuren, dakschotten en vloeren aan en in woningen en gebouwen en andere onroerende goederen;

- het plaatsen van steigers als dit in verband staat met het (doen) verrichten van bovenomschreven werkzaamheden;
- het direct geven van technische en/of organisatorische leiding aan werknemers bij de uitvoering van de hiervoor omschreven werkzaamheden.

4. Als ondernemingen in de zin van het eerste lid van dit artikel worden ook beschouwd natuurlijke personen en rechtspersonen, die schilderwerk in eigen beheer uitoefenen, zoals in het kader van het beheer, respectievelijk de exploitatie van woningen, respectievelijk van gebouwen, dit voor zover deze ondernemingen of instellingen niet onder de werkingssfeer van een andere collectieve arbeidsovereenkomst of loonregeling vallen.

5. Niet als uitoefening van het schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf in de zin van deze cao wordt beschouwd:

- a. het door industriële ondernemingen aanbrengen van verf-, lak- of coatingproducten op de door die ondernemingen vervaardigde producten;
- b. het uitoefenen van een classificeerbedrijf – waaronder verstaan wordt: 'het bedrijfsmatig ontdoen van ketelsteen of roest en schoonmaken (niet zijnde schilderwerk) en huidverven van vaartuigen en metalen oppervlakken en metalen constructies van schepen (of direct daarmee verband houdende). Onder schoonmaken dient mede verstaan te worden het aanbrengen van een eerste conserveringslaag in verband met zojuist genoemde reinigingswerkzaamheden' – tenzij de uitoefening van deze werkzaamheden geschiedt in een onderneming waarin het schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf het hoofdbedrijf is;
- c. het spuiten van automobielen, tenzij dit geschiedt in een onderneming, waarin het schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf het hoofdbedrijf is.

6. Indien twijfel bestaat omtrent de toepasselijkheid van deze cao op ondernemingen als in dit artikel genoemd, kan door de werkgever of door de werknemer(s) de mening worden gevraagd van de cao-commissie. Het standpunt van de cao-commissie zal de werkgever en de werknemer(s) schriftelijk worden medegedeeld.

7. a. De cao-commissie zal ten behoeve van het opsporen en bestrijden van misstanden op eigen initiatief of op basis van meldingen onderzoeken laten uitvoeren naar de toepasselijkheid van deze cao op ondernemingen (werkingssfeer) en naar de naleving van de cao. Meldingen kunnen worden gedaan bij het secretariaat van cao-partijen, p/a A&O Services (Postbus 11, 2280 AA Rijswijk.).

b. De cao-commissie is door partijen belast met het houden van toezicht op de werkingssfeer- en nalevingsonderzoeken en namens partijen beslissingsbevoegd om uitspraken te doen over de werkingssfeer- en nalevingsonderzoeken.

8. Tegen een door de cao-commissie genomen beslissing naar aanleiding van een werkingssfeer- of nalevingsonderzoek kan bezwaar worden ingediend bij de door cao-partijen ingestelde bezwarencommissie als bedoeld in artikel 8, lid 2.

ARTIKEL 2 – Uitzendondernemingen

De bepalingen van deze overeenkomst zijn tevens van toepassing op de uitzendonderneming die voor meer dan 50% van de loonsom uitzendwerknemers ter beschikking stelt aan een werkgever als bedoeld in artikel 1, met uitzondering van uitzendondernemingen die lid zijn van de Algemene Bond

Uitzendondernemingen (ABU), de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU), of voldoen aan elk van de hiernavolgende vereisten in welke gevallen de cao voor Uitzendkrachten van toepassing is;

- a. de bedrijfsactiviteiten van deze uitzendonderneming bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek, én
- b. de uitzendkrachten van deze uitzendonderneming voor tenminste 25% van haar totale premieplichtig loon op jaarbasis betrokken zijn bij werkzaamheden verricht in enige andere tak van bedrijf dan in ondernemingen in de bouwnijverheid die als werkgever onder de werkingssfeer van de cao voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf vallen, én
- c. de uitzendonderneming op de voet van de artikelen 1 en 2 van het Besluit indeling uitzendbedrijven van 2 maart 2000, nr. SV/UB/00/06122, Stcrt. 49, naar het oordeel van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV), voor meer dan 15% van haar totale premieplichtig loon op jaarbasis uitzendt op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW, én
- d. de uitzendonderneming geen deel uitmaakt van een groep ondernemingen waarvan één of meer ondernemingen als lid van een partij bij de cao voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf of door algemeen verbindend verklaring aan deze cao gebonden is, én
- e. de uitzendonderneming geen paritair afgesproken arbeidspool is.

ARTIKEL 3 – Begrippen en toepasselijkheid

1. In deze overeenkomst wordt onder werkgever verstaan elke natuurlijke of rechtspersoon die, bij een bedrijfsbeoefening als bedoeld in artikel 1, in Nederland arbeid doet verrichten door een of meer werknemers.
2. Onder werknemer wordt verstaan hij of zij, die in Nederland voor een onderneming of een afdeling van een onderneming als bedoeld in artikel 1, werkzaam is:
 - a. ingevolge een arbeidsovereenkomst;
 - b. ingevolge een overeenkomst tot aanneming van werk, tenzij hij of zij zelf ondernemer is;
 - c. als hulp van de aannemer van werk onder b. bedoeld;
3. Onder werknemer UTA (uitvoerend, technisch en administratief personeel) wordt verstaan de werknemer, die uitsluitend of in hoofdzaak een functie vervult of werkzaamheden verricht als:
 - a. bedrijfsleider
de werknemer die onder supervisie van de ondernemer/directeur de algehele leiding voert over het bedrijf, een aanmerkelijk deel van het bedrijf, een filiaal of

een aantal objecten en die, afhankelijk van de structuur van het bedrijf, leiding geeft aan medewerkers als hoofduitvoerders, uitvoerders, voorlieden en technisch-administratief personeel.

b. hoofduitvoerder

de werknemer die, onder supervisie van de ondernemer/directeur of de bedrijfsleider, technische en organisatorische leiding geeft op één of meerdere objecten en die afhankelijk van de structuur van het bedrijf, leiding geeft aan medewerkers als uitvoerders en voorlieden en die niet zelf aan direct productieve arbeid deelneemt.

c. calculator, werkvoorbereider en ander technisch-administratief personeel

de werknemer die onder supervisie van de ondernemer/directeur, de bedrijfsleider of de hoofduitvoerder zelfstandig of als toegevoegd assistent werkzaamheden verricht die bestaan uit het op basis van bestek en tekeningen en/of op basis van opmeting en waarneming ter plaatse van bestaande objecten, vaststellen van de te behandelen hoeveelheden en de voor de uit te voeren bewerkingen en/of handelingen benodigde bewerkingstijden, alsmede het met behulp van deze hoeveelheden, bewerkingstijden en de in het bedrijf gebruikelijke uurprijs, vaststellen van de kostprijs en het in overleg met de ondernemer/directeur of de bedrijfsleider vaststellen van de aanbiedingsprijs.

d. secretaresse/receptioniste

de werknemer die op het kantoor van het hoofdbedrijf, een afdeling van het hoofdbedrijf, een filiaal of een object zelfstandig of onder toezicht werkzaamheden verricht die bestaan uit het voeren van correspondentie, het verrichten van typewerk, het ontvangen van bezoekers, het bedienen van de telefoon, al dan niet gecombineerd met boekhoudkundige werkzaamheden, en verder het verrichten van werkzaamheden die in de betreffende onderneming gebruikelijk zijn en tot de administratieve sector kunnen worden gerekend.

4. In afwijking van de voorgaande leden worden echter niet als werknemer in de zin van deze overeenkomst beschouwd:

a. wakers, huishoudelijk personeel, portiers, kantinepersoneel, magazijnbedienden en bezorgers;

b. praktikanten/stagiaires;

c. directeuren, zij die de functie van directeur bekleden.

d. UTA-werknemers, die een bruto jaarsalaris inclusief vakantietoeslag verdienen, dat meer bedraagt dan het maximum premieloon in de zin van Wet financiering sociale verzekeringen. Onder bruto jaarsalaris wordt verstaan het vaste salaris dat op 1 januari van het contractjaar tussen werkgever en werknemer is overeengekomen. Bij de totstandkoming van het dienstverband in de loop van het contractjaar, geldt als brutojaarsalaris het salaris dat op het moment van indiensttreding tussen werkgever en werknemer als vast salaris is overeengekomen.

e. vakantiewerkers. Hieronder worden verstaan de werknemers die als regel dagonderwijs volgen en in de periode mei tot en met augustus voor maximaal 6 weken in dienst van een werkgever zijn.

5. In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a. volwassen werknemers:

werknemers die 22 jaar of ouder zijn.

- b. jeugdige werknemers:
werknemers die de leeftijd van 22 jaar nog niet hebben bereikt.
 - c. leerlingen:
werknemers voor wie of door wie een beroepspraktijkvormingsovereenkomst met hun werkgever is afgesloten.
 - d. beroepspraktijkvormingsovereenkomst:
de overeenkomst tussen de leerling, de werkgever en de school (Regionaal Opleidingscentrum) in het kader van de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL) zoals genoemd in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB, Staatsblad jaargang 1995, nr. 501) ten behoeve van de assistentenopleiding op niveau 1, de basisberoepsopleiding op niveau 2 of de vakopleiding op niveau 3 welke mede is ondertekend door Savantis. Zie voor een beschrijving van de niveaus bijlage 2.
 - e. voorlieden:
werknemers die uitsluitend technische leiding geven aan ten minste 5 andere werknemers bij de uitvoering van werkzaamheden waarop de cao van toepassing is en daarbij als regel zelf meewerken.
 - f. uitvoerders:
werknemers die naast technische ook organisatorische leiding geven aan andere werknemers en die tevens bij de administratieve verwerking van de uit te voeren werkzaamheden zijn betrokken. De arbeidstijd van de uitvoerder dient ten minste voor twee derde te bestaan uit indirect werk en voor maximaal een derde uit direct schilderwerk;
 - g. hoofdvoerders en bedrijfsleiders;
personeel dat als regel leiding geeft aan een of meer uitvoerders of voorlieden en doorgaans zowel binnen als naar buiten de werkgever vervangt.
 - h. decorateurs:
werknemers die belast zijn met het verrichten van alle voorkomende letter-, decoratie- en reclameschilderwerk.
6. In deze overeenkomst wordt onder de cao-commissie verstaan de door partijen bij deze cao ingestelde commissie, te Rijswijk.
7. In deze overeenkomst wordt onder A&O Services verstaan de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid A&O Services BV, gevestigd te Rijswijk.
8. In deze overeenkomst wordt onder Savantis verstaan de Stichting Savantis Vakcentrum Afbouw en Onderhoud, Presentatie en Communicatie. Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, gevestigd te Waddinxveen, alsmede haar rechtsvoorgangers.
9. In deze overeenkomst wordt onder Arbouw verstaan de Stichting Arbouw, gevestigd te Harderwijk, die activiteiten verzorgt op het gebied van veiligheid en gezondheid in de bedrijfstak.
10. In deze overeenkomst wordt onder garantie-uurloon c.q. garantieweekloon verstaan het loon waarop de werknemer na toepassing van artikel 21 krachtens de artikelen 22 en 23 per uur of per week recht kan doen gelden.

11. In deze cao wordt onder het grondslaguurloon verstaan het garantie-uurloon vermeerderd met – indien van toepassing – de diploma- en/of voorliedentoeslag. In deze cao wordt onder grondslagweekloon verstaan het aantal uren per week waarover recht op loon bestaat, vermenigvuldigd met het grondslaguurloon.

12. In deze cao dient het grondslaguurloon als basis voor de berekening van de overwerkvergoeding, prestatietoeslag, reizen voor degene die als chauffeur optreedt, toeslag verschoven arbeidstijd, beloning ploegendienst.

13. In deze overeenkomst wordt onder prestatietoeslag verstaan: het aan de werknemer toekomende loon in verband met een door hem geleverde prestatie. Tariefbeloning, akkoordloon of loon wegens aangenomen werk vallen ondermeer onder deze definitie.

14. a. In deze overeenkomst wordt onder PRIS-uurloon verstaan: Het voor de werknemer geldende grondslaguurloon plus, indien van toepassing, prestatietoeslag;

b. In deze overeenkomst wordt onder verlofwaarde verstaan: Het ten gunste van de werknemer bij het Vakantiefonds in diens tegoed geboekte geldbedrag, dat wordt verkregen door vermenigvuldiging van het voor die werknemer geldende verlofwaarde-percentages met het PRIS-uurloon, vermenigvuldigd met uren of gedeelten van uren, waarover aanspraak op loon bestaat.

15. In deze overeenkomst wordt daar waar gesproken wordt over functies, bedoeld het uitoefenen van deze functies zowel door mannen als vrouwen; tevens dient, daar waarin in deze cao wordt gesproken over werknemer(s) ook bedoeld te spreken over werkneemster(s).

16. Waar in deze cao wordt gesproken over echtgenoot/echtgenote, worden zij die een geregistreerd partnerschap zijn aangegaan en samenwonenden hiermee gelijkgesteld. Onder samenwonende wordt verstaan een werknemer van 18 jaar en ouder, die ongehuwd is en duurzaam een gezamenlijke huishouding voert met een ander ongehuwd natuurlijk persoon, niet zijnde ouders of pleegouders. Een werknemer wordt geacht alleen dan een gezamenlijke huishouding te voeren indien hij:

– Met dezelfde persoon zulk een huishouding gedurende minimaal anderhalf jaar onafgebroken heeft gevoerd en zij samen gedurende die tijd bij de bevolkingsadministratie van de gemeente waren ingeschreven op één adres, dan wel;

– Minimaal een half jaar onafgebroken een gezamenlijke huishouding heeft gevoerd en een notarieel samenlevingscontract kan overleggen.

17. In deze overeenkomst wordt onder hoogseizoen verstaan de periode van week 13 tot en met week 44, onder laagseizoen wordt verstaan de periode van week 45 tot en met week 12.

18. In deze overeenkomst wordt onder werkzekerheidstoelagen verstaan: De door de werknemer in het hoogseizoen gewerkte uren boven de normale

arbeidstijd per week, vermenigvuldigd met 0,5 ter besteding voor werkzekerheid in het laagseizoen.

19. In deze overeenkomst wordt onder opgespaarde uren verstaan de in het hoogseizoen buiten de normale werktijd in het kader van werkspreiding gewerkte uren, welke in het laagseizoen worden opgenomen en uitbetaald.

ARTIKEL 4 - Buitenlandse werknemers

In overeenstemming met de Wet Arbeidsvoorwaarden Grensoverschrijdende Arbeid zijn de op de hieronder genoemde gebieden algemeen verbindend verklaarde bepalingen van deze cao ook van toepassing op ter beschikking gestelde werknemers, die tijdelijk in Nederland arbeid verrichten en waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door ander recht dan het Nederlandse recht. Een ter beschikking gestelde buitenlandse werknemer is daarbij iedere werknemer die tijdelijk in Nederland werkt maar gewoonlijk in een ander land van de Europese Unie werkt.

Het betreft de volgende gebieden:

- maximale werktijden en minimale rusttijden;
- minimum aantal vakantiedagen gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat;
- minimumlonen, daaronder begrepen vergoedingen voor overwerk en daaronder niet begrepen aanvullende bedrijfspensioenregelingen;
- voorwaarden voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, in het bijzonder voor uitzendbedrijven;
- gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk
- beschermende maatregelen met betrekking tot arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en zwangere of pas bevallen vrouwen;
- gelijke behandeling mannen en vrouwen.

In bijlage 3 worden per gebied de toepasbare artikelen of delen van artikelen gedetailleerd beschreven.

ARTIKEL 5 – Duur van de overeenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt van 1 maart 2011 tot en met 28 februari 2013.

ARTIKEL 6 – Onderaanneming

1. De werkgever is verplicht in overeenkomsten van onderaanneming met zelfstandige ondernemers, die als werkgever in de zin van deze cao optreden, te bedingen, dat zij bepalingen van deze cao zullen naleven, tenzij op de werknemer een andere cao van toepassing is.

2. a. De hoofdaannemer kan door of namens een werknemer van een onderaannemer, als bedoeld in lid 1, aansprakelijk worden gesteld voor de nakoming door de onderaannemer van zijn cao-verplichtingen tegenover die werknemer voor wat het loon betreft de laatst verstreken loonbetalingsperiode waarover geen loon is betaald en wat de overige cao-verplichtingen betreft over de laatste drie verstreken perioden waarover de werknemer van A&O Services een overzicht heeft ontvangen van de te zijnen name bijgeboekte bijdragen en premies, althans voor zover en zolang deze werknemer op de bouwplaats van die hoofdaannemer werkzaam is c.q. is geweest.

b. Een dergelijke aansprakelijkheidsstelling dient voor wat het loon betreft binnen 13 weken per aangetekend schrijven dan wel post met ontvangstbevestiging bij de hoofdaannemer te worden ingediend. Voor wat betreft de overige cao-verplichtingen dient de aansprakelijkstelling per aangetekend schrijven dan wel via post met ontvangstbevestiging bij de hoofdaannemer te worden ingediend binnen 13 weken nadat de werknemer ervan kennis heeft kunnen nemen dat de onderaannemer deze verplichtingen niet is nagekomen. De op het afgiftereçu van het aangetekende schrijven vermelde datum wordt beschouwd als de datum waarop de aansprakelijkstelling is ingediend.

c. Wanneer de desbetreffende onderaannemer opnieuw de bepalingen van deze cao niet naleeft, dient de werknemer daarvan opnieuw en op dezelfde wijze de hoofdaannemer aansprakelijk te stellen.

d. De werknemer is van zijn plicht tot aansprakelijkstelling ontslagen, wanneer hij binnen een periode van één jaar – te rekenen vanaf de eerste melding – met betrekking tot hetzelfde object twee maal per aangetekend schrijven heeft gemeld. Na deze tweede melding zal de hoofdaannemer gedurende de gehele verdere periode van één jaar aansprakelijk zijn jegens de werknemer.

e. De onderaannemer is verplicht aan de werknemer en desgevraagd aan de werknemersorganisaties, partij bij deze cao, schriftelijk de namen en adressen te verstrekken van de hoofdaannemer(s) van de objecten waarop een werknemer werkzaam is dan wel is geweest.

f. Ingeval de hoofdaannemer een combinatie van twee of meer werkgevers is kan de aansprakelijkstelling bij elk van deze werkgevers worden gelegd.

ARTIKEL 7 – Uitzendkrachten

1. Onder vakkracht wordt verstaan de uitzendkracht, die in het bezit is van ten minste een diploma schilder, niveau 2, dan wel de uitzendkracht, die in 42 maanden voorafgaand aan de aanvang van de uitzendarbeid of gedurende het verrichten van uitzendarbeid, ten minste 24 maanden werkzaamheden heeft verricht in de zin van deze cao

2. De uitzendkracht die vakkracht is, dient vanaf het moment dat hij werkt bij een onderneming waarop deze cao van toepassing is, te worden beloond volgens deze cao. Het gaat daarbij om de volgende beloningselementen:

- de van toepassing zijnde beloning als bedoeld in artikel 22, met uitzondering van lid 2, sub A en sub B, voor volwassenen;
- de van toepassing zijnde beloning in artikel 23, sub C voor jeugdigen;
- de toeslagen voor overwerk en onregelmatige uren als bedoeld in de artikelen 25 tot en met 28;

- de arbeidsduurverkorting als bedoeld in de artikelen 33, lid 3b en 37, lid 1;
 - de loonsverhoging als bedoeld in artikel 24;
 - de kostenvergoedingen d.w.z. de reiskosten, uitrustingsvergoeding en overige vergoedingen als bedoeld in de artikelen 40a, 42 en 43 (het één en ander voorzover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen);
 - de verhogingen i.v.m. leeftijd of diploma conform artikel 22, lid 2, sub C en artikel 23, sub C.
3. Bij het inlenen van uitzendkrachten maakt de werkgever uitsluitend gebruik van ondernemingen, die geregistreerd zijn bij SNA (Stichting Normering Arbeid) en gecertificeerd zijn volgens NEN 4400-1, voorzover deze uitzendondernemingen zijn gevestigd in Nederland, en volgens NEN 4400-2 voorzover het buiten Nederland gevestigde ondernemingen betreft.

ARTIKEL 8 – Dispensaties

1. Cao-partijen zijn gezamenlijk bevoegd, zo nodig onder het stellen van nadere voorwaarden, afwijking toe te staan van één of meer bepalingen van deze cao.
2. Tegen een door of namens cao-partijen genomen beslissing op een verzoek om dispensatie kan bezwaar worden ingediend bij een door cao-partijen ingestelde bezwarencommissie. Deze commissie bestaat uit drie onafhankelijke deskundigen, waaronder een jurist als voorzitter.

HOOFDSTUK 2 – OVER DE ARBEID

ARTIKEL 9 – Aanvang en einde van de arbeidsverhouding

Ten aanzien van de aanvang en beëindiging van de arbeidsverhouding zijn de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek van toepassing, met dien verstande dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op de dag waarop de werknemer de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

ARTIKEL 10 – Arbeidsduur werknemers

1. Indien en voorzover in deze cao niets is bepaald inzake een onderdeel van de arbeidstijden zijn de bepalingen van de regeling arbeidstijden, zoals opgenomen in bijlage 7 bij deze cao, van toepassing.

2. a. De normale arbeidsduur bedraagt 7,5 uur per werkdag c.q. 37,5 uur per werkweek.

b. De werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag.

c. In goed overleg tussen werkgever en werknemers mag per dag 8 uur worden gewerkt. Verlenging van de arbeidsduur tot 8 uur per dag behoeft de schriftelijke instemming van minimaal 65% van de werknemers die het betreft. De tussen 7,5 en 8 uur gewerkte tijd kan worden uitbetaald in geld of worden gecompenseerd in tijd. Het tijdstip en de wijze van opname worden in goed overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld. Uitbetaling van de in dit lid bedoelde uren geschiedt op basis van 100% van het PRIS-uurloon, inclusief verlofwaarde, pensioenopbouw en storting op de individuele budgetrekening en levensloprekening. De werkgever verstrekt op of bij de loonspecificatie een specificatie van de tussen 7,5 en 8 uur per dag gewerkte uren, de gekozen wijze van compensatie, het aantal opgenomen en uitbetaalde uren en het saldo van deze uren.

d. Het is niet toegestaan de normale arbeidsduur te verlengen tot 8 uur per dag over meer dan 65 werkdagen per jaar, anders dan bedoeld in de artikelen 13 tot en met 19 met betrekking tot Raamwerk Werkspreiding Schilders en jaarmodel.

e. Indien wordt gewerkt volgens het Raamwerk Werkspreiding Schilders of een jaarmodel kan de normale arbeidstijd in het hoogseizoen worden verlengd tot maximaal 8,5 uur per dag.

3. De normale werkdag ligt tussen 6.00 uur en 18.00 uur. Van het bepaalde in dit lid mag worden afgeweken, indien in ploegdienst wordt gewerkt.

4. In afwijking van het bepaalde in lid 3 worden voor de werknemer UTA de dagelijkse arbeidstijd en rusttijden door de werkgever in redelijk overleg met de werknemer vastgesteld, met inachtneming van de in bijlage 7 bij deze cao opgenomen regeling arbeidstijden.

5. Door de werkgever en werknemer met wie een leerovereenkomst, dan wel een beroepspraktijkvormingsovereenkomst is afgesloten, wordt in onderling overleg vastgesteld op welke dag in de week deze werknemer de eventuele schooldag zal volgen.
6. Bij ploegendienst volgens dienstrooster kan na overleg met de werknemer(s) worden afgeweken van de in dit artikel genoemde arbeidsduur met dien verstande dat de normale arbeidsduur moet liggen tussen maandagochtend 00.00 uur en vrijdagavond 24.00 uur en per 2 weken niet meer mag bedragen dan 75 uur, dan wel 80 uur indien 8 uur per dag wordt gewerkt conform artikel 10, lid 2 c.
7. De bepalingen opgenomen in de cao, met uitzondering van de bepalingen omtrent reiskostenvergoedingen, zullen naar rato van de omvang van de arbeidsduur worden toegepast.

ARTIKEL 11 – Werken op zaterdagen, zondagen en feestdagen

Met arbeid op zaterdag en op zondag wordt bedoeld het werken op die betreffende dagen tussen 0 en 24 uur.

Met zondagsarbeid wordt gelijkgesteld het werk verricht op algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten:

tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, beide kerstdagen.

Daarnaast wordt met zondagsarbeid gelijkgesteld werken op nieuwjaarsdag, Koninginnedag en Goede Vrijdag.

Werknemers kunnen echter niet tegen hun wens worden verplicht op zondagen, algemeen erkende christelijke feestdagen, rooms-katholieke feestdagen, de Goede Vrijdag, nieuwjaarsdag, Koninginnedag, Bevrijdingsdag en 1 mei te werken.

ARTIKEL 12 – Overwerk en verschoven arbeidstijd

1.
 - a. Onder overwerk wordt verstaan het verrichten van arbeid na 8 uur per dag of na het aantal uren dat is afgesproken in een Raamwerk Werkspreiding of jaarmodel.
 - b. Een werknemer kan niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk.
 - c. Overwerk zal tot een minimum worden beperkt terwille van de spreiding van de werkgelegenheid.
2. Structureel overwerk is niet toegestaan, behoudens in bijzondere gevallen, ter beoordeling aan de cao-commissie, waarbij onder structureel overwerk wordt verstaan: overwerk dat met een vaste frequentie gedurende meerdere weken achtereenvolgens plaatsvindt.
3. Onder verschoven arbeidstijd wordt verstaan het verrichten van arbeid gedurende de normale arbeidsduur per dag, waarbij de grenzen van de normale werkdag (tussen 6.00 uur en 18.00 uur) en/of de normale werkweek (maandag tot en met vrijdag) worden overschreden.

ARTIKEL 13 – Raamwerk werkspreiding Schilders (RWS)

Binnen de onderneming kunnen tussen werkgever en werknemer afspraken worden gemaakt over aanpassing van de arbeidsduur en overwerk, in het kader van werkspreiding, met als doel de verlenging van het dienstverband. Hierbij gaat het om afwijking van het bepaalde in de artikelen 10, lid 2, sub a, lid 6, artikel 12, lid 1 en artikel 25, lid 1 en lid 2 .

ARTIKEL 14 – Deelname aan RWS

1. Het maken van afspraken over werkspreiding als bedoeld in artikel 13 geschiedt op vrijwillige basis en kan dus noch door de werkgever, noch door de werknemer worden afgedwongen.

2. Het staat de werkgever en/of werknemer(s) vrij om afspraken in het kader van werkspreiding binnen de onderneming aan de orde te stellen. Dit gebeurt binnen de ondernemingsraad, de wettelijke personeelsvertegenwoordiging of bij gebreke hiervan in gestructureerd werkgever/werknemersoverleg binnen de onderneming. Indien in het bedrijf een Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden is ingesteld, behoeft het maken van afspraken over werkspreiding als bedoeld in artikel 13 de instemming van de Ondernemingsraad.

3. In afwijking van lid 1 kan binnen een onderneming besloten worden tot collectieve deelname aan werkspreiding op de volgende wijze:

– voor bedrijven tot tien werknemers geldt de verplichting het voorstel tot deelname voor te leggen aan de personeelsvergadering. Tot collectieve deelname wordt besloten indien het volgende op de personeelsvergadering aanwezige aantal personeelsleden instemt met de regeling:

aanwezige personeelsleden	vereiste aantal instemmingen
1	1
2	2
3	2
4	3
5	3
6	4
7	5
8	6
9	6

– voor bedrijven van tien tot vijftig werknemers geldt de verplichting het voorstel tot deelname voor te leggen aan de personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden. Deze beslist met gewone meerderheid van stemmen over de deelname.

– bij bedrijven met vijftig of meer werknemers beslist de Ondernemingsraad over deelname.

4. Afspraken over werkspreiding als bedoeld in artikel 13 kunnen door een werkgever worden gemaakt met iedere werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, ook indien de arbeidsovereenkomst in deeltijd is aangegaan.

5. Afspraken over werkspreiding als bedoeld in artikel 13 kunnen door een werkgever ook worden gemaakt met een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, mits deze arbeidsovereenkomst eindigt aan het einde van week 44 of later. Aan het einde van de overeengekomen bepaalde tijd worden RWS- en werkzekerheidsuren opgenomen. De arbeidsovereenkomst eindigt op de eerstvolgende werkdag waarop deze uren zijn opgenomen zonder dat sprake is van verlenging van de arbeidsovereenkomst. Op die datum eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege.

6. Als er afspraken worden gemaakt tussen werkgever en werknemer gelden deze voor maximaal 1 jaar vanaf week 13 van enig kalenderjaar tot uiterlijk week 12 van het daaropvolgende kalenderjaar. Gespaarde uren dienen binnen twee jaar nadat ze gespaard zijn te zijn opgenomen

ARTIKEL 15 – Aanpassingsgrenzen

1. De periode van 1 jaar waarover afspraken zijn gemaakt, is onder te verdelen in een hoogseizoen en een laagseizoen. Het hoogseizoen loopt van week 13 tot en met week 44. Het laagseizoen van week 45 tot en met week 12.

2. In het hoogseizoen kan de werknemer, met wie afspraken over werkspreiding als bedoeld in artikel 13 zijn gemaakt, per dag maximaal één uur sparen, door per dag maximaal één uur langer te werken dan de overeengekomen normale arbeidsduur. Binnen deze grenzen kan een wisselend aantal uren per dag worden gewerkt.

In afwijking van het hiervoor genoemde maximum van één uur per dag kunnen alle op zaterdag gewerkte overuren, alsmede de overwerktoeslag in uren worden gespaard.

3. De werknemer dient minimaal één week van tevoren te weten hoeveel uren hij op de dagen in de daarop volgende week dient te werken. Een week wordt hierbij gedefinieerd als zijnde een volle werkweek inclusief de direct daaraan voorafgaande en de daarop eerstvolgende zaterdag en zondag.

4. De in het hoogseizoen gespaarde uren worden in het laagseizoen teruggegeven in "tijd voor tijd", zodat voor elk langer gewerkt uur in het hoogseizoen in het laagseizoen één uur kan worden opgenomen. Indien de werknemer tijdens het hoogseizoen op een of meerdere dagen wegens één van de hierna genoemde redenen niet werkt, komen de voor die dagen gemaakte afspraken over werkspreiding te vervallen. Dat wil zeggen dat over dagen dat één van deze redenen zich voordoet geen uren kunnen worden gespaard. De bedoelde redenen zijn:

- arbeidsongeschiktheid;
- zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- de bevalling van de echtgenote van de werknemer;

- volgen van onderwijs op grond van de leerplicht;
- een door de overheid opgelegde verplichting zonder geldelijke vergoeding (o.a. kiesrecht);
- niet kunnen werken als gevolg van een overmachtsituatie;
- het overlijden en de begrafenis van een huisgenoot of bloed- of aanverwant in de rechte lijn en in de zijlijn tot de tweede graad;
- onbetaald verlof;
- deelname aan vakbondsbijeenkomsten met toestemming van de werkgever;
- onvrijwillige werkloosheid;
- het als lid bijwonen van vergaderingen van organen van volksvertegenwoordiging waarvoor de werknemer rechtstreeks gekozen is;

5. Indien de werknemer tijdens het laagseizoen om één van de in lid 4 genoemde redenen op een dag niet werkt komen de voor die dag gemaakte afspraken over werkspreiding te vervallen. Dat wil zeggen dat op die dag geen gespaarde uren in vrije tijd worden opgenomen.

6. Indien de werknemer als gevolg van langdurige arbeidsongeschiktheid aan het einde van week 12 van het tweede laagseizoen volgend op het hoogseizoen, waarin voor het eerst uren werden gespaard, nog een tegoed aan gespaarde uren heeft, heeft hij recht op een geldelijke vergoeding gelijk aan het loon en de daarbij behorende verlofwaarde over een tijdvak gelijk aan het aantal gespaarde nog niet opgenomen uren. Deze geldelijke vergoeding wordt bij de eerstvolgende loonbetaling betaalbaar gesteld, waarmee de gespaarde uren komen te vervallen.

7. Indien de dienstbetrekking met de werknemer eindigt voordat deze de gespaarde uren heeft kunnen opnemen, heeft de werknemer recht op een geldelijke vergoeding die gelijk is aan het dan geldende loon en de verlofwaarde over een tijdvak gelijk aan het aantal gespaarde nog niet opgenomen uren.

8. Op het tijdstip van opname van de gespaarde uren is de werkgever het dan geldende loon en de daarbij behorende verlofwaarde verschuldigd.

9. De opgespaarde uren worden in het laagseizoen opgenomen op de volgende wijze:

- één of meer uren per dag;
- hele dagen;
- een aaneengesloten periode van meerdere dagen of weken.

10. Het tijdstip van opname wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld. Wordt in onderling overleg niet tot overeenstemming gekomen dan beslist de werkgever. Eenmaal gemaakte afspraken zijn definitief.

ARTIKEL 16 – Werkzekerheid

1. De werkgever dient voor elk opgespaard uur 50% extra werkzekerheid aan zijn werknemer te verstrekken. In de periode van deze werkzekerheid dient de werknemer beschikbaar te zijn om de bedongen arbeid te verrichten. Indien de

werkgever geen werk voor de werknemer heeft, dient de werkgever wel het loon en de daarbij behorende verlofwaarde over deze werkzekerheidstoelagen uit te betalen.

2. De werknemer, met wie afspraken in het kader van werkspreiding zijn gemaakt en die aan het einde van het hoogseizoen minimaal 35 uur heeft gespaard, kan wegens gebrek aan werk niet eerder worden ontslagen dan met ingang van de week volgend op de week c.q. weken, waarin de werknemer vanaf week 45 zijn opgespaarde uren heeft opgenomen en de werkzekerheidstoelagen door de werkgever zijn verstrekt.

3. Het recht op werkzekerheidstoelagen komt te vervallen indien de dienstbetrekking, anders dan met inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen door of vanwege de werkgever, rechtsgeldig wordt beëindigd, voordat de werkzekerheidstoelagen door de werkgever zijn verstrekt.

4. De nog openstaande werkzekerheidstoelagen komen te vervallen indien de dienstbetrekking eindigt op verzoek van de werknemer, dan wel de werknemer op staande voet wordt ontslagen, dan wel de werknemer komt te overlijden.

5. Indien de werknemer aan het eind van het laagseizoen, waarover werkspreidingsafspraken tussen werkgever en werknemer zijn gemaakt, nog in dienst is bij deze werkgever, worden de werkzekerheidstoelagen geacht te zijn verstrekt.

ARTIKEL 17 – Dispensatie

De werkgever kan met inachtneming van artikel 8 van deze cao aan cao-partijen dispensatie vragen om af te wijken van de in de voorgaande artikelen gestelde grenzen van werkspreiding, indien hierover overeenstemming bestaat tussen werkgever en werknemer(s).

ARTIKEL 18 – Registratie van uren

De werkgever is verplicht op of bij de loonspecificatie, die hij aan de werknemer verstrekt, aan te geven hoeveel opgespaarde uren zijn opgebouwd c.q. opgenomen en hoeveel werkzekerheidstoelagen zijn opgenomen.

ARTIKEL 19 – Jaarmodel

1. Bedrijven kunnen telkens één jaar werken volgens een jaarmodel, waarbij de werknemer in de periode van week 13 tot en met week 12 van het volgende jaar een maximum aantal uren van 7½ maal het aantal werkdagen in een jaar werkt. Voor 2011/2012 zijn dat 1687,5 uren, bij 225 werkdagen; 2011/2012: 1680 uren bij 224 werkdagen.

Voor het werken met een jaarmodel dient gebruik te worden gemaakt van het in bijlage 8 bij deze cao opgenomen model.

2. Het maken van afspraken over deelname aan het jaarmodel is vrijwillig, en kan dus noch door de werkgever, noch door de werknemer worden afgedwongen.

3. Binnen een onderneming kan op de wijze als beschreven in artikel 14, lid 3 besloten worden tot deelname aan het jaarmodel, met dien verstande dat in aanvulling op artikel 14, lid 3 ten minste de helft van het aantal in de onderneming werkzame werknemers instemt met deelname. Bij het besluitvormingsproces kunnen werknemers zich laten bijstaan door vertegenwoordigers van de bij de cao betrokken werknemersorganisaties. De werkgever kan zich laten bijstaan door de bij de cao betrokken werkgeversorganisatie.

4. De werknemer, die werkt volgens het jaarmodel kan door de werkgever in het jaar, waarvoor het jaarmodel is afgesproken, niet worden ontslagen tenzij sprake is van een dringende reden of een gewichtige reden. Vermindering of einde van de werkzaamheden is geen reden voor ontslag.

5. De werkgever legt het binnen zijn bedrijf overeengekomen jaarmodel uiterlijk in week 12 ter toetsing voor aan de secretaris van cao-partijen. De secretaris van cao-partijen deelt aan de werkgever mede of het afgesloten jaarmodel voldoet aan het in de cao opgenomen model. Indien het jaarmodel niet voldoet wordt het als dispensatieverzoek voorgelegd aan cao-partijen.

6. In een jaarmodel wordt conform het model onder andere het volgende vastgelegd:

- de arbeidstijden in het hoogseizoen en de arbeidstijden in het laagseizoen;
- de omvang van het te sparen verlof dat in het laagseizoen wordt opgenomen;
- het aantal door de werknemers in te kopen verlofdagen, indien van toepassing;
- andere bronnen voor het sparen van verlof, zoals reizen en overuren, en de waardering van deze bronnen;

7. a. Door de werknemer kunnen in het kader van een af te sluiten jaarmodel ten hoogste 9 verlofdagen worden ingekocht. Bij inkoop van verlofdagen wordt de loonbetaling per week gebaseerd op:

- 37,5 uur bij inkoop van 0 dagen;
- 37 uur bij inkoop van 3 dagen;
- 36,5 uur bij inkoop van 6 dagen;
- 36 uur bij inkoop van 9 dagen.

b. Ter compensatie van de ingekochte verlofdagen ontvangt de werknemer een in het jaarmodel overeen te komen tantième. De hoogte van de tantième wordt iedere twee jaar aangepast en voor het eerst per week 13 van 2012. De tantième bedraagt per uur ten minste het bedrag in de volgende tabel:

Uurloon	Inkoop		
	3 dagen	6 dagen	9 dagen
Tot € 18,14	€ 0,15	€ 0,28	€ 0,42
€ 18,14 - € 18,90	€ 0,15	€ 0,28	€ 0,45
€ 18,90 - € 19,28	€ 0,15	€ 0,30	€ 0,45
€ 19,28 - € 19,66	€ 0,16	€ 0,30	€ 0,45
€ 19,66 en hoger	€ 0,16	€ 0,30	€ 0,48

c. De gespaarde uren die de werknemer in het laagseizoen niet heeft kunnen opnemen, worden uiterlijk in week 12 aan de werknemer uitbetaald of op diens levenslooprekening gestort tegen een tarief van 125%.

d. In onderling overleg tussen werkgever en werknemer kunnen niet opgenomen uren tot een maximum van 37,5 uur worden ingebracht in een aansluitend af te sluiten jaarmodel.

8. De werkgever is verplicht in zijn administratie een urenregistratie bij te houden volgens de bepalingen van de Arbeidstijdenwet, waaruit het aantal gewerkte en het aantal compensatie-uren kan worden afgeleid. Daarnaast vermeldt de werkgever op of bij iedere loonspecificatie ten behoeve van de werknemer hoeveel uren zijn gespaard, respectievelijk zijn opgenomen, alsmede een saldo.

Artikel 19a - Experiment Metaalconservering

1. Gedurende de looptijd van de cao kunnen metaalconserveringsbedrijven op experimentele basis telkens één jaar afwijken van de cao-bepalingen betreffende arbeidstijden, ATV, dagvenster en overwerkbepalingen.

2. Het maken van afspraken over deelname aan het experiment is vrijwillig, en kan dus noch door de werkgever, noch door de werknemer worden afgedwongen.

3. In afwijking van lid 2 kan binnen een onderneming op de wijze als beschreven in artikel 14, lid 3 besloten worden tot deelname aan het experiment, met dien verstande dat in aanvulling op artikel 14, lid 3 tenminste de helft van het aantal betrokken werknemers instemt met deelname. Bij het besluitvormingsproces worden vertegenwoordigers van de bij de cao betrokken werknemersorganisaties betrokken. De werkgever kan zich laten bijstaan door de bij de cao betrokken werkgeversorganisatie.

4. Bij een voornemen tot deelname aan het experiment meldt de werkgever zijn bedrijf en zijn werknemers, die deelnemen aan het experiment aan bij de secretaris van cao-partijen te Rijswijk. De secretaris van cao-partijen zendt een ontvangstbevestiging aan de werkgever. De aanmelding van het voornemen tot deelname dient minimaal 8 weken voorafgaand aan de start van het experiment, door de secretaris te zijn ontvangen. Het definitieve besluit tot deelname voorzien van de wijze waarop invulling aan het experiment wordt gegeven en de wijze waarop de besluitvorming tot stand is gekomen, dient uiterlijk twee weken voorafgaand aan het moment dat het bedrijf met het experiment wil starten, bij de

secretaris van partijen ter toetsing te worden ingediend. De secretaris zendt de werkgever bericht over de uitkomst van deze toetsing.

5. Deelname aan het experiment betekent dat binnen de door cao-partijen vastgestelde grenzen kan worden afgeweken van het bepaalde in:

- artikel 10, lid 2, sub a: de gemiddelde arbeidsduur per werkdag en per werkweek;
- artikel 10, lid 3: de normale werkdag;
- artikel 10, lid 6: de normale arbeidsduur bij ploegendienst;
- artikel 12 en artikel 25: de invulling en beloning van overwerk;
- artikel 33, leden 3 en 5: de aanwijziging van verplichte snipperdagen, ATV-dagen en de collectieve wintersluiting van drie weken;
- artikel 41, lid 5a: de totale werk-, rust- en reistijd;
- een slaapurenregeling.

De grenzen waarbinnen afwijkingen mogelijk zijn, zijn op te vragen bij het secretariaat van cao-partijen.

6. De werkgever is verplicht in zijn administratie een urenregistratie bij te houden volgens de bepalingen van de Arbeidstijdenwet, waaruit het aantal gewerkte en het aantal te compenseren uren kan worden afgeleid.

HOOFDSTUK 3 – OVER HET LOON

ARTIKEL 20 – Algemeen

1. Bij iedere betaling van het loon aan de werknemer voegt de werkgever een schriftelijke specificatie, die voldoet aan de wettelijke eisen en, indien van toepassing, tevens een opgave bevat van verstrekte reiskosten- en overige vergoedingen.
2. De werkgever is over iedere dag of gedeelte van een dag, waarop de werknemer in dienst is, jegens hem gehouden loon te betalen met uitzondering van de in artikel 11 genoemde feestdagen, de in artikel 33 lid 1 genoemde verlofdagen, de in artikel 33 lid 3 sub b genoemde extra verplichte snipperdagen en de zaterdagen en de zondagen. Wel recht op loon bestaat over voornoemde dagen indien op die dagen daadwerkelijk gewerkt wordt.
3. In afwijking van het bepaalde in het voorgaande lid van dit artikel is de werkgever jegens de werknemer UTA wel gehouden het loon te betalen over feestdagen, verlofdagen en ATV-dagen.
4. Het bepaalde in de artikelen 21, 22 en 23 is niet van toepassing op de werknemer UTA.

ARTIKEL 21 – Groepsindeling en functielijst

De werknemers worden met betrekking tot de door hen te verrichten werkzaamheden, doch ongeacht met behulp van welke apparatuur deze werkzaamheden worden verricht, ingedeeld in de volgende groepen:

Groep 1

Onderhoudsschilder

Onder onderhoudsschilder wordt verstaan de werknemer die belast is met het verrichten van alle voorkomende werkzaamheden aan of in woningen, gebouwen, etcetera, inclusief verbouwingen, in de onderhoudssector. Hieronder wordt eenvoudig letter-, decoratie- en reclameschilderwerk eveneens begrepen.

Nieuwbouwschilder

Onder nieuwbouwschilder wordt verstaan de werknemer die belast is met het verrichten van alle voorkomende werkzaamheden aan of in woningen, gebouwen, etcetera in de nieuwbouwsector.

Constructieschilder

Onder constructieschilder wordt verstaan de werknemer die belast is met het ontroesten (bikken, stralen, etcetera) en schilderen van staalconstructies, alsmede het schoonmaken, repareren en schilderen van betonconstructies.

Betonspuitter

Onder betonspuitter wordt verstaan de werknemer, die in dienst van een schilders- of afwerkingsbedrijf, belast is met het door middel van een spuit aanbrengen van, uit vloeibaar beton bestaande, nieuwe betonlagen op plafonds, vloeren en wanden, aan en/of in woningen, gebouwen etcetera inclusief verbouwingen, in de onderhoudssector.

Tot de werkzaamheden van de betonspuitter behoort ook het verrichten van alle voorkomende voorbereidende werkzaamheden, voorafgaande aan het betonspuiten, zoals het betonstralen totdat de bewapening schoon is, het aanbrengen van hechtprimer en dergelijke, alsmede alle afrondende werkzaamheden naderhand, zoals het na het betonspuiten vlak maken van het oppervlak met een plekspaan. Tot de werkzaamheden van de betonspuitter worden ook gerekend het verrichten van in het betreffend verband voorkomende andere werkzaamheden, zoals het maken van eenvoudige bekistingen.

Scheepsschilder (1)

Onder scheepsschilder (1) wordt verstaan de werknemer die belast is met het verrichten van alle voorkomende werkzaamheden aan of in schepen, doch die overigens niet valt onder de omschrijving van scheepsschilder (2).

Behanger

Onder behanger wordt verstaan de werknemer die belast is met het verrichten van alle voorkomende werkzaamheden op het gebied van het bekleden en behangen van wanden etcetera, alsmede de voorbereiding daarvan.

Glaszetter (1)

Onder glaszetter (1) wordt verstaan de werknemer die belast is met alle voorkomende werkzaamheden verbandhoudende met het beglazen van woningen en gebouwen in de nieuwbouw- en onderhoudssector, inclusief verbouw. Hieronder worden mede begrepen alle werkzaamheden genoemd onder glaszetter (2), alsmede het plaatsen van glas, waarbij een bijzondere beglazingsmethode wordt vereist als bij toepassing van kitbeglazing, droge beglazing en druckbeglazing.

Isoleerder

Onder isoleerder wordt verstaan de werknemer die, in dienst van een schilders- en afwerkingsbedrijf, belast is met het isoleren van spouwmuren, dakbeschotten en vloeren aan en in woningen en gebouwen en andere onroerende goederen.

Metselaar

Onder metselaar wordt verstaan de werknemer die, in dienst van een schilders- en afwerkingsbedrijf, belast is met het verrichten van alle soorten metselwerk, voegwerk en eenvoudig raapwerk aan of in woningen, gebouwen etcetera. Hieronder wordt eveneens begrepen het verrichten van eenvoudige reparaties aan voegwerk, raapwerk en tegelwerk.

Timmerman

Onder timmerman wordt verstaan de werknemer die, in dienst van een schilders- en afwerkingsbedrijf, belast is met het verrichten van alle voorkomende werkzaamheden.

Groep 2

Scheepsschilder (2)

Onder scheepsschilder (2) wordt verstaan de werknemer die belast is met het verrichten van een of meerdere van de navolgende werkzaamheden:

- schoonmaken van ruimten in schepen welke een onderhoudsbeurt ondergaan;
- stralen in hiervoor speciaal ingerichte ruimten;
- stralen op diverse plaatsen in werkplaats, op de werf en op de schepen (boven- en benedendeks);
- spuiten in hiervoor speciaal ingerichte ruimten;
- spuiten op diverse plaatsen in werkplaats, op de werf en op de schepen (boven- en benedendeks);
- tollen, borstelen, alsmede bijwerken van lasnaden, brandplekken en beschadigingen in werkplaats, op de werf of aan boord van het schip (boven- en benedendeks);
- schilderen van diverse onderdelen, te zien als het op een zeer eenvoudige wijze aanbrengen van verflagen aan boord van het schip (boven- en benedendeks).

Specialist Plafond- en Wandspuiter

Onder specialist plafonds- en wandspuiter wordt verstaan de werknemer die belast is met het verrichten van alle voorkomende werkzaamheden op het gebied van het egaliseren van wanden en plafonds alsmede het aanbrengen van structuurverven in de ruimste zin en die in hoofdzaak werkzaam is in de woning- en utiliteitsbouw.

Glaszetter (2)

Onder glaszetter (2) wordt verstaan de werknemer die uitsluitend of in hoofdzaak belast is met het zetten van glas en het herstellen van beglazingen aan woningen, gebouwen, kassen, warenhuizen, etcetera, in de nieuwbouw- en onderhoudssector.

Autospuiter

Onder autospuiter wordt verstaan de werknemer die belast is met het verrichten van alle voorkomende schilderwerkzaamheden aan rijtuigen, personen- of vrachtauto's en andere vervoermiddelen. Uitgezonderd hiervan zijn de werkzaamheden, welke verricht worden door de letter-, decoratie- en reclameschilder, genoemd in artikel 3, lid 5.

Wegmarkeerder

Onder wegmarkeerder wordt verstaan de werknemer die, in dienst van een schilders- en afwerkingsbedrijf, belast is met het verrichten van alle voorkomende werkzaamheden ten behoeve van markering respectievelijk bebakening van wegen, pleinen, straten en dergelijke.

Groep 3

Schoonmaker

Onder schoonmaker wordt verstaan de werknemer die uitsluitend belast is met het opruimen en schoonmaken van ruimten in woningen, gebouwen en schepen vóór of tijdens en ten behoeve van de uitvoering van schilderwerkzaamheden etcetera in deze ruimten.

Voor niet vermelde functies en de daarbij behorende loongroep dient advies te worden gevraagd aan een door cao-partijen ingestelde commissie. De opvatting van partijen zal de werkgever en de werknemer(s) schriftelijk worden medegedeeld.

ARTIKEL 22 – Lonen voor volwassen werknemers

1. Definities:

In dit artikel wordt verstaan onder:

a. Diplomatoeslag:

De verhoging van het garantie-uurloon met 5% die gegeven dient te worden wanneer de werknemer één van de volgende diploma's of een daaraan door cao-partijen gelijkwaardig geacht diploma heeft behaald:

1. het meesterdiploma c.q. eindexamen van het Nationaal Instituut voor Middelbaar Economisch en Technisch Onderwijs Utrecht, voorheen Nationale Schildersschool te Utrecht;
2. het meesterdiploma c.q. eindexamen van de Nederlandse Katholieke Middelbare Technische School 'St. Lucas' te Boxtel, voorheen Nederlandse Katholieke Schildersschool 'St. Lucas' te Boxtel;
3. het meesterdiploma c.q. eindexamen van het Christelijk Instituut voor Beschermings-, Afwerkings- en Presentatietechnieken te Zwolle, voorheen de Christelijke Nationale Schildersschool te Zwolle;
4. het meesterdiploma van de Stichting Vakopleiding Schilders- en Stukadoorsbedrijf/Savantis;
5. het diploma meester in het huisschilderen van de VVA;
6. de Nijverheidsonderwijsacte Ne of het schooleindexamen van het Nederlands Genootschap tot opleiding van leraren voor het Beroepsonderwijs S;
7. het diploma ondernemersopleiding van de Stichting Vakopleiding Schilders- en Stukadoorsbedrijf/Savantis;
8. het diploma Vakbekwaamheid van de Stichting Landelijke Vakopleiding Schildersbedrijf, met daarbij het Middenstandsdiploma.
9. het diploma MBO beschermings- en afwerkingstechnieken of reclame- en presentatietechnieken.

Cao partijen zullen overgaan tot de erkenning van vergelijkbare diploma's uit andere sectoren en vergelijkbare in EU verband erkende buitenlandse diploma's ten behoeve van de in de cao opgenomen diplomatoeslagen.

b. Voorliedentoeslag:

De verhoging van het garantie-uurloon met 10 % die gegeven dient te worden aan werknemers die vallen onder de definitie van voorlieden zoals opgenomen in artikel 3 lid 5 sub e van deze cao.

c. Uitvoerderstoeslag:

De verhoging van het garantie-uurloon met 15 % die gegeven dient te worden aan werknemers die vallen onder de definitie van uitvoerders zoals opgenomen in artikel 3 lid 5 sub f van deze cao.

2. Garantieurlonen en garantieweeklonen.

De garantieurlonen en garantieweeklonen bedragen:

VOOR VOLWASSEN WERKNEMERS:

- Categorie I: uitsluitend van toepassing op werknemers zonder voorlieden- en diplomatoeslag
- Categorie II: uitsluitend van toepassing op voorlieden (garantie-uurloon van een werknemer in functiegroep 1 + 10% voorliedentoeslag)
- Categorie III: uitsluitend van toepassing op uitvoerders (garantie-uurloon van een werknemer in functiegroep 1 + 15% uitvoerderstoeslag)

Deze garantieurlonen bedragen per uur en per week van 37,5 uur:

		Volwassen werknemers categorie I, garantieloon				
functiegroep		1-03-11	20-06-11	2-01-12	18-06-12	31-12-12
1		15,52	15,68	15,84	16,00	16,16
		582,00	588,00	594,00	600,00	606,00
2		14,72	14,87	15,02	15,17	15,32
		552,00	557,63	563,25	568,88	574,50
3		13,70	13,84	13,98	14,12	14,26
		513,75	519,00	524,25	529,5	534,75

		Volwassen werknemers categorie II, garantieloon + 10%				
		1-03-11	20-06-11	2-01-12	18-06-12	31-12-12

functiegroep					
per uur	17,07	17,25	17,42	17,60	17,78
per week	640,13	646,88	653,25	660,00	666,75

	Volwassen werknemers categorie III, garantieloon + 15%				
functiegroep	1-03-11	20-06-11	2-01-12	18-06-12	31-12-12
per uur	17,85	18,03	18,22	18,40	18,58
per week	669,38	676,13	683,25	690,00	696,75

A. ZONDER VAKOPLEIDING

1e jaar van het dienstverband: wettelijk minimumloon behorende bij de leeftijd + 5%;

2e jaar van het dienstverband: wettelijk minimumloon behorende bij de leeftijd + 20%;

3e jaar van het dienstverband: wettelijk minimumloon behorende bij de leeftijd + 30%;

Vanaf het 4e jaar: Het loon van een werknemer in categorie I, functiegroep 2

B. IN VAKOPLEIDING

	In opleiding 22 jaar en ouder per uur en per week van 37,5 uur				
	1-03-11	20-06-11	2-01-12	18-06-12	31-12-12

niveau 1 assistent	14,19	14,33	14,47	14,61	14,76
	532,13	537,38	542,63	547,88	553,50
niveau 2 schilder	15,52	15,68	15,84	16,00	16,16
	582,00	588,00	594,00	600,00	606,00

C. MET EEN DIPLOMA AFGESLOTEN VAKOPLEIDING

	Met diploma assistent (niveau 1) 22 jaar en ouder per uur en per week van 37,5 uur				
	1-03-11	20-06-11	2-01-12	18-06-12	31-12-12
per uur	14,72	14,87	15,02	15,17	15,32
per week	552,00	557,63	563,25	568,88	574,50

Voor werknemers in het bezit van een diploma, zoals beschreven in artikel 22 lid 1

Voor de volgende categorieën zijn grondslaguurlonen vastgesteld:

- Categorie I D: uitsluitend van toepassing op werknemers met een diplomatoeslag (garantie-uurloon + 5% diplomatoeslag)
- Categorie II D: uitsluitend van toepassing op voorlieden met een diplomatoeslag (garantie-uurloon van een werknemer in functiegroep 1 + 15%: 10% voorliedentoeslag + 5% diplomatoeslag)
- Categorie III D: uitsluitend van toepassing op uitvoerders met een diploma-toeslag (garantie-uurloon van een werknemer in functiegroep 1 + 20%: 15% uitvoerderstoeslag + 5% diplomatoeslag)

Deze garantieurlonen bedragen per uur en per week van 37,5 uur:

	Volwassen werknemers categorie ID, garantieloon + 5%
--	---

	1-03-11	20-06-11	2-01-12	18-06-12	31-12-12
per uur	16,30	16,46	16,63	16,80	16,97
per week	611,25	617,25	623,63	630,00	636,38

Volwassen werknemers categorie IID, garantieloon + 15%					
	1-03-11	20-06-11	2-01-12	18-06-12	31-12-12
per uur	17,85	18,03	18,22	18,40	18,58
per week	669,38	676,13	683,25	690,00	696,75

Volwassen werknemers categorie IIID, garantieloon + 20%					
	1-03-11	20-06-11	2-01-12	18-06-12	31-12-12
per uur	18,62	18,82	19,01	19,20	19,39
per week	698,25	705,75	712,88	720,00	727,13

ARTIKEL 23 – Lonen voor jeugdige werknemers

De garantie-uurlonen en garantieweeklonen bedragen:

A. ZONDER VAKOPLEIDING

1. De garantie-uurlonen voor jeugdige werknemers zonder vakopleiding bedragen per uur (per week):

	Instroom in de bedrijfstak bij leeftijd 16 jaar		
Leeftijd	1-03-11	20-06-11	2-01-2012
16 jaar (min. loon + 5%)	3,17 118,88	3,20 120,00	3,22 120,75
17 jaar	5,10 191,25	5,15 193,13	5,19 194,63
18 jaar	7,02 263,25	7,09 265,88	7,15 268,13
19 jaar	8,95 335,63	9,04 339,00	9,12 342,00
20 jaar	10,87 407,63	10,98 411,75	11,09 415,88
21 jaar	12,80 480,00	12,93 484,88	13,05 489,38
22 jaar en ouder	14,72 552,00	14,87 557,63	15,02 563,25

	Instroom in bedrijfstak bij leeftijd 17 jaar		
Leeftijd	01-03-11	20-06-11	2-01-2012
17 jaar (min. loon + 5%)	3,63 136,13	3,66 137,25	3,70 138,75
18 jaar	5,85 219,38	5,90 221,25	5,96 223,50
19 jaar	8,07 302,63	8,14 305,25	8,23 308,63
20 jaar	10,28 385,50	10,39 389,63	10,49 393,38
21 jaar	12,50 468,75	12,63 473,63	12,76 478,50
22 jaar en ouder	14,72 552,00	14,87 557,63	15,02 563,25

	Instroom in bedrijfstak bij leeftijd 18 jaar		
Leeftijd	1-03-11	20-06-11	2-01-2012
18 jaar (min. loon + 5%)	4,19 157,13	4,22 158,25	4,25 159,38
19 jaar	6,05 226,88	6,11 229,13	6,17 231,38
20 jaar	8,09 303,38	8,17 306,38	8,25 309,38
21 jaar	12,40 465,00	12,52 469,50	12,65 474,38

22 jaar en ouder	14,72 552,00	14,87 557,63	15,02 563,25

2. voor jeugdige werknemers, bij instromen in de bedrijfstak 19 jaar of ouder
- 1e jaar van het dienstverband:
wettelijk minimum(jeugd)loon behorende bij de leeftijd + 5%;
 - 2e jaar van het dienstverband:
wettelijk minimum(jeugd)loon behorende bij de leeftijd + 20%;
 - 3e jaar van het dienstverband:
wettelijk minimum(jeugd)loon behorende bij de leeftijd + 30%;

Vanaf het 4e jaar: Het loon van een volwassen werknemer in categorie I, functiegroep 2. De bedragen per 1 maart 2011 en met ingang van 20 juni 2011 zijn in de onderstaande tabellen opgenomen.

	Instroom in bedrijfstak bij leeftijd 19 jaar		
Leeftijd	1-03-11	20-06-11	2-01-2012
19 jaar	4,83 181,13	4,87 182,63	4,90 183,75
20 jaar	6,47 242,63	6,52 244,50	6,56 246,00
21 jaar	8,26 309,75	8,32 312,00	8,39 314,63
22 jaar en ouder	14,72 552,00	14,87 557,63	15,02 563,25

	Instroom in bedrijfstak bij leeftijd 20 jaar		
Leeftijd	1-03-11	20-06-11	2-01-2012
20 jaar	5,66 212,25	5,70 213,75	5,74 215,25
	7,62	7,68	7,74

21 jaar	285,75	288,00	290,25
22 jaar	9,69 363,38	9,76 366,00	9,84 369,00
23 jaar en ouder	14,72 552,00	14,87 557,63	15,02 563,25

	Instroom in bedrijfstak bij leeftijd 21 jaar		
Leeftijd	1-03-11	20-06-11	2-01-2012
21 jaar	6,67 250,13	6,72 252,00	6,77 253,88
22 jaar	8,94 335,25	9,01 337,88	9,08 340,50
23 jaar	11,40 427,50	11,48 430,50	11,57 433,88
24 jaar en ouder	14,72 552,00	14,87 557,63	15,02 563,25

B. IN VAKOPLEIDING

Voor jeugdige werknemers die instromen in de vakopleiding geldt dat zij vier dagen werken bij een SPOS of leerbedrijf en één dag per week naar school gaan. Het loon wordt over vijf dagen per week betaald.

Jeugdige werknemers, die instromen in de vakopleiding via een SPOS werken de eerste vier maanden 22,5 uur per week en gaan twee dagen naar school. Zij worden gedurende deze vier maanden 30 uur per week betaald. In bijlage 4 zijn de referentieuurlonen en de lonen die gelden voor leerlingen bij een SPOS gedurende de eerste vier maanden opgenomen.

Jeugdigen die starten met een vakopleiding, maar na verloop van tijd stoppen met leren stromen terug naar de loonschaal zonder vakopleiding. Hierbij behouden ze het loon dat ze hebben totdat de loonschaal waarin ze zijn teruggestroomd weer recht geeft op een verhoging.

Jeugdige werknemers die instromen in de vakopleiding assistent (niveau 1).

werknemers in opleiding assistent (niveau 1),

	lonen per uur en per week				
Leeftijd	1-03-11	20-06-11	2-01-12	18-06-12	31-12-12
16 jaar	3,98 149,25	4,02 150,75	4,06 152,25	4,10 153,75	4,14 155,25
17 jaar	4,71 176,63	4,76 178,50	4,81 180,38	4,86 182,25	4,90 183,75
18 jaar	5,68 213,00	5,74 215,25	5,79 217,13	5,85 219,38	5,90 221,25
19 jaar	7,52 282,00	7,59 284,63	7,66 287,25	7,74 290,25	7,82 293,25
20 jaar	8,58 321,75	8,67 325,13	8,76 328,50	8,85 331,88	8,94 335,25
21 jaar	9,89 370,88	9,98 374,25	10,08 378,00	10,18 381,75	10,29 385,88

Jeugdige werknemers die instromen in de vakopleiding schilder (niveau 2).

	Werknemers in opleiding schilder (niveau 2) lonen per uur en per week				
Leeftijd	1-03-11	20-06-11	2-01-12	18-06-12	31-12-12
16 jaar	4,58 171,75	4,62 173,25	4,67 175,13	4,72 177,00	4,77 178,88
17 jaar	5,41 202,88	5,46 204,75	5,52 207,00	5,58 209,25	5,63 211,13
18 jaar	6,51 244,13	6,58 246,75	6,64 249,00	6,70 251,25	6,77 253,88
19 jaar	8,61 322,88	8,70 326,25	8,78 329,25	8,87 332,63	8,96 336,00

20 jaar	9,90 371,25	9,99 374,63	10,09 378,38	10,19 382,13	10,30 386,25
21 jaar	11,37 426,38	11,48 430,50	11,59 434,63	11,70 438,75	11,82 443,25

Jeugdige werknemers die instromen in de vakopleiding gezels (niveau 3).

	Werknemers in opleiding gezels (niveau 3)				
Leeftijd	1-03-11	20-06-11	2-01-12	18-06-12	31-12-12
17 jaar	5,70 213,75	5,75 215,63	5,81 217,88	5,86 219,75	5,92 222,00
18 jaar	7,18 269,25	7,25 271,88	7,32 274,50	7,39 277,13	7,46 279,75
19 jaar	8,79 329,63	8,88 333,00	8,97 336,38	9,06 339,75	9,14 342,75
20 jaar	10,11 379,13	10,22 383,25	10,32 387,00	10,42 390,75	10,53 394,88
21 jaar	11,56 433,50	11,67 437,63	11,79 442,13	11,91 446,63	12,03 451,13

C. MET EEN DIPLOMA AFGESLOTEN VAKOPLEIDING

Aan jeugdige werknemers, die in het bezit zijn van het diploma assistent, zal het grondslaguurloon worden betaald, zoals hieronder bepaald bij punt 1.

Aan jeugdige werknemers, die in het bezit zijn van het diploma schilder van Savantis, en degene in het bezit van het diploma MBO beschermings- en afwerkingstechnieken of MBO reclame- en presentatietechnieken, zal het grondslaguurloon worden betaald, zoals hieronder bepaald bij punt 2.

Aan jeugdige werknemers, die in het bezit zijn van het diploma gezet schilder van Savantis, zal het grondslaguurloon worden betaald, zoals hieronder bepaald bij punt 3.

1. voor jeugdige werknemers met het diploma assistent (niveau 1)

	diploma assistent, niveau 1				
Leeftijd	1-03-11	20-06-11	2-01-12	18-06-12	31-12-12
17 jaar	6,83 256,13	6,90 258,75	6,97 261,38	7,04 264,00	7,11 266,63
18 jaar	8,65 324,38	8,74 327,75	8,83 331,13	8,92 334,50	9,01 337,88
19 jaar	10,56 396,00	10,67 400,13	10,78 404,25	10,89 408,38	11,00 412,50
20 jaar	12,12 454,50	12,24 459,00	12,36 463,50	12,48 468,00	12,60 472,50
21 jaar	13,86 519,75	14,00 525,00	14,14 530,25	14,28 535,50	14,42 540,75

2. voor jeugdige werknemers met het diploma schilder (niveau 2) , MBO

	diploma schilder, niveau 2				
Leeftijd	1-03-11	20-06-11	2-01-12	18-06-12	31-12-12
17 jaar	7,20 270,00	7,27 272,63	7,34 275,25	7,41 277,88	7,48 280,50
18 jaar	9,08 340,50	9,17 343,88	9,26 347,25	9,35 350,63	9,44 354,00
19 jaar	11,13 417,38	11,24 421,50	11,35 425,63	11,46 429,75	11,57 433,88
20 jaar	12,76 478,50	12,89 483,38	13,02 488,25	13,15 493,13	13,28 498,00
21 jaar	14,59 547,13	14,74 552,75	14,89 558,38	15,04 564,00	15,19 569,63

3. voor jeugdige werknemers met het diploma gezelschapschilder (niveau 3)

	diploma gezelschapschilder, niveau 3				
Leeftijd	1-03-11	20-06-11	2-01-12	18-06-12	31-12-12
18 jaar	10,38 389,25	10,48 393,00	10,58 396,75	10,69 400,88	10,80 405,00
19 jaar	11,88 445,50	12,00 450,00	12,12 454,50	12,24 459,00	12,36 463,50
20 jaar	13,66 512,25	13,80 517,50	13,94 522,75	14,08 528,00	14,22 533,25
21 jaar	15,52 582,00	15,68 588,00	15,84 594,00	16,00 600,00	16,16 606,00

ARTIKEL 24 – Wijzigingen, indexering en verhogingen

1. Wijzigingen in de cao van de uur-, c.q. weeklonen zullen ingaan aan het begin van de vier-wekelijkse periode van de volle week waarin de wijzigingsdatum valt.
2. De garantieurlonen en het met de werknemer UTA overeengekomen loon worden als volgt verhoogd:
 - week 25 van 2011 met 1% structureel;
 - week 1 van 2012 met 1 % structureel;
 - week 25 van 2012 met 1% structureel;
 - week 1 van 2013 met 1% structureel.
3. De lonen welke zijn gebaseerd op het wettelijk minimumloon, vermeerderd met een door cao-partijen in een percentage of bedrag vastgestelde toeslag, worden gewijzigd wanneer de landelijke overheid de hoogte van het wettelijk minimumloon wijzigt.
4. Bij het vaststellen van de verhogingen van de uurlonen blijven procentueel vastgestelde toeslagen gehandhaafd, en worden de in een bedrag vastgestelde toeslagen niet gewijzigd.

ARTIKEL 25 – Beloning overwerk

Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer UTA met uitzondering van lid 4.

1. Bij overwerk kan de werknemer, kiezen voor ofwel uitbetaling van de verrichte uren, ofwel het nemen van vrijaf gedurende een aantal uren gelijk aan het

aantal grondslaguurlonen dat hij, bij keuze voor beloning van de overuren, volgens lid 2 van dit artikel zou ontvangen. De werkgever zal aan de gemaakte keuze gevolg geven. De werknemer is verplicht zijn keuze aan de werkgever tijdig bekend te maken.

2. Indien de werknemer kiest voor beloning van overwerk dan zal aan hem per uur boven het grondslaguurloon een toeslag worden betaald:
 - a. voor het eerste, tweede en derde overuur: 25% van het grondslaguurloon;
 - b. voor elk volgend overuur: 50% van het grondslaguurloon ;
 - c. voor elk op zaterdag gewerkt uur: 40% van het grondslaguurloon ;
 - d. voor elk op zondag gewerkt uur: 100% van het grondslaguurloon .

3. Indien de werknemer kiest voor compensatie van de in lid 2 geregelde beloning in vrije tijd, kunnen de compensatie-uren in onderling overleg tussen werknemer en werkgever worden opgenomen.

Indien door de keus voor compensatie-uren de werknemer 7,5 uur aaneengesloten kan opnemen en hij zodoende één dag vrij neemt, zal door de werkgever over deze dag ten behoeve van de werknemer een verlofwaarde worden verstrekt.

4. Voor de werknemer UTA geldt in afwijking van het bepaalde in de voorgaande leden, dat de werkgever aan de werknemer UTA bekend maakt op welke wijze de vergoeding van overwerk is geregeld of zal worden geregeld. Indien de werknemer recht heeft op uitbetaling van de gewerkte overuren, al dan niet vermeerderd met een toeslag, dan kan de werknemer UTA analoog aan het bepaalde in lid 3 kiezen voor compensatie van deze beloning in vrije uren.

ARTIKEL 26 – Beloning ploegendienst

Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer UTA.

1. Voor werknemers die in ploegendienst werken zal het voor hun functiegroep vastgestelde grondslaguurloon worden verhoogd, te weten met 10% in geval van twee-ploegendienst en met 15% in geval van drie-ploegendienst.
2. Voor de bij ploegendienst tussen 18.30 uur en de volgende ochtend 6.00 uur vallende uren zal het grondslaguurloon in zijn totaliteit worden verhoogd met 25%. De in lid 1 genoemde toeslagen worden geacht in dit percentage te zijn opgenomen, zodat cumulatie niet plaats zal vinden.

ARTIKEL 27 – Beloning consignatiedienst

Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer UTA.

1. Werknemers die in het weekend beschikbaar dienen te zijn om op oproep werkzaamheden te verrichten – consignatiedienst - ontvangen daarvoor een vaste vergoeding van € 25,- bruto per dag.

2. Indien de werknemer tijdens een consignatiedienst in het weekend wordt opgeroepen worden de gewerkte uren vergoed op basis van het grondslaguurloon plus een toeslag van 50% van het grondslaguurloon voor werken op zaterdag en een toeslag van 100% van het grondslaguurloon voor werken op zondag.
3. Het werken in consignatiediensten is uitsluitend toegestaan aan werknemers, aan wie door de werkgever een mobiele telefoon ter beschikking is gesteld.

ARTIKEL 28 – Beloning verschoven arbeidstijd

Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer UTA.

In het geval van verschoven arbeidstijd, zal aan de werknemer, voor de buiten de normale werkdag (tussen 6.00 uur en 18.00 uur) en/of de normale werkweek (maandag tot en met vrijdag) vallende uren een toeslag boven het grondslaguurloon worden betaald van 25%.

HOOFDSTUK 4 – OVER VERGOEDING NIET-GEWERKTE ARBEIDSTIJD

ARTIKEL 29 – Algemeen

1. In het algemeen is de werkgever over de tijd, waarin de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht geen loon verschuldigd (artikel 627 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek). Evenwel zullen de artikelen 628 en 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing zijn, echter met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 30, 32, 38 lid 3 en 39 lid 5 van deze overeenkomst.

2. Wanneer een werknemer één of meer dagen verzuimt, anders dan in de cao toegestaan verzuim, is de werkgever gerechtigd over die dag respectievelijk dagen waarop niet gewerkt is, geen verlofwaarde te verstrekken.

ARTIKEL 30 – Arbeidsongeschiktheid

1. In geval van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer aanspraak op doorbetaling van loon volgens de volgende staffel:

- de eerste 26 weken 95%
- de tweede 26 weken 90%
- de derde 26 weken 85%
- de vierde 26 weken 70%

Gedurende het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer recht op verlofwaarde, pensioenopbouw, storting op de Individuele budgetrekening en op de levenslooptrekening op basis van 100 % van het PRIS-loon, en voor de werknemer UTA het vastovereengekomen loon, zoals dat gold tijdens werken. In het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid worden de verlaagde verlofwaarde, de storting op de individuele budgetrekening en op de levenslooptrekening en voor de werknemer UTA de vakantiebijslag gerelateerd aan 70% van het loon, zoals dat gold bij werken. De pensioenopbouw wordt in die periode premievrij voortgezet. Het hiervoor bepaalde is met ingang van 19 juni 2006 van toepassing op werknemers die op die dag arbeidsongeschikt zijn, dan wel daarna arbeidsongeschikt worden.

Het recht op loondoorbetaling vervalt indien de werknemer niet de normaal aan hem te stellen regels tot herstel van zijn arbeidsongeschiktheid in acht neemt. De werkgever is gerechtigd op het loon in mindering te brengen een aan de werknemer toekomende uitkering krachtens de bepalingen van de Ziektewet en de daarop betrekking hebbende voorschriften en reglementen van het UWV.

In afwijking van het in de eerste volzin bepaalde wordt de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid beperkt tot 70% van het loon indien de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door het niet gebruiken van persoonlijke beschermingsmiddelen of door het niet opvolgen van schriftelijke aanwijzingen

door de werkgever of een door de werkgever ingeschakelde arbeidsdeskundige of veiligheidsdeskundige.

De werkgever is gerechtigd bij de tweede en derde ziekmelding binnen één kalenderjaar telkens een wachtdag in acht te nemen. Over wachtdagen is de werkgever geen loon verschuldigd.

De opbouw van vakantiedagen wordt beperkt tot maximaal een half jaar per ziektegeval. Voor werknemers, met uitzondering van de werknemers UTA, wordt na een half jaar ziekte de verschuldigde verlofwaarde overeenkomstig verminderd. Met ingang van 1 januari 2012 worden de wettelijke vakantiedagen – vier maal de normale arbeidsduur per week – ook tijdens ziekte opgebouwd. De opbouw van de bovenwettelijke vakantiedagen wordt beperkt tot maximaal een half jaar per ziektegeval. Voor werknemers, met uitzondering van de werknemers UTA, wordt na een half jaar ziekte de verschuldigde verlofwaarde overeenkomstig verminderd.

2. Indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer is veroorzaakt door een gebeurtenis waarvoor een derde aansprakelijk is, kan de werkgever het op grond van lid 1 betaalde loon met in achtneming van het bepaalde in artikel 107a van Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek verhalen op deze aansprakelijke derde. De werknemer is verplicht aan de werkgever zijn medewerking te verlenen bij het instellen van een regresvordering door deze werkgever, bijvoorbeeld door het verstrekken van inlichtingen.

3. De werknemer, die op 1 november recht heeft op een uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering ontvangt in de maand december voor zover de premie daartoe toereikend is een bruto uitkering van:

- € 725,- bij 80% of meer arbeidsongeschiktheid
- € 525,- bij 65 tot 80% arbeidsongeschiktheid
- € 435,- bij 55 tot 65% arbeidsongeschiktheid
- € 363,- bij 45 tot 55% arbeidsongeschiktheid
- € 290,- bij 35 tot 45% arbeidsongeschiktheid

Op deze bedragen zijn de wettelijke inhoudingen van toepassing.

4. Invaliditeitspensioen

De Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf verzorgt een invaliditeitspensioen voor de werknemer, die op of na 25 januari 1994 recht heeft verkregen of verkrijgt op een WAO-uitkering.

5. Overlijden

a. Ingeval de werknemer tijdens het werk dan wel op weg van en naar het werk overlijdt, zal de werkgever de kosten van het vervoer van het stoffelijk overschot naar de woonplaats van betrokkene vergoeden aan de nabestaande(n) dan wel aan degene(n), die de kosten van vervoer gedragen heeft (hebben).

b. Het onder a. gestelde is niet van toepassing indien de woonplaats van de werknemer gelegen is buiten Nederlands grondgebied.

6. Bij het overlijden van de werknemer ontvangen de nagelaten betrekkingen van de werknemer het volledige loon over de maand waarin het overlijden plaatsvond, vermeerderd met een bedrag dat gelijk is aan het loon over 2 maanden. Voor de

toepassing van deze bepaling wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen of bij ontstentenis van deze degene die door de werknemer werd verzorgd. Op deze uitkering wordt een eventuele overlijdensuitkering ingevolge de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering in mindering gebracht.

ARTIKEL 31 – Werkloosheid

1. In dit artikel wordt verstaan onder werkloze werknemer: een werknemer die van het UWV op de eerste werkloosheidsdag een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW), ontvangt of in plaats daarvan op de eerste werkloosheidsdag een uitkering krachtens de Ziektewet ontvangt of uitsluitend op grond van het bepaalde in artikel 29, tweede lid onder b of c ZW over de eerste twee dagen van de ongeschiktheid tot werken geen uitkering ontvangt.
2. De werkloze werknemer die in de twee jaren voor de werkloosheid 280 dagen werkzaam is geweest in een dienstverband vallend onder de cao heeft bij ontstaan van recht op een WW-uitkering of ingeval van ziekte op de eerste werkloosheidsdag bij het ontstaan van recht op een ZW-uitkering in plaats van deze WW-uitkering, recht op betaling van een aanvulling op de WW/ZW-uitkering in de vorm van een eenmalige bijdrage van € 478,- bruto.
3. Een werkloze werknemer als bedoeld in lid 1 die, als hij niet werkloos zou zijn geworden, jegens zijn werkgever recht zou hebben gehad op een vakantiewaarde, heeft jegens het fonds recht op betaling van een vast bedrag van € 158,- bruto bij aanvang van de werkloosheid. Indien de werknemer vervolgens 8 weken onafgebroken werkloos blijft heeft de werknemer jegens het fonds recht op een vast bedrag van € 315,- bruto.
4. Een werkloze werknemer als bedoeld in lid 1 die als hij niet werkloos zou zijn geworden, jegens zijn werkgever recht zou hebben gehad op betaling van vakantietoeslag, heeft bij ontstaan van recht op een WW uitkering of ingeval van ziekte op de eerste werkloosheidsdag bij het ontstaan van recht op een ZW-uitkering in plaats van deze WW-uitkering jegens het fonds recht op betaling van een aanvulling op de vakantietoeslag in de WW/ZW-uitkering in de vorm van een éénmalige uitkering van € 214,- bruto.
5. Het recht genoemd in lid 1 kan voor een werknemer slechts opnieuw ontstaan indien na een betaling van een in lid 1 genoemde éénmalige uitkering aan desbetreffende werknemer weer 100 dagen in de sector gewerkt is.
6. Een werknemer dient zelf een verzoek tot betaling van de in de leden 2 en 3, respectievelijk lid 4 genoemde uitkering binnen zes maanden na ontstaan van de werkloosheid in te dienen bij het O&O fonds en dient alle informatie te verstrekken die het fonds verlangt.
7. De uitvoering van de regeling wordt verzorgd door het O&O-fonds dat de administratie heeft opgedragen aan A&O Services.

ARTIKEL 32 – Onwerkbaar weer en vorst

1. De werkgever beoordeelt in redelijk overleg met de betrokken werknemers, wanneer en hoe lang als gevolg van ongunstige weersomstandigheden of te weinig licht niet kan worden gewerkt. In geval van werkverhindering zal de werkgever het volledige loon, zijnde het grondslaguurloon en, indien van toepassing, de prestatietoeslag doorbetalen.
2. De werknemer is verplicht ingeval de werkgever hem gedurende de tijd, bedoeld in het eerste lid van dit artikel, ander werk opdraagt, waarvoor hij geschikt is, deze arbeid te verrichten, mits de werkgever bereid is hem het voor zijn gebruikelijke werk in deze overeenkomst vastgestelde loon te betalen of indien het loon voor het andere werk ingevolge deze overeenkomst hoger is, dit laatste loon.
3. De werknemer die zich zonder toestemming van het werk verwijderd, heeft geen recht op de in dit artikel vastgestelde beloning.
4. Het is de werkgever verboden het dienstverband met de werknemer – ondermeer wegens werkvermindering - tijdens vorst of de gevolgen van vorst te beëindigen, met uitzondering van beëindiging wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 678 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.
5. De werknemer heeft het recht het werk neer te leggen indien hij te maken heeft met een gevoelstemperatuur van -6 C of kouder. De gevoelstemperatuur volgens opgave van Infoplaza (www.infoplaza.nl/bouw/windchill_new.asp) in de regio waar het project gelegen is, is bepalend.
6. Indien de normale arbeidstijd als gevolg van duisternis moet worden ingekort, zal de werkgever nochtans gehouden zijn loon te betalen over die uren gedurende welke niet is gewerkt. Indien de werkgever naar zijn oordeel doelmatige verlichting heeft aangebracht, is de werknemer verplicht gedurende de normale arbeidstijd arbeid te verrichten.

ARTIKEL 33 – Vakantierecht

Dit artikel is niet van toepassing op werknemers UTA.

1. Ten aanzien van de werknemer is het recht op verlof als volgt geregeld:
 - a. Over het kalenderjaar 2011

Werknemers beneden 18 jaar	29 werkdagen
Werknemers van 18 tot en met 54 jaar	25 werkdagen
Werknemers, die ingevolge de leerplichtwet 2 dagen per week leerplichtig zijn	19 werkdagen
 - b. Regeling 55 jaar en ouder

Werknemers geboren vóór 1 januari 1957	35 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1956	36 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1955	37 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1954	38 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1953	39 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1952	40 werkdagen

Over het kalenderjaar 2012

Werknemers beneden 18 jaar	29 werkdagen
Werknemers van 18 tot en met 54 jaar	25 werkdagen
Werknemers, die ingevolge de leerplichtwet 2 dagen per week leerplichtig zijn	19 werkdagen

Regeling 55 jaar en ouder

Werknemers geboren vóór 1 januari 1958	35 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1957	36 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1956	37 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1955	38 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1954	39 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1953	40 werkdagen

Over het kalenderjaar 2013

Werknemers beneden 18 jaar	29 werkdagen
Werknemers van 18 tot en met 54 jaar	25 werkdagen
Werknemers, die ingevolge de leerplichtwet 2 dagen per week leerplichtig zijn	19 werkdagen

Regeling 55 jaar en ouder

Werknemers geboren vóór 1 januari 1959	35 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1958	36 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1957	37 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1956	38 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1955	39 werkdagen
Werknemers geboren vóór 1 januari 1954	40 werkdagen

b. De werknemer van 60 jaar of ouder heeft in het jaar voorafgaand aan zijn pensionering (vroegpensioen of ouderdomspensioen) het recht om een vierdaagse werkweek te realiseren door het inzetten van extra verlofdagen. De werkgever kan het loon over deze extra verlofdagen, tot een maximum van 25 dagen, declareren bij het Vakantiefonds. In het jaar voorafgaand aan pensionering niet opgenomen dagen vervallen bij pensionering.

c. Werknemers die niet het gehele jaar in dienst zijn, dan wel part-time werken hebben recht op het hiervoor genoemde verlof naar rato.

2. Zomervakantie

De werknemer heeft recht op een aaneengesloten zomervakantieperiode van 3 weken, mits de werknemer voldoende verlofdagen heeft opgebouwd.

De vakantie wordt door de werkgever vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. De

vakantie wordt op een zodanig tijdstip vastgesteld dat de werknemer voldoende gelegenheid heeft om voorbereidingen te treffen voor de besteding van de vakantie.

3. a. Verplichte snipperdagen

Van de overblijvende verlofdagen als bedoeld in lid 1 worden de volgende dagen aangewezen als verplichte snipperdagen:

2011: 19, 20, 21, 22, 23, 27 en 28 december

2012: 17, 18, 19, 20 en 21 december

De vrijdag na Hemelvaart is als verplichte snipperdag aangewezen, overeenkomstig het gebruik.

b. Arbeidsduurverkortings/ATV

Naast de in lid 1 benoemde verlofdagen heeft de werknemer recht op zeven ATV-dagen in de wintersluitingsperiode. ATV-dagen zijn dagen waarop niet wordt gewerkt.

Als ATV-dagen zijn aangewezen voor het winterseizoen:

2011/2012: 29 en 30 december 2011, en 2, 3, 4, 5 en 6 januari 2012

2012/2013: 24, 27, 28 en 31 december 2012 en 2, 3 en 4 januari 2013.

Indien de werknemer op één of meerdere van deze dagen wegens ziekte niet kan werken, komt het recht op deze dagen te vervallen. De werknemer heeft dus niet het recht de dagen in dat geval op een later moment op te nemen.

c. Vrije snipperdagen

De overige verlofdagen, die niet aaneengesloten behoeven te worden opgenomen, zullen in onderling overleg tussen werkgever en werknemer worden vastgesteld. Daarbij bestaat voor alle werknemers de mogelijkheid om maximaal 5 vrije snipperdagen te besteden voor religieuze feestdagen.

De werknemer heeft het recht in het derde kwartaal van elk kalenderjaar minimaal één vrije snipperdag in overleg met zijn werkgever op te nemen. Indien de werkgever geen toestemming geeft aan de werknemer van dit recht gebruik te maken dan is het de werknemer geoorloofd deze vrije snipperdag op de laatste werkdag van het derde kwartaal op te nemen.

4. Boven het in de leden 1, 2 en 3 genoemde aantal verlofdagen heeft elke werknemer recht op vrijaf op de algemene erkende christelijke feestdagen als genoemd in artikel 11, nieuwjaarsdag, Koninginnedag en Goede Vrijdag.

5. Collectieve wintersluiting

De collectieve wintersluiting vindt plaats gedurende drie aaneengesloten kalenderweken en vindt plaats gedurende onderstaande perioden. Voor de wintersluiting worden feestdagen, als bedoeld in artikel 11, verplichte snipperdagen en ATV-dagen aangewend.

Wintersluiting 2011/2012

Week 51	ma	19-12-11	1 verplichte snipperdag
	di	20-12-11	1 verplichte snipperdag
	wo	21-12-11	1 verplichte snipperdag
	do	22-12-11	1 verplichte snipperdag

	vr	23-12-11	1 verplichte snipperdag
Week 52	ma	26-12-11	tweede kerstdag
	di	27-12-11	1 verplichte snipperdag
	wo	28-12-11	1 verplichte snipperdag
	do	29-12-11	1 ATV-dag
	vr	30-12-11	1 ATV-dag
Week 1	ma	02-01-12	1 ATV-dag
	di	03-01-12	1 ATV-dag
	wo	04-01-12	1 ATV-dag
	do	05-01-12	1 ATV-dag
	vr	06-01-12	1 ATV-dag
Wintersluiting 2012/2013			
Week 51	ma	17-12-12	1 verplichte snipperdag
	di	18-12-12	1 verplichte snipperdag
	wo	19-12-12	1 verplichte snipperdag
	do	20-12-12	1 verplichte snipperdag
	vr	21-12-12	1 verplichte snipperdag
Week 52	ma	24-12-12	1 ATV-dag
	di	25-12-12	eerste kerstdag
	wo	26-12-12	tweede kerstdag
	do	27-12-12	1 ATV-dag
	vr	28-12-12	1 ATV-dag
Week 1	ma	31-12-12	1 ATV-dag
	di	01-01-13	nieuwjaarsdag
	wo	02-01-13	1 ATV-dag
	do	03-01-13	1 ATV-dag
	vr	04-01-13	1 ATV-dag

6. Voor bedrijven welke opdrachtgever gebonden zijn en derhalve geconfronteerd worden met een ATV-invulling voor het opdrachtgevende bedrijf, gedurende de in lid 5 genoemde periode, bestaat de mogelijkheid om de invulling van de ATV-dagen aan te passen aan de wijze waarop de opdrachtgever de ATV-invulling heeft geëffectueerd, echter met dien verstande dat evenveel ATV-dagen worden gerealiseerd als in deze cao overeengekomen.

7. Indien een werkgever met een werknemer een arbeidsovereenkomst sluit, terwijl bij deze werkgever een per object c.q. onderneming vastgestelde vakantieperiode nog moet ingaan dan wel is aangevangen, zal deze werkgever de betreffende werknemer, voor zover hij onvoldoende verlofdagen bezit, diens loon doorbetalen gedurende de voor het object c.q. onderneming geldende vakantieperiode na het totstandkomen van de dienstbetrekking.

Gedurende deze periode is de werknemer verplicht andere hem na overleg in redelijkheid toe te wijzen werkzaamheden in de onderneming te accepteren.

8. Indien de werkgever het nodig acht, dat één of meer werknemer(s) niet met vakantie gaan tijdens verplichte snipperdagen, respectievelijk wel werken op ATV-dagen zal de werkgever overleggen met de betreffende werknemer(s).

Indien deze verschuiving voor de betrokken werknemer(s) schade veroorzaakt, zal hij deze schade voor zover zij aantoonbaar en redelijk is, vergoeden.

9. De werknemer van 55 jaar en ouder heeft het recht om gedurende het hele jaar 4 dagen per week te werken door middel van gebruik van zijn verlof en snipperdagen, de ATV-dagen, feestdagen, aangevuld met kooldagen.

ARTIKEL 34 – Beloning tijdens vakantie: verlofwaarden

Dit artikel is niet van toepassing op werknemers UTA.

1. Naast het recht op loon gedurende de onder artikel 33 bedoelde verlofdagen en dagen vrijaf, heeft de werknemer ook recht op een vakantietoeslag van 8% ten bedrage van 156 maal het PRIS-uurloon.

2. De loonderving over de vakantiedagen, verplichte snipperdagen, ATV-dagen en vakantietoeslag als bedoeld in lid 1, de loonderving over de feestdagen als bedoeld in artikel 11 zijn in de te verstrekken verlofwaarde opgenomen.

3. De werkgever zal over de extra verlofdagen voor werknemers vanaf 55 jaar als bedoeld in artikel 33 aan de werknemer het volledige loon doorbetalen. Ook is de werkgever verplicht daarover te voldoen aan de bijdrage- en premieverplichtingen.

4. De loonkosten verbonden aan het opnemen van de extra verlofdagen als genoemd in lid 3 worden aan de werkgever vergoed door het Vakantiefonds.

Daartoe dient een declaratieformulier van het Vakantiefonds te worden ondertekend, zowel door de werkgever als door de betrokken werknemer. Alleen indien een extra verlofdag daadwerkelijk wordt opgenomen, zal het Vakantiefonds tot uitbetaling van de loonkosten overgegaan.

ARTIKEL 35 – Vakantie werknemer UTA

1. Het bepaalde in de artikelen 33 en 34 is niet van toepassing op de werknemer UTA. Voor de werknemer UTA geldt hetgeen in de navolgende leden is bepaald.

2. Het als basis van vakantierechten geldend jaar, verder te noemen vakantiejaar, loopt gelijk aan het kalenderjaar. Per onderneming kan een andere periode worden vastgesteld, hetgeen schriftelijk aan de werknemer UTA dient te worden bevestigd.

3. Bij een dienstverband, bij een en dezelfde werkgever, gedurende een volledig vakantiejaar, heeft de werknemer UTA recht op vakantie, met behoud van salaris, gedurende tenminste 25 dagen per jaar.

4. a. Jeugdige werknemers UTA tot 18 jaar hebben recht op tenminste 29 werkdagen vakantie per jaar.

b. Jeugdige werknemers UTA die gedurende twee dagen per week leerplichtig zijn hebben recht op tenminste 19 werkdagen vakantie per jaar.

c. Werknemers UTA van 55 jaar en ouder hebben recht op het hierna genoemde aantal vakantiedagen per jaar:

- 55 jaar	35 dagen
- 56 jaar	36 dagen
- 57 jaar	37 dagen
- 58 jaar	38 dagen
- 59 jaar	39 dagen
- 60 jaar en ouder	40 dagen

d. De werknemer UTA van 60 jaar of ouder heeft in het jaar voorafgaand aan zijn pensionering (vroegpensioen of ouderdomspensioen) recht op zoveel extra doorbetaalde verlofdagen als nodig is om een vierdaagse werkweek te realiseren, met een maximum van 25 dagen. In het jaar voorafgaand aan pensionering niet opgenomen dagen vervallen bij pensionering.

5. Indien in een vakantiejaar het dienstverband korter dan 12 maanden heeft geduurd, wordt het op grond van de leden 3 en 4 van dit artikel voor de werknemer UTA geldende aantal vakantiedagen naar evenredigheid verminderd, met dien verstande dat gedeelten van vakantiedagen naar boven afgerond worden op hele dagen. Voor de berekening geldt de in lid 8 opgenomen evenredigheidsformule.

6. Indien het dienstverband voor het einde van het vakantiejaar wordt beëindigd, zal aan de werknemer UTA die de hem toekomende vakantie nog niet ten volle heeft genoten alsnog deze vakantie worden toegekend. Indien zulks niet mogelijk is of indien de werknemer UTA daaraan de voorkeur geeft, zullen deze vakantiedagen bij de laatste salarisbetaling aan de werknemer UTA worden uitbetaald. Eventueel te veel genoten vakantiedagen zullen met het salaris worden verrekend. De werkgever zal bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer UTA een verklaring uitreiken, waaruit de duur van de vakantie en van het verlof zonder behoud van loon welke aan de werknemer UTA op dat tijdstip nog toekomen blijkt.

7. a. De vakantie wordt door de werkgever vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer UTA, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. De vakantie wordt op een zodanig tijdstip vastgesteld dat de werknemer UTA voldoende gelegenheid heeft om voorbereidingen te treffen voor de besteding van de vakantie.

b. De werknemer UTA heeft recht op 3 weken aaneengesloten zomervakantie.

8. Evenredigheidsformule

$$X = a \times b + Y$$

waarin X = aantal vakantiedagen, waarop de werknemer UTA recht heeft wanneer zijn dienstverband in een vakantiejaar korter dan 12 maanden heeft geduurd.

waarin a = aantal weken dienstverband in het vakantiejaar waarbij gedeelten van weken naar boven worden afgerond op hele weken.

waarin b = aantal vakantiedagen per vol jaar dienstverband.

waarin Y = aanvulling naar volle vakantiedagen.

9. Bij de vaststelling van snipperdagen heeft de werknemer UTA de mogelijkheid om maximaal 5 snipperdagen te besteden voor religieuze feestdagen.

10. De werknemer UTA van 55 jaar en ouder heeft het recht om gedurende het hele jaar 4 dagen per week te werken door middel van gebruik van zijn verlof en snipperdagen, ATV-dagen, feestdagen, aangevuld met kooldagen.

11. De werknemer UTA heeft recht op vrijaf op de in artikel 11 genoemde dagen.

ARTIKEL 36 – Vakantietoeslag werknemer UTA

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daarop volgende jaar. Per onderneming kan een andere periode worden vastgesteld, hetgeen schriftelijk aan de werknemer UTA dient te worden bevestigd.

2. Aan de werknemer UTA zal jaarlijks een vakantietoeslag worden betaald van tenminste 8% over het bij de werkgever in het afgelopen vakantietoeslagjaar genoten vast overeengekomen salaris, waaronder begrepen de uitkeringen krachtens de Ziektewet.

3. De uitbetaling van de vakantietoeslag zal uiterlijk plaatsvinden in de maand juni.

4. Bij beëindiging van het dienstverband zal aan de werknemer UTA het hem op dat moment toekomende bedrag aan vakantietoeslag worden uitbetaald, dan wel het teveel betaalde bedrag met hem worden verrekend.

ARTIKEL 37 – Arbeidsduurverkorting werknemer UTA

1. ATV-dagen zijn dagen waarop niet gewerkt wordt. De werknemer UTA heeft recht op zeven ATV-dagen per kalenderjaar. De ATV-dagen zijn als volgt vastgesteld voor het seizoen:

2011/2012: 29 en 30 december 2011, en 2, 3, 4, 5 en 6 januari 2012

2012/2013: 24, 27, 28 en 31 december 2012 en 2, 3 en 4 januari 2013

2. De werkgever zal aan de werknemer UTA gedurende een ATV-dag het loon als bij werken doorbetalen minus eventuele vergoedingen voor die dag.

3. Het recht op ATV-dagen vervalt indien de werknemer UTA op deze dagen arbeidsongeschikt is of recht heeft op verzuim krachtens artikelen 38, leden 1 en 2 en artikel 39.

ARTIKEL 38 – Onbetaald verlof

1. De werknemer heeft, in afwijking van het bepaalde in hoofdstuk 4 van de Wet arbeid en zorg, geen recht op loonbetaling over perioden van calamiteiten- en kort verzuimverlof. De werknemer kan in de loonderving voorzien door opname van zijn Levenslooprekening.

2. Naast de in de Wet arbeid en zorg genoemde omstandigheden heeft de werknemer recht op onbetaald verlof bij de volgende gelegenheden:

- a. Bij burgerlijk of kerkelijk huwelijk van de werknemer twee dagen;
- b. Bij 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer en bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van zijn (schoon)ouders ten hoogste een dag;
- c. Bij burgerlijk of kerkelijk huwelijk van een van de ouders, broers, zusters, kinderen, zwagers en schoonzusters en in zijn gezinsverband opgenomen pleegkinderen, halfbroers of halfzusters, één arbeidsdag.

3. Een werknemer, die lid is van een van de deelnemende werknemersorganisaties heeft, na overleg met de werkgever, recht op verlof zonder doorbetaling van loon, ter bijwoning van een vergadering ofwel een studiebijeenkomst van zijn organisatie, wanneer hij daarvoor persoonlijk is uitgenodigd.

ARTIKEL 39 – Doorbetaald verlof

1. De werknemer heeft recht op maximaal tien dagen palliatief verlof met behoud van het volledige loon, zijnde het grondslaguurloon en indien van toepassing de prestatietoeslag, in verband met stervensbegeleiding van een terminaal zieke huisgenoot. De dagen palliatief verlof kunnen in overleg tussen werkgever en werknemer al dan niet aaneengesloten of in gedeelten van dagen worden opgenomen.

2. De werknemer heeft recht op tien dagen rouwverlof met behoud van het volledige loon zijnde het grondslaguurloon en indien van toepassing de prestatietoeslag in geval van overlijden van partner, kind of ouder. De ouder dient ten tijd van het overlijden op hetzelfde adres te wonen als de werknemer. Het rouwverlof dient te worden opgenomen aansluitend aan het calamiteiten en kort verzuimverlof als bedoeld in artikel 38 lid 1.

3. De werknemer heeft na de bevalling van de echtgenote recht op drie werkdagen kraamverlof met behoud van het volledige loon zijnde het grondslaguurloon en indien van toepassing de prestatietoeslag. De werknemer dient deze dagen aansluitend aan het bevallingsverlof als bedoeld in artikel 38 lid 1 maar uiterlijk binnen vier weken na de bevalling op te nemen.

4. Werknemers met een chronische ziekte hebben, indien zij in een kalenderjaar voor hun aandoening meer dan drie keer behandeld moeten worden, met ingang van de vierde behandeling recht op doorbetaald verlof gedurende de duur van het werkelijke verzuim benodigd voor de specialistische behandeling die zij dienen te ondergaan en die alleen onder werktijd kan plaatsvinden. Onder een chronische ziekte wordt verstaan een ziekte die niet vanzelf weggaat en langere tijd duurt. De werkgever kan de werknemer verzoeken om een dokterverklaring.

5. Werknemers van 62 tot en met 64 jaar kunnen, met doorbetaling van loon, drie werkdagen per jaar vrij krijgen voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op hun pensionering.

HOOFDSTUK 5 – VERGOEDINGEN

ARTIKEL 40 - Werkkostenregeling

Tot 1 januari 2014 biedt de Belastingdienst met betrekking tot onkostenvergoedingen de mogelijkheid om een keuze te maken tussen het bestaande fiscale regime en de werkkostenregeling. Met ingang van 1 januari 2014 geldt in alle gevallen de werkkostenregeling. Bij toepassing van de werkkostenregeling komen eventuele nadelige gevolgen voor de hoogte van de aan de werknemer te verstrekken cao-vergoedingen voor rekening van de werkgever.

ARTIKEL 40a – Vergoeding reiskosten

1. Indien een werknemer, naar het oordeel van de werkgever, bij het zich naar en van het werk begeven gebruik moet maken van een eigen vervoermiddel en/of daarvan tijdens en ten behoeve van de werkzaamheden gebruik maakt, zal hem een vervoermiddelenvergoeding worden betaald.

2. De in lid 1 genoemde vergoeding bedraagt in euro's:

	1 maart 2011			20 juni 2011			1 januari 2012		
	dag	week	km	dag	week	km	dag	week	km
Fiets	0,86	4,30		0,86	4,30		0,87	4,35	
Bromfiets	1,15	5,75		1,15	5,75		1,16	5,80	
boven 20 km per dag			0,07			0,07			0,08
Motorfiets			0,23			0,23			0,24
Auto			0,32			0,33			0,33

De chauffeur, die door de werkgever als zodanig is aangewezen, heeft voor elke dag dat hij/zij het vervoer van één of meer meerrijder(s) verzorgt, recht op een belaste toeslag volgens onderstaande tabel, tenzij het vervoer plaatsvindt met een door de werkgever ter beschikking gestelde auto. De vergoeding is in euro's per dag.

	1 maart 2011			2 januari 2012		
	Tot 30 km	31-65 km	boven 65 km	Tot 30 km	31-65 km	boven 65 km
1 of 2 meerrijders	2,50	3,10	3,75	2,55	3,15	3,80
3 of meer meerrijders	3,75	7,50	11,35	3,80	7,55	11,40

3. Indien naar het oordeel van de werkgever, bij het reizen van en naar het werk of bij het reizen tijdens en ten behoeve van het werk door de werknemer gebruik moet worden gemaakt van een openbaar middel van vervoer zal het daaruit voortvloeiende bedrag aan reiskosten (tweede of daarmee gelijk te stellen klasse) voor rekening van de werkgever komen.

4. De werkgever is verplicht specificatie te geven van reiskosten. De werknemer dient, indien hij het met de volgens deze specificatie betaalde reiskostenvergoeding niet eens is, binnen vier weken na ontvangst van de specificatie te reclameren. Na verstrijken van deze termijn van vier weken wordt de volgens specificatie verstrekte vergoeding geacht correct te zijn en kan de werknemer geen recht op aanpassing van de vergoeding meer doen gelden.

Indien de werkgever geen specificatie verstrekt en geen reiskostenvergoeding betaalt op basis van één van de in dit artikel genoemde vervoermiddelen, geldt de reiskostenvergoeding op basis van de laagste klasse van het openbaar vervoer, een en ander met inachtneming van het bepaalde in lid 7 van dit artikel.

5. Indien een werknemer een door de werkgever aangewezen ARBO-dienst bezoekt, dienen de reiskosten, na overlegging van het gebruikte vervoersbewijs, door de werkgever te worden vergoed op basis van de laagste klasse van het openbaar vervoer. De reistijd wordt vergoed op basis van het grondslaguurloon plus prestatietoeslag en verlofwaarde, voor zover het loon niet wordt doorbetaald op basis van artikel 30 lid 1.

Indien de werknemer op eigen initiatief de ARBO-dienst bezoekt, dient hij vooraf in overleg te treden met zijn werkgever.

6. Reiskosten voor een bezoek aan een SOLVENT team en/of een medisch onderzoek naar beroepsziekten worden door de werkgever vergoed op basis van lid 2 van dit artikel.

7. Voor het vervoer met een door de werkgever op zijn kosten ter beschikking gesteld vervoermiddel is geen reiskostenvergoeding van toepassing.

8. De werkgever is verplicht, naast de kilometervergoeding in lid 2 van dit artikel de werkelijk gemaakte kosten van het werkverkeer, zoals parkeerkosten en tolheffingen, volledig te vergoeden.

ARTIKEL 41 – Reisuren

1. a. De duur van de reis bij het zich naar en van het werk begeven, die wordt gemaakt met een openbaar vervoermiddel, een door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel, of een eigen vervoermiddel wordt tot 20 juni 2011 door de werkgever aan de werknemer vergoed tegen het voor die werknemer geldende grondslaguurloon, met uitzondering van de eerste 60 minuten per dag, die niet door de werkgever worden vergoed. De vergoeding is met ingang van 20 juni 2011 niet langer gebaseerd op het grondslaguurloon, maar een vast bedrag van:

- voor werknemers tot en met 21 jaar: € 7,50 bruto per uur;
- voor werknemers van 22 jaar en ouder: € 15,- bruto per uur.

b. Indien een werknemer als bestuurder van een auto met inzittenden optreedt worden hem ook de eerste 60 minuten reistijd vergoed. De vergoeding voor de bestuurder is in alle gevallen gebaseerd op het voor hem geldende grondslaguurloon.

2. Onder 'duur van de reis' bedoeld in lid 1 wordt verstaan het tijdsverloop tussen het vertrek van het vervoermiddel naar het werk en de aankomst op het werk, alsmede het tijdsverloop terug van het werk naar de plaats van vertrek.

3. Werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg of voor de bepaling van de reisduur wordt uitgegaan van de werkelijke reistijd of dat gebruik wordt gemaakt van de volgende aannames voor de per uur af te leggen afstand:

- a. per rijwiel 15 kilometer;
- b. per bromfiets 25 kilometer;
- c. per motorvoertuig op minder dan vier wielen 40 kilometer;
- d. per auto 50 kilometer.

4. De werkgever is verplicht specificatie te geven van de reisure. De werknemer dient, indien hij het met de volgens deze specificatie betaalde reisurevergoeding niet eens is, binnen vier weken na ontvangst van de specificatie te reclameren. Na verstrijken van deze termijn van vier weken wordt de volgens specificatie verstrekte vergoeding geacht correct te zijn en kan de werknemer geen recht op aanpassing van de vergoeding meer doen gelden.

Indien de werkgever geen specificatie verstrekt en geen reisurevergoeding betaalt op basis van één van de in dit artikel genoemde vervoermiddelen geldt de reisurevergoeding op basis van het openbaar vervoer.

5. a. Indien de totale duur van de werk-, rust- en reistijd, gerekend naar het ogenblik van vertrek van een vervoermiddel als genoemd in lid 1 tot het ogenblik van terugkomst daarvan, per dag meer bedraagt dan 10,5 uur, zal de normale werktijd met het meerdere moeten worden ingekort.

Op de dagen waarop overeenkomstig het bepaalde in artikel 10, lid 2, sub c 8 uur wordt gewerkt, bedraagt het hiervoor genoemde aantal uren 11 (in plaats van 10,5).

b. Voor werknemers die deelnemen aan werkspreiding zal, indien de totale duur van de werk-, rust- en reistijd, gerekend naar het ogenblik van vertrek van een vervoermiddel als genoemd in lid 1 tot het ogenblik van terugkomst daarvan, per dag meer bedraagt dan 11,5 uur, de normale werktijd met het meerdere moeten worden ingekort.

6. Cao-partijen kunnen op verzoek dispensatie verlenen voor een in overleg met de Ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering overeengekomen van het bepaalde in de voorgaande leden van dit artikel afwijkende regeling.

7. De werkgever zal inzake de vaststelling van de verschillende tijdstippen waarop werk-, rust- en reistijden aanvangen respectievelijk aflopen met de betrokken werknemers overleg plegen.

ARTIKEL 42 – Uitrustingsvergoeding

1. De werkgever die niet kiest voor toepassing van de werkkostenregeling zal de werknemer in verband met

- a. aanschaf van werkkleding, waaronder ook schoenen worden verstaan, en
- b. het onderhoud en wassen van werkkleding, alsmede het onderhoud van schoeisel, en
- c. buitengewone schoonmaakmiddelen

een fiscaal onbelaste uitrustingsvergoeding verstrekken .

De uitrustingsvergoeding bedraagt met ingang van:

- 1 maart 2011: € 7,50 per werkweek, c.q. € 1,50 per gewerkte dag;
- 1 januari 2012: € 7,75 per werkweek, c.q. € 1,55 per gewerkte dag.

2. Bij bijzondere werkomstandigheden – zoals zeer vuile arbeid – kunnen aan de werknemer extra overalls en dergelijke worden verstrekt of vergoed. De werkgever zal deze bijzondere werkomstandigheden, die leiden tot deze extra verstrekking of vergoeding, ten behoeve van de belastingdienst dienen aan te tonen.

3. Gereedschappen zullen door de werkgever aan de werknemer ter beschikking worden gesteld.

4. Indien de werkgever gebruik maakt van de werkkostenregeling en aan de werknemer werkkleding ter beschikking stelt, verstrekt hij aan de werknemer een vergoeding voor het wassen van de door hem aan de werknemer ter beschikking gestelde werkkleding. In totaal zal het ter beschikking gestelde kledingpakket en de wasvergoeding een waarde vertegenwoordigen die vergelijkbaar is met de waarde van de in het bedrijf gangbare was- en kledingregeling vóór invoering van de werkkostenregeling, met een minimum van de hoogte van de in lid 1 genoemde vergoeding. De vergoeding voor waskosten blijft in de werkkostenregeling tot een bedrag van € 1,- per dag buiten de vrije ruimte van 1,4% van de loonsom en is fiscaal onbelast.

Bij “ter beschikking stellen” blijft de kleding eigendom van de werkgever. De werkgever dient dit ten behoeve van de belastingdienst te kunnen aantonen.

ARTIKEL 43 - Overige vergoedingen

In geval van overwerk als bedoeld in artikel 12 van deze cao wordt door de werkgever een maaltijdvergoeding betaald.

Deze vergoeding bedraagt per

- 1 maart 2011: € 7,10;
- 1 januari 2012: € 7,25.

ARTIKEL 44 – Bij tijdelijk verblijven elders

1. Indien het werk zover buiten de plaats, waarvoor de werknemer is aangenomen respectievelijk buiten diens woonplaats gelegen is dat de werknemer naar het oordeel van de werkgever en de werknemer des avonds niet huiswaarts kan keren, zal op kosten van de werkgever behoorlijke voeding en logies worden verstrekt.

2. Eenmaal per week zullen de in dit artikel bedoelde werknemers naar huis mogen gaan, met inachtneming van het bepaalde in artikel 9 van deze overeenkomst omtrent de arbeidsduur per week.

3. De werknemer bedoeld in dit artikel, behoudt recht op vrije voeding en logies indien hij door ziekte of ongeval arbeidsongeschikt wordt, voor zolang hij verblijf houdt in de plaats waar hij te werk is gesteld. De werkgever heeft het recht om op zijn kosten zodanige werknemer naar zijn woonplaats te doen vervoeren, indien dit vervoer medisch verantwoord wordt geacht; is evenwel vervoer naar de woonplaats medisch noodzakelijk dan is de werkgever verplicht de kosten voor zijn rekening te nemen.

Zolang de werknemer als gevolg van tewerkstelling buiten zijn woonplaats verpleegd wordt in een andere binnen Nederland gelegen plaats dan waar hij woonachtig is, zal de echtgenote/echtgenoot van de betreffende werknemer éénmaal per week op kosten van de werkgever haar/hem kunnen bezoeken.

Dit laatste geldt ook voor de ouders van de werknemers die inwonende, ongehuwde kinderen zijn.

Door de werkgever zullen worden vergoed, de reiskosten gemaakt voor gebruik van een openbaar middel van vervoer (tweede of daarmee gelijk te stellen klasse).

ARTIKEL 45 – Arbeid buiten de woonplaats door werknemer UTA

Wordt op last van de werkgever in een andere gemeente arbeid verricht dan waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan, dan zal:

- a. indien de werknemer UTA op verzoek van de werkgever verhuist, het bedrag van alle daaraan verbonden kosten naar redelijke maatstaf worden vergoed;
- b. indien naar het oordeel of met instemming van de werkgever of diens vertegenwoordiger gebruik moet worden gemaakt van een openbaar of ander middel van vervoer (voordeligste tarief) het daaruit voortvloeiende bedrag aan reiskosten voor rekening van de werkgever komen.

HOOFDSTUK 6 – OVER DE (VAK)OPLEIDING

ARTIKEL 46 – De vakopleiding

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer die de opleiding op niveau 1 volgt (assistent) een werkgarantie aan te bieden voor de duur van de opleiding met een maximum van 1 jaar. Deze termijn kan, na een positief advies hiertoe van de consulent van Savantis, maximaal met één half jaar worden verlengd tot maximaal 1,5 jaar.

2. De werkgever is verplicht aan de werknemer die de opleiding op niveau 2 volgt (schilder) een werkgarantie aan te bieden voor de duur van de opleiding met een maximum van 2 jaar. Deze termijn kan, na een positief advies hiertoe van de consulent van Savantis, maximaal met één jaar worden verlengd tot maximaal 3 jaar.

3. In aanvulling op het bepaalde in de leden 1 en 2 is het samenwerkingsverband zoals beschreven in artikel 47 verplicht de werknemer die de opleiding op niveau 3 volgt (gezel-schilder) een werkgarantie aan te bieden voor de duur van de opleiding met een maximum van 2 jaar.

4. De werkgever is verplicht de werknemer, met wie hij een beroepspraktijkvormingsovereenkomst is aangegaan, met behoud van loon voor het noodzakelijk verzuim binnen de normale werktijd, in de gelegenheid te stellen tot het bijwonen van theoretisch onderwijs, dat voldoet aan de kwalificatiestructuur van Savantis, en tot het afleggen van de examens Beroepsbegeleidend onderwijs. Als deze werknemer dit theoretisch onderwijs niet bijwoont, zal hij gehouden zijn op het werk te verschijnen c.q. te blijven.

ARTIKEL 47 – Samenwerkingsverbanden

1. Begripsomschrijving

Onder een samenwerkingsverband wordt verstaan: Een stichting of vereniging van werkgevers in het schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf, die is opgericht conform de richtlijnen voor Samenwerkingsverbanden van Savantis, en die met Savantis een samenwerkingsovereenkomst heeft gesloten.

Onder werknemer wordt in dit cao-artikel verstaan: De werknemer in de zin van de cao, die bij een samenwerkingsverband in dienst treedt en met wie een leerovereenkomst of beroepspraktijkvormingsovereenkomst is gesloten (mede ondertekend door Savantis).

2. Duur van de overeenkomst

Tussen het samenwerkingsverband en de werknemer wordt een beroepspraktijkvormingsovereenkomst afgesloten voor de periode dat de assistentenopleiding (WEB-niveau 1), dan wel de opleiding schilder (WEB-niveau

2), dan wel de opleiding gezelschapsschilder (WEB-niveau 3) -met goed gevolg- wordt doorlopen.

Indien de beroepspraktijkvormingsovereenkomst wordt verbroken, is op dat moment van rechtswege de arbeidsovereenkomst beëindigd.

3. Lonen

a. Vanaf de aanvang van de opleiding geldt gedurende 4 maanden een beloning ter hoogte van 0,75 maal het voor de werknemer geldende uurloon voor 30 uren per week (0,8 maal het uurloon voor werknemers van 22 jaar of ouder voor 37,5 uren per week).

b. Het samenwerkingsverband betaalt ten behoeve van de werknemer ook gedurende de eerste 4 maanden van de opleiding de volledige verlofwaarde.

4. Voor samenwerkingsverbanden zijn de richtlijnen van Savantis van toepassing. Voor het overige is de cao van toepassing.

ARTIKEL 48 – Loopbaanbeleid

1. Er is een landelijke voorziening voor loopbaanbeleid ingericht. De voorziening draagt de naam Mijn Loopbaan.

2. Mijn Loopbaan is bedoeld om onafhankelijk advies en begeleiding te bieden aan werknemers die een andere functie binnen of buiten het bedrijf, maar binnen de bedrijfstak ambiëren, of die wegens ziekte of (dreigende) arbeidsongeschiktheid ander werk zoeken. Mijn Loopbaan staat ook open voor werknemers die nog niet langer dan vier maanden werkloos zijn en direct voorafgaand aan de werkloosheid onder de cao vielen.

3. Werknemers als bedoeld in lid 2 hebben met in achtneming van lid 5 van dit artikel maximaal één keer per vijf jaar het recht om door Mijn Loopbaan te worden begeleid en daar waar nodig een assessment te laten uitvoeren, welke kan uitmonden in een individueel opleidingsplan en advies om een scholingstraject te volgen.

4. Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg een afspraak maken over de verdeling van de kosten van benodigde scholing. De werknemer kan daarvoor een beroep doen op zijn Individuele Budgetrekening. De kosten voor scholing van een zieke werknemer, die niet meer kan terugkeren in de eigen functie, worden volledig gedragen door Mijn Loopbaan.

5. Voor Mijn Loopbaan zijn collectieve middelen beschikbaar gesteld. Dat betekent dat de toegang tot Mijn Loopbaan begrensd is tot een maximaal aantal deelnemers per jaar. Indien het maximum aantal is bereikt worden geen werknemers meer toegelaten.

6. Meer informatie is te vinden op de website www.mijnloopbaan.net.

ARTIKEL 49 – Leermeester

Ten behoeve van begeleiding van één of meer leerlingen heeft de leermeester, die met goed gevolg de vijfdaagse cursus leermeester van Savantis heeft afgerond en die daadwerkelijk een of meer leerlingen begeleidt, recht op vrijstelling van 5% van de normale werktijd per leerling, met een maximum van 10% van de normale werktijd.

ARTIKEL 50 – Vakopleiding en vorming werknemer UTA

1. De werkgever stelt de geheel leerplichtvrije werknemer UTA tot en met de leeftijd van 23 jaar die een opleiding volgt krachtens de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, (WEB), met behoud van salaris in de gelegenheid tot het bijwonen van aanvullend onderwijs binnen de normale werktijd tot maximaal één dag per week. Indien dit onderwijs via een avondopleiding wordt genoten zal de betreffende werknemer UTA het werk zoveel eerder mogen beëindigen als afhankelijk van de afstand voor het genieten van een redelijke rustpauze noodzakelijk is. De werknemer UTA kan niet worden ontslagen gedurende de periode van de basis beroepsopleiding (primaire opleiding) van maximaal 2 jaar. Deze termijn kan, na een positief advies hiertoe van de consultant van het betreffende Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, maximaal met één jaar worden verlengd tot maximaal 3 jaar.

2. Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd zal worden nagegaan of het redelijk is betrokkene één ochtend of middag per week gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

ARTIKEL 51 – Volgen van cursussen door de werknemer UTA

1. De werknemer UTA is verplicht indien dit bij de aanstelling is overeengekomen bedrijfscursussen welke door of namens de werkgever worden georganiseerd, te volgen. De inhoud van deze cursussen moet echter gerelateerd zijn aan de functie welke de werknemer UTA in het bedrijf uitoefent. De cursussen zijn voor rekening van de werkgever. Indien de cursussen plaatsvinden binnen de normale arbeidstijd is de werkgever bovendien het volledige loon verschuldigd.

2. Indien een cursus buiten het bedrijf wordt gevolgd in overleg tussen werkgever en werknemer UTA met het oogmerk dat na het volgen van een cursus de werknemer UTA beter voor zijn huidige taak geschikt zal zijn of op een later tijdstip de werknemer UTA voor een andere functie in aanmerking kan komen, dan zal de werkgever tenminste tweederde van de cursuskosten voor zijn rekening nemen, waarbij in onderling overleg bepaalde voorwaarden kunnen worden vastgelegd. Indien de cursussen plaatsvinden binnen de normale arbeidstijd is de werkgever bovendien het volledige loon verschuldigd.

ARTIKEL 52 – Scholing

Voor cursuskosten kan de werknemer een beroep doen op zijn individuele budgetrekening, met inachtneming van de bepalingen in het IBR-reglement. Voor het loon over scholingsdagen kan de werknemer een beroep doen op zijn levensloopregeling als bedoeld in artikel 63, of, indien hij geen levensloopregeling heeft afgesloten, vanuit de in artikel 63 bedoelde bijdrage levensloop die hem als loon is uitbetaald.

Met ingang van 1 juli 2011 is het de werkgever niet toegestaan de werknemer het saldo van zijn individuele budgetrekening aan te laten wenden voor door de werkgever verplicht gestelde bedrijfscursussen, zoals BHV, VCA en EHBO-cursussen. De kosten van deze cursussen – cursuskosten en loonderving - zijn voor rekening van de werkgever.

HOOFDSTUK 7 – ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

ARTIKEL 53 – Verbod tariefarbeid, werk in tanks en constructieschilderwerk

Jeugdige werknemers tot 18 jaar mogen niet in tarief werken, alsmede niet in tanks. Constructieschilderwerk kan wel door jongeren beneden de leeftijd van 20 jaar uitgevoerd worden, mits dit onder toezicht gebeurt.

Dit toezicht houdt in zowel op de naleving van ter plaatse geldende veiligheidsvoorschriften (waaronder in ieder geval de verplichting tot het dragen van veiligheidsgordels en -helmen) als ook op de voorwaarde dat het werk niet boven de voorgeschreven hoogte van 15 meter wordt verricht.

ARTIKEL 54 – Reïntegratie

1. Indien de werkgever van een arbeidsongeschikte werknemer niet of onvoldoende meewerkt aan de reïntegratie, heeft de werknemer het recht, overeenkomstig de wettelijke bepalingen, zelf een reïntegratiebedrijf in te schakelen. Voorzover de kosten van het reïntegratietraject niet uit wettelijke middelen worden gedekt, worden deze vergoed vanuit het O&O fonds.

2. Het loopbaanproject schilders is landelijk toegankelijk voor zieken die niet meer kunnen terugkeren in de eigen functie (reïntegratie). Indien het loopbaanproject gedurende de looptijd van de cao wordt beëindigd houden werknemers recht op begeleiding overeenkomstig de voorwaarden van het project.

ARTIKEL 55 – Voorlichting, informatie en bedrijfsgezondheidszorg in de bedrijfstak

1. Alle werknemers in de zin van deze cao hebben recht op voorlichting, informatie en onderzoek op het gebied van de veiligheid en de gezondheid in de bedrijfstak. De Stichting Arbow is voor deze dienstverlening preferred supplier.

2. Alle werknemers in de zin van deze cao hebben recht op het door cao-partijen vastgestelde, op het individugerichte pakket bedrijfsgezondheidszorg, als overeengekomen door of namens cao-partijen met de gecertificeerde Arbo-diensten die voldoen aan de door cao-partijen opgestelde kwaliteitseisen. Voor het individugerichte pakket wordt verwezen naar bijlage 5 bij deze cao. De Stichting Arbow is voor dit contract preferred supplier.

3. De werknemer heeft recht op doorbetaling van loon over de duur van het werkelijke verzuim benodigd voor medische keuringen op verzoek van de werkgever, dan wel periodieke keuringen als opgenomen in het individugerichte pakket bedrijfsgezondheidszorg.

4. De werkgever is verplicht om functionarissen van een gecertificeerde Arbo-dienst in het kader van de uitvoering van het individugerichte pakket bedrijfsgezondheidszorg een eenmalig oriënterend onderzoek op de werkplek te laten uitvoeren indien daartoe volgens de Arbo-dienst aanleiding blijkt te bestaan. Deze werkplekonderzoeken vinden plaats met inachtneming van de normale gedragsregels bij het bezoeken van bouwprojecten.

ARTIKEL 56 – Intredekeuring

1. Indien aan de vervulling van een functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld kunnen werkgever en werknemer gelijktijdig met het aangaan van een arbeidsovereenkomst, een intredekeuring, die uitwijst of de werknemer geschikt is voor de beoogde functie, overeenkomen in de volgende situaties:

a. Een werknemer treedt voor het eerst in dienst bij een werkgever in de zin van deze cao;

b. Een werknemer heeft, na een eerder dienstverband bij een werkgever in de zin van deze cao, gedurende een aaneengesloten periode van ten minste drie jaar geen dienstverband gehad bij een werkgever in de zin van deze cao;

c. Een werknemer heeft, al dan niet met formeel behoud van dienstverband bij een werkgever in de zin van deze cao, gedurende een aaneengesloten periode van ten minste drie jaar feitelijk geen werkzaamheden verricht bij een werkgever in de zin van deze cao;

2. De intredekeuring heeft tot doel om te bepalen of een werknemer medisch geschikt is voor het verrichten van de beoogde functie binnen de bedrijfstak.

Bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid moeten worden gesteld wanneer er sprake is van bijzondere functie-eisen. Dit houdt in dat er factoren in het werk zijn die een risico voor de gezondheid en/of veiligheid voor de werknemer en/of derden vormen. Daarbij geldt dat deze risico's niet met gangbare maatregelen zijn te reduceren tot een aanvaardbaar niveau.

3. De in lid 1 bedoelde intredekeuring dient te worden uitgevoerd door een Arbo-dienst, die een samenwerkingsverband heeft met de Stichting Arbouw, conform de functiespecifieke "Beoordelingsrichtlijnen voor Arbeidsgeschiktheid" van de Stichting Arbouw.

De uitslag van de intredekeuring luidt: geschikt, geschikt onder voorwaarden of ongeschikt.

Deze uitslag dient aan de werknemer en met diens toestemming aan de werkgever bekend gemaakt te worden. Indien blijkt dat de werknemer ten tijde van de intredekeuring al feitelijk in de functie werkzaam is, dan ontvangt de werknemer de uitslag in de vorm van een begeleidingsadvies. De werkgever ontvangt in dat geval geen uitslag.

ARTIKEL 57 – Arbeidsomstandighedenbeleid

1. Voor het uitvoeren van de wettelijk verplichte Risicoinventarisatie- en evaluatie (RI&E) kunnen werkgevers gebruik maken van een voor de bedrijfstak ontwikkelde Branche RI&E.
2. De werkgever is verplicht in overeenkomsten van onderaanneming met werkgevers de samenwerkingsafspraken ten aanzien van het arbobeleid en de maatregelen ter voorkoming van risico's op de bouwplaats, bij voorkeur schriftelijk vast te leggen in een Veiligheids- en Gezondheidsplan. Deze verplichting geldt voor ieder werk, onafhankelijk van de grootte en/of risico's.
3. Binnen de sector hebben sociale partners in een arbocatalogus voor schilderen en vastgoedonderhoud en in een arbo-catalogus voor glaszetten vastgelegd op welke wijze een werkgever kan voldoen aan de door de overheid gestelde doelvoorschriften over veilig en gezond werken.
4. De werkgever dient binnen zijn bedrijf gebruik te maken van de in de in het vorige lid genoemde arbocatalogi opgenomen maatregelen, dan wel aantoonbaar zodanige maatregelen te treffen dat minimaal voldaan wordt aan het in de Arbowetgeving, de betreffende arbocatalogus en deze cao bepaalde beschermingsniveau.
5. Een arbocatalogus voor metaalconservering is in ontwikkeling. Het bepaalde in lid 4 is voor deze arbocatalogus van overeenkomstige toepassing, zodra deze beschikbaar is.

ARTIKEL 58 – Arbeidsomstandigheden

1. a. De werkgever zal maatregelen treffen opdat vanaf 1 november tot 1 april op bouwwerken waar binnenwerk moet plaatsvinden, indien noodzakelijk, de betreffende ruimten zo goed mogelijk tochtvrij gemaakt kunnen worden.
b. Onder tochtvrij wordt verstaan dat de ruimten rondom met glas of ander materiaal zijn afgedicht.
2. Werkzaamheden aan asbest en asbesthoudende materialen mogen uitsluitend plaatsvinden conform door Arbouw opgestelde en door cao-partijen goedgekeurde protocollen asbestverwijdering- en onderhoud. Deze bepaling is niet van toepassing op gecertificeerde asbestverwijderingsbedrijven..
3. Glas van 25 kg of meer dient door minimaal twee personen te worden geplaatst. Glas boven de 50 kilo mag alleen met hulpmiddelen worden vervoerd en geplaatst. De werkgever is verplicht deze hulpmiddelen ter beschikking te stellen.
4. Bij werken op een ladder mogen gewichten van maximaal 5 kg of voorwerpen van maximaal 1 m² worden vervoerd. Deze beperking geldt niet voor glaszetwerkzaamheden.

5. Doorwerkpakken

Indien werken met doorwerkpakken noodzakelijk is, zal de werkgever deze aan de betreffende werknemers in bruikleen geven.

ARTIKEL 59 – Persoonlijke beschermingsmiddelen

1. De werkgever is verplicht aan zijn werknemers persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking te stellen. Indien de werkgever deze persoonlijke beschermingsmiddelen niet ter beschikking stelt is de werknemer gerechtigd zijn werk te onderbreken totdat de werkgever alsnog aan zijn verplichtingen voldoet. Gedurende deze onderbreking heeft de werknemer recht op doorbetaling van zijn volledige loon en de daarbij behorende verlofwaarde. Informatie over persoonlijke beschermingsmiddelen is te verkrijgen bij Arbouw.

2. Indien de door de werkgever ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen niet door de werknemer worden gebruikt, respectievelijk indien de schriftelijk aan de werknemer bekend gemaakte veiligheidsvoorschriften niet worden opgevolgd kan aan de werknemer een van de volgende sancties worden opgelegd:

- eerste overtreding: schriftelijke waarschuwing
- tweede overtreding: boete van € 11,-
- derde en volgende overtreding: boete van € 23,-
- de vierde en volgende overtreding kan aanleiding zijn tot ontslag.

Een boete mag de werkgever inhouden op het netto-loon met inachtneming van de wettelijke bepalingen (artt. 632, 650 en 651 Boek 7 Burgerlijk Wetboek).

HOOFDSTUK 8 – OVERIGE BEPALINGEN

ARTIKEL 60 – Pensioenfonds

1. Er is een Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf, waarin werkgevers en werknemers deelnemen. De werkgevers en werknemers kunnen overeenkomstig het pensioenreglement van genoemde stichting aanspraak maken op een pensioenuitkering.
2. De werknemer voor wie buiten zijn schuld geen of te weinig premie wordt afgedragen en voor wie als gevolg daarvan geen dan wel te weinig aansparingen worden opgebouwd, kan in principe op basis van het Reglement van het Bedrijfstakpensioenfonds voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf aanspraak maken op bijboeking van pensioenrechten.
3. De premie voor de pensioenregeling komt voor de helft ten laste van de werkgever en voor de helft ten laste van de werknemer.

ARTIKEL 61 – VP-hiaatregeling

1. De werknemer die vóór 1 januari 2010 de 60 jarige leeftijd heeft bereikt en op 1 januari 1998 45 jaar of ouder was en op die datum tot de bedrijfstak behoorde, kan gebruik maken van de VP-hiaatregeling overeenkomstig de voorwaarden opgenomen in het VP-hiaatreglement van de Stichting Vervroegde Uittreding Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf.
2. De werknemer, die op basis van het vorige artikellid kan uittreden, kan gebruik maken van de mogelijkheid van deeltijd-VP-hiaat in hele dagen, tot een maximum van twee dagen per week. De verdeling in werktijd en VP-hiaat dient in overleg tussen werkgever en werknemer te worden vastgesteld.

ARTIKEL 62 – Spaarloonregeling

1. De werkgever is verplicht op verzoek van zijn werknemer(s) de noodzakelijke administratieve handelingen te verrichten ten behoeve van de spaarloonregeling van zijn werknemers.
De spaarloonregeling dient te voldoen aan de voorwaarden als opgenomen in de "Uitvoeringsregeling werknemersspaarregelingen en winstdelingsregelingen", gepubliceerd in de Staatscourant van 13 december 1993, nr. 241, zoals deze nadien gewijzigd is.
De Spaarloonregeling van de werknemer houdt voor de werkgever slechts een administratieve en per saldo geen financiële verplichting in.
2. De werknemer is gerechtigd aan de spaarloonregeling deel te nemen voor een door hem te bepalen spaarbedrag.

3. Bij deelname aan een Levensloopregeling is deelname aan een spaarloonregeling niet mogelijk.

ARTIKEL 63 – Levensloopregeling

1. De werkgever is verplicht de noodzakelijke administratieve handelingen te verrichten ten behoeve van een levensloopregeling voor zijn werknemers.

De levensloopregeling dient te voldoen aan de voorwaarden als opgenomen in de het Uitvoeringsbesluit Loonbelasting.

2. De werkgever stort bij iedere loonbetaling een bedrag gelijk aan 1,7% van het PRIS-loon van de werknemer, c.q. 1,5% van het vastovereengekomen loon exclusief vakantietoeslag van de werknemer UTA, op diens Levenslooptrekening. De werknemer kan de werkgever verzoeken het bedrag belast aan hem uit te betalen.

3. De werknemer is gerechtigd naast het door de werkgever te storten bedrag de werkgever te verzoeken, binnen de fiscale grenzen, een gedeelte van zijn brutoloon op de levenslooptrekening te storten.

ARTIKEL 64 – Individuele Budgetrekening

1. De werkgever is verplicht bij iedere loonbetaling een bedrag gelijk aan 0,4% van het loon van de werknemer te storten op een op naam van de werknemer gestelde geblokkeerde "budgetrekening". Met ingang week 25 van 2011 tot week 1 van 2012 wordt op de bijdrage verplichting van de werkgever een korting verleend van 0,4%punt: de bijdrage wordt 0,0%. Met ingang van week 1 van 2012 tot en met week 8 van 2013 wordt een korting verleend van 0,2%punt: de bijdrage is dan 0,2%.

2. De werknemer kan over het tegoed van de geblokkeerde rekening beschikken ten behoeve van scholing. Hij is gerechtigd om meer op te nemen dan zijn tegoed, maar een negatief saldo mag maximaal € 1.000,- zijn.

ARTIKEL 65 – Vakbondsactiviteiten in de onderneming

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

1. De werknemersorganisaties kunnen elk uit de kring van hun leden binnen elke onderneming c.q. werkobject, dat daarvoor in aanmerking komt, een contactpersoon aanwijzen. Van deze aanwijzing wordt de werkgever mededeling gedaan.

2. De contactpersoon kan binnen de onderneming contact hebben met de overige in de onderneming werkzame leden van zijn organisatie(s).
3. De contactpersoon kan, indien dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten de werktijd mogelijk is, na overleg met de werkgever, binnen de werktijd contact hebben met bezoldigde functionarissen van zijn organisatie.
4. De contactpersoon kan binnen de werktijd contact hebben met de leden van de Ondernemingsraad, wanneer het initiatief daartoe van deze leden uitgaat.
5. De contactpersonen zullen in redelijke mate gebruik maken van de mogelijkheid vrijaf te krijgen met behoud van loon voor de in de leden 2, 3 en 4 genoemde activiteiten. Daarbij zal een maximum van 50 werkuren per jaar per 100 werknemers niet worden overschreden. Voor kleinere ondernemingen geldt deze verhouding naar rato.
6. De werkgever zal – als regel buiten bedrijfstijd – nadat hem daarom is verzocht, bedrijfsruimte beschikbaar stellen voor vergaderingen met de in lid 2 genoemde leden en/of de in lid 3 genoemde bezoldigde functionarissen van de vakorganisaties.
7. De werkgever draagt er zorg voor dat de contactpersoon niet vanwege zijn werkzaamheden in het kader van het vakbondswerk in de onderneming wordt benadeeld in zijn positie in de onderneming bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.
8. De ondernemer kan de dienstbetrekking van een werknemer die de functie bekleedt van contactpersoon, zoals bedoeld in lid 1 dan wel korter dan 2 jaar geleden deze functie bekleed heeft, niet doen beëindigen dan indien de beëindiging ook zou zijn geschied wanneer hij genoemde functie niet zou hebben bekleed.
9. Indien tussen werkgever en werknemer problemen ontstaan over de rechtspositie van de vakbondscontactpersoon, kan inschakeling plaatsvinden van een vanuit cao-partijen te benoemen "Commissie van goede diensten".

ARTIKEL 66 - Faciliteit vakbondscontributie

De werkgever werkt mee aan een verzoek van de werknemer om gebruik te maken van een betaling van de vakbondcontributie via het bruto loon. Als de werknemer heeft aangetoond de contributie aan zijn vakbond te hebben betaald, maakt de werkgever dit bedrag éénmaal per jaar netto over aan de werknemer en houdt het vervolgens in op het bruto loon van de werknemer. Indien deze regeling geen voordeel biedt aan de werknemer, vervalt deze. De verplichting van de werkgever geldt alleen indien in deze constructie de vakbondscontributie fiscaal aftrekbaar is van het bruto loon. Eventuele nadelige gevolgen van de toepassing van deze fiscale faciliteit voor werkgever of werknemer komen voor rekening van werknemer.

ARTIKEL 67 – Verzekering tegen ziektekosten

1. De werkgever vergoedt direct of indirect, bijvoorbeeld door middel van een door de werkgever voor zijn werknemers af te sluiten collectieve verzekering, aan de werknemer de kosten van fysiotherapie, voorzover deze niet gedekt worden uit het basispakket van de Zorgverzekeringswet.
2. Indien de werkgever niet voldoet aan de verplichting van lid 1 betaalt hij aan de werknemer een bedrag van € 10,- bruto per vier weken als bijdrage in een door de werknemer af te sluitende aanvullende verzekering, die kosten van fysiotherapie dekt. De werknemer overlegt in dat geval aan de werkgever een bewijs dat hij een dergelijke verzekering heeft afgesloten.

BIJLAGE 1 - aanbevelingen

1. Brand/diefstal

De werkgever zal op of bij een uit te voeren object – voor zover mogelijk – zorg dragen voor een af te sluiten ruimte voor het opbergen van de werkkleding en/of gereedschappen van de werknemer(s).

Deze ruimte dient door middel van een verzekering gedekt te zijn tegen schade wegens het geheel of gedeeltelijk verloren gaan van de werkkleding en/of gereedschappen ten gevolge van brand en/of diefstal.

2. Buitenlandse werknemers

De werkgever die één of meer buitenlandse werknemers in dienst heeft, zal zijn medewerking verlenen ter zake van:

– het volgen van een taalcursus: bevorderen dat deze werknemer(s) de Nederlandse taal gaat (gaan) leren;

– gezinshereniging: bij langdurig verblijf van deze werknemer(s) in Nederland helpen bij het verkrijgen van een verblijfsvergunning alsmede van geschikte huisvesting voor de gezinsleden.

3. Beschermingsmiddelen

Zowel werkgevers- als werknemersorganisaties zijn van mening, dat indien een werknemer 60 minuten aaneengesloten heeft gewerkt met een koolstofmasker of stofkaphelm, de werknemer enige tijd andere werkzaamheden gaat verrichten, waarbij deze beschermingsmiddelen niet behoeven te worden gebruikt.

4. Fysieke overbelasting

Cao-partijen zijn van mening dat uit het oogpunt van het voorkomen van fysieke overbelasting ten gevolge van hoge werkdruk het ongewenst is dat werknemers gedwongen worden tot het werken in tarief.

5. Sollicitatie-assistentie

Cao-partijen bevelen de samenwerkingsverbanden aan hun afgestudeerde leerlingen te helpen bij het zoeken naar een baan binnen de bedrijfstak.

BIJLAGE 2 - kwalificatiestructuur

Beschrijving niveaus landelijke kwalificatiestructuur (Wet Educatie Beroepsonderwijs)

	Verantwoordelijkheid	Takenpakket	Complexiteit
Niveau 4 Specialist / Middenkader	Het zelfstandig uitvoeren van het eigen takenpakket en dit kunnen verantwoorden naar collega's. Hiërarchische verantwoordelijkheid m.b.t. de planning, administratie, beheer en/of ontwikkeling van het gehele productiecycclus.	Voor het uitvoeren van de taken zijn specialistische vaardigheden en kennis en/of beroepsonafhankelijke kennis en vaardigheden noodzakelijk.	Combineren van bestaande procedures en bedenken van nieuwe procedures.
Niveau 3 Vakman	Het zelfstandig uitvoeren van het eigen takenpakket en dit kunnen verantwoorden naar collega's. Hiërarchische verantwoordelijkheid voor het toepassen van routines en standaardprocedures door anderen.	Voor het uitvoeren van de taken zijn beroepsgebonden vaardigheden en kennis noodzakelijk.	Toepassen, combineren of bedenken van standaardprocedures.
Niveau 2 Aankomend Vakman	De aankomend vakman verricht praktische werkzaamheden die onder begeleiding en sturing worden	Het takenpakket bestaat uit het voorbereiden, voorbehandelen en het aanbrengen van verfsystemen op diverse	Het takenpakket wordt uitgevoerd binnen de standaardprocedures.

	<p>uitgevoerd. Hij is collectief en coöperatief verantwoordelijk voor het realiseren van de opdracht.</p>	<p>ondergronden. De kennis en vaardigheden zijn beroepsgebonden.</p>	
<p>Niveau 1 Assistent</p>	<p>Het takenpakket van de assistent wordt uitgevoerd onder directe begeleiding van een vakman of leermeester.</p>	<p>Het takenpakket bestaat voornamelijk uit basisvaardigheden die betrekking hebben op voorbereiding en voorbehandelingen van eenvoudige objecten.</p>	<p>Het voorbereiden en uitvoeren van eenvoudige basisvaardigheden volgens methodische instructies.</p>

BIJLAGE 3 - buitenlandse werknemers

In overeenstemming met de Wet Arbeidsvoorwaarden Grensoverschrijdende Arbeid zijn de op de hieronder genoemde gebieden algemeen verbindend verklaarde bepalingen van deze cao ook van toepassing op ter beschikking gestelde werknemers, die tijdelijk in Nederland arbeid verrichten en waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door ander recht dan het Nederlandse recht. Een ter beschikking gestelde buitenlandse werknemer is daarbij iedere werknemer die tijdelijk in Nederland werkt maar gewoonlijk in een ander land van de Europese Unie werkt.

Het betreft de volgende gebieden:

- maximale werktijden en minimale rusttijden;
- minimum aantal vakantiedagen gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat;
- minimumlonen, daaronder begrepen vergoedingen voor overwerk en daaronder niet begrepen aanvullende bedrijfspensioenregelingen;
- voorwaarden voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, in het bijzonder voor uitzendbedrijven;
- gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk
- beschermende maatregelen met betrekking tot arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en zwangere of pas bevallen vrouwen;
- gelijke behandeling mannen en vrouwen.

In deze bijlage worden per gebied de toepasbare artikelen of delen van artikelen gedetailleerd beschreven. In de tweede kolom van de hiernavolgende tabellen zijn de toepasselijke artikelen, leden van de betreffende artikelen en in bepaalde gevallen een vervangende tekst genoemd.

Overeenkomstig de bepalingen van de WAGA zijn op deze ter beschikking gestelde werknemers de volgende artikelen van deze cao van toepassing:

Algemeen	Artikel 3 Begrippen en toepasselijkheid
Maximale werktijden en minimale rusttijden;	Artikel 10 Arbeidsduur werknemers Artikel 11 Werken op zaterdagen zondagen en feestdagen Artikel 12 Overwerk en verschoven arbeidstijd Artikel 32 Onwerkbaar weer en vorst Artikel 38 Onbetaald verlof Artikel 41 Reisure BIJLAGE 7 – Regeling arbeidstijden
Minimum aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat;	Artikel 33 Vakantierecht Artikel 34 Beloning tijdens vakantie: verlofwaarden Artikel 35 Vakantierecht werknemer UTA

	<p>Artikel 36 Vakantietoelage werknemer UTA Artikel 37 Arbeidsduurverkorting werknemer UTA</p>
<p>Minimumlonen, daaronder begrepen vergoedingen voor overwerk, en daaronder niet begrepen aanvullende bedrijfspensioenregelingen;</p>	<p>Artikel 20 Algemeen Artikel 21 Groepsindeling en functielijst Artikel 22 Lonen voor volwassen werknemers Artikel 23 Lonen voor jeugdige werknemers Artikel 24 Wijzigingen, indexering en verhogingen Artikel 25 Beloning overwerk Artikel 26 Beloning ploegendienst Artikel 27 Beloning consignatiedienst Artikel 28 Beloning verschoven arbeidstijd Artikel 40a Vergoeding reiskosten Artikel 42 Uitrustingsvergoeding Artikel 43 overige vergoedingen</p>
<p>Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;</p>	<p>Artikel 58 Arbeidsomstandigheden Artikel 59 Persoonlijke beschermingsmiddelen</p>
<p>Beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden van zwangere of pas bevallen vrouwen, kinderen en jongeren;</p>	<p>Artikel 53 Verbod tariefarbeid, werk in tanks en constructieschilderwerk</p>
<p>Gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie.</p>	

Artikel	Van toepassing zijnde delen
Artikel 3 Begrippen en toepasselijkheid	Lid 1 t/m 3 Lid 4 m.u.v. het bepaalde in lid b Lid 5 m.u.v. het bepaalde in lid d Lid 10 t/m 17
Artikel 4 Buitenlandse werknemers	Integraal
Artikel 10 Arbeidsduur werknemers	Lid 1 t/m 4
BIJLAGE 7 - Regeling arbeidstijden	Integraal
Artikel 11 Werken op zaterdagen, zondagen en feestdagen	Integraal
Artikel 12 Overwerk en verschoven arbeidstijd	Integraal
Artikel 20 Algemeen	Lid 1 "Bij elke loonbetaling zal aan de werknemer een schriftelijke specificatie worden verstrekt van het brutoloon, verdeeld in bijvoorbeeld garantieloon, prestatiebeloning of soortgelijke beloningscomponenten, overuren, reisuvergoeding en andere vergoedingen en/of toeslagen."
Artikel 21 Groepsindeling en functielijst	Integraal
Artikel 22 Lonen voor volwassen werknemers	Integraal Ten behoeve van de in de cao opgenomen diplomatoeslagen worden vergelijkbare in EG-verband erkende buitenlandse diploma's erkend. Hiervoor dient contact opgenomen te worden met het Informatiecentrum DiplomaWaardering (IcDW) tel. 079-3200174
Artikel 23 Lonen voor jeugdige werknemers	Integraal Ten behoeve van de in de cao opgenomen diploma's worden vergelijkbare in EG-verband erkende buitenlandse diploma's erkend. Hiervoor dient contact opgenomen te worden met het Informatiecentrum DiplomaWaardering (IcDW) tel. 079-3200174
Artikel 24 Wijzigingen, indexering en verhogingen	Integraal
Artikel 25 Beloning overwerk	Integraal
Artikel 26 Beloning ploegendienst	Integraal
Artikel 27 Beloning consignatiedienst	Integraal
Artikel 28 Beloning verschoven arbeidstijd	Integraal
Artikel 32 Onwerkbaar weer	Lid 1 t/m 3

en vorst	Lid 5 t/m 6
Artikel 33 Vakantierecht	Lid 1 met uitzondering van lid b Lid 2: "De werknemer heeft recht op een aaneensloten zomervakantieperiode van 3 weken, mits de werknemer voldoende verlofdagen heeft opgebouwd. Indien de werknemer hiervan geen gebruik maakt, zullen deze dagen in onderling overleg tussen werkgever en werknemer worden vastgesteld." Lid 3 t/m 8
Artikel 34 Beloning tijdens vakantie: verlofwaarden	"De werkgever is over iedere dag gehouden loon te betalen, over de in artikel 11 genoemde feestdagen, de in artikel 33 lid 1 genoemde verlofdagen, de in artikel 33 lid 3 sub b genoemde ATV-dagen." Lid 1: "De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% ten bedrage van het grondslaguurloon en eventuele prestatietoeslagen."
Artikel 35 Vakantie werknemer UTA	Lid 1 t/m 3 Lid 4 sub a t/m c Lid 5 t/m 6 Lid 7 sub b Lid 9 t/m 11
Artikel 36 Vakantietoeslag werknemer UTA	Lid 1 Lid 2 m.u.v. de zinsnede: "waaronder begrepen de uitkeringen krachtens de Ziektewet." Lid 3 t/m 4
Artikel 37 Arbeidsduurverkorting werknemer UTA	Lid 1 t/m 2 Lid 3: "Het recht op ATV-dagen vervalt indien de werknemer op deze dagen arbeidsongeschikt is of recht heeft op verzuim krachtens artikel 38."
Artikel 38 Onbetaald verlof	integraal
Artikel 40a Vergoeding reiskosten	Met dien verstande dat voor de afstandsbepaling gekeken wordt van de tijdelijke verblijfplaats in Nederland naar de plek waar het werk wordt uitgevoerd Lid 1 t/m 4 Lid 7 t/m 8
Artikel 41 Reisuren	Met dien verstande dat voor de afstandsbepaling gekeken wordt van de tijdelijke verblijfplaats in Nederland naar de plek waar het werk wordt uitgevoerd Lid 1 t/m 5a Lid 7
Artikel 42 Uitrustingsvergoeding	Integraal
Artikel 43 Overige vergoedingen	Integraal

Artikel 53 Verbod tariefarbeid, werk in tanks en constructieschilderwerk	Integraal
Artikel 58 Arbeidsomstandigheden	integraal
Artikel 59 Persoonlijke beschermingsmiddelen	Lid 1 Lid 2 met uitzondering van de zinsnede “de vierde en volgende overtreding kan aanleiding zijn tot ontslag”.

Bijlage 4 - Loonschalen leerlingen in vakopleiding

Jeugdige werknemers in vakopleiding ontvangen ook over de dag dat ze naar school gaan loon. Dit loon wordt afgeleid van een referentie-uurloon. Leerlingen in dienst van SPOS-en en andere leerbedrijven ontvangen loon over 37,5 uur (=referentie-uurloon x 0,8 x 37,5 uur).

Leerlingen van SPOS-en ontvangen de eerste vier maanden loon over 30 uur (=referentie-uurloon x 0,75 x 30 uur).

In de cao zijn de omgerekende uurlonen opgenomen.

Hieronder volgen de referentie-uurlonen waarvan deze uurlonen zijn afgeleid en de uurlonen, die gelden voor SPOS-leerlingen gedurende de eerste vier maanden van de opleiding.

	Werknemers in opleiding assistent (niveau 1) Referentielonen				
Leeftijd	1-03-11	20-06-11	2-01-12	18-06-12	31-12-12
16 jaar	4,98	5,03	5,08	5,13	5,18
17 jaar	5,89	5,95	6,01	6,07	6,13
18 jaar	7,10	7,17	7,24	7,31	7,38
19 jaar	9,40	9,49	9,58	9,68	9,78
20 jaar	10,73	10,84	10,95	11,06	11,17
21 jaar	12,36	12,48	12,60	12,73	12,86

Werknemers in opleiding assistent (niveau 1)

	SPOS eerste vier maanden (22,5 naar 30 uur, factor 0,75 x referentielonen)
--	--

Leeftijd	1-03-11	20-06-11	2-01-12	18-06-12	31-12-12
16 jaar	3,74 112,20	3,77 113,10	3,81 114,30	3,85 115,50	3,89 116,70
17 jaar	4,42 132,60	4,46 133,80	4,51 135,30	4,55 136,50	4,60 138,00
18 jaar	5,33 159,90	5,38 161,40	5,43 162,90	5,48 164,40	5,54 166,20
19 jaar	7,05 211,50	7,12 213,60	7,19 215,70	7,26 217,80	7,34 220,20
20 jaar	8,05 241,50	8,13 243,90	8,21 246,30	8,30 249,00	8,38 251,40
21 jaar	9,27 278,10	9,36 280,80	9,45 283,50	9,55 286,50	9,65 289,50

Jeugdige werknemers in opleiding schilder (niveau 2)

Werknemers in opleiding schilder (niveau 2) Referentielonen					
Leeftijd	1-03-11	20-06-11	2-01-12	18-06-12	31-12-12
16 jaar	5,72	5,78	5,84	5,90	5,96
17 jaar	6,76	6,83	6,90	6,97	7,04
18 jaar	8,14	8,22	8,30	8,38	8,46

19 jaar	10,76	10,87	10,98	11,09	11,20
20 jaar	12,37	12,49	12,61	12,74	12,87
21 jaar	14,21	14,35	14,49	14,63	14,78

SPOS eerste vier maanden (22,5 naar 30 uur, factor 0,75 x referentielonen)					
Leeftijd	1-03-11	20-06-11	2-01-12	18-06-12	31-12-12
16 jaar	4,29 128,70	4,34 130,20	4,38 131,40	4,43 132,90	4,47 134,10
17 jaar	5,07 152,10	5,12 153,60	5,18 155,40	5,23 156,90	5,28 158,40
18 jaar	6,11 183,30	6,17 185,10	6,23 186,90	6,29 188,70	6,35 190,50
19 jaar	8,07 242,10	8,15 244,50	8,24 247,20	8,32 249,60	8,40 252,00
20 jaar	9,28 278,40	9,37 281,10	9,46 283,80	9,56 286,80	9,65 289,50
21 jaar	10,66 319,80	10,76 322,80	10,87 326,10	10,97 329,10	11,09 332,70

Jeugdige werknemers in opleiding gezet (niveau 3)

SPOS + overige leerbedrijven (30 naar 37,5 uur, factor = 0,80 van referentie-
uurloon)

	Werknemers in opleiding gezet (niveau 3) referentielonen				
Leeftijd	1-03-11	20-06-11	2-01-12	18-06-12	31-12-12
17 jaar	7,12	7,19	7,26	7,33	7,40
18 jaar	8,97	9,06	9,15	9,24	9,33
19 jaar	10,99	11,10	11,21	11,32	11,43
20 jaar	12,64	12,77	12,90	13,03	13,16
21 jaar	14,45	14,59	14,74	14,89	15,04

BIJLAGE 5 - individu-gericht pakket preventiezorg

Het pakket individugerichte preventiezorg, als bedoeld in artikel 55 lid 2 omvat:

- Een intredekeuring als bedoeld in artikel 56
De intredekeuring is een functiegericht onderzoek, waarbij zorgvuldige afweging plaatsvindt van de belasting van het werk en de belastbaarheid van de werknemer. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de bouwspecifieke beoordelingsrichtlijnen "Arbeidsgeschiktheid" van de Stichting Arbouw.
- Het Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek voor Jongeren op vrijwillige basis, een jaar na intrede in de bedrijfstak, waarbij de afweging tussen de belasting van het werk en de belastbaarheid van de werknemer zal plaatsvinden en de werknemer een gericht advies krijgt met betrekking tot een gezonde en veilige invulling van de functie.
- Het Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek (PAGO). Dit PAGO vangt aan op de leeftijd van 16 jaar en vervolgens op de leeftijden 20, 24, 28, 32, 36, 40, 42, 44, 46, 48, 50, 52, 54, 56, 58, 60, 62 en 64 jaar. Daarna individueel op indicatie.
- Een Arbo-spreekuur, dat de werknemer spontaan kan bezoeken.
- Vervolgactiviteiten, voorzover de hiervoor genoemde activiteiten daartoe aanleiding geven.

De activiteiten in het kader van het individugerichte pakket preventiezorg worden uitgevoerd door gecertificeerde arbodiensten, die voldoen aan de door de Stichting Arbouw vastgestelde kwaliteitseisen. De arbodiensten zijn verplicht de door hen verzamelde werknemersgegevens door te geven aan de Stichting Arbouw op een wijze die door de Stichting Arbouw is voorgeschreven. Voornoemde activiteiten worden door de Stichting Arbouw aan de arbodienst vergoed op basis van contractuele afspraken.

De werknemer heeft – in aanvulling op het PAGO - in de hieronder genoemde beroepen en/of werkzaamheden recht op een Gericht Periodiek Onderzoek (GPO):

- torenkraanbestuurders: elke twee jaar of frequenter op indicatie;
- werknemers, die werkzaam zijn op terreinen van de chemische industrie dan wel werken met vervuilde grond: elk jaar;
- werknemers, die hun werk doen met behulp van persluchtapparatuur: tot 50^{ste} levensjaar eens per 2 jaar, daarna elk jaar;
- werknemers, die werken met asbest: voor aanvang van het werk waarbij blootstelling aan asbest boven het actieniveau mogelijk is, daarna tot 50^{ste} levensjaar eens per 2 jaar. Vanaf het 50^{ste} levensjaar kan worden volstaan met het PAGO.

Het GPO wordt met de extra frequentie in aanvulling op het PAGO uitgevoerd. Daarbij kan de werknemer op de PAGO-gerechtigde leeftijden op normale wijze van het PAGO gebruik maken.

De werkgever dient voor het GPO zelf afspraken met de arbodienst te maken en de kosten daarvoor ook zelf te dragen. Hierbij geldt de voorwaarde dat de arbodienst een samenwerkingsovereenkomst met de Stichting Arbouw heeft en het GPO overeenkomstig de door de Stichting Arbouw vastgestelde uitvoeringsprotocollen uitvoert.

De werkgever krijgt de mogelijkheid de periodieke keuring zodanig te regelen dat een arbodienst, die een samenwerkingsovereenkomst met Arbouw heeft gesloten deze uitvoert – en binnen de grenzen van de privacywetgeving en het medisch beroepsgeheim aan de werkgever rapporteert-, zodat keuring, controle en (preventieve) behandeling beter op elkaar aansluiten.

BIJLAGE 6 - vierdaagse werkweek voor werknemers van 55 jaar en ouder

Werknemers van 55 jaar of ouder kunnen vier dagen per week gaan werken. De wijze van invulling van deze vierdaagse werkweek wordt in onderling overleg tussen werknemer en werkgever vastgesteld. De werknemer heeft de mogelijkheid het gehele jaar of een gedeelte van het jaar vier dagen per week te werken. De vierdaagse werkweek wordt gerealiseerd door het opnemen van vrij opneembare snipperdagen, dagen voor extra verlof oudere werknemers en het inkopen van dagen.

Weken waarin al minder dan 5 dagen wordt gewerkt zijn:

periode		benodigde verlofdagen
zomersluiting	3 weken	15 verlofdagen
wintersluiting	3 weken	7 (in 2011) 5 (in 2012) verlofdagen
Goede Vrijdag	1 week	
Pasen	1 week	
Hemelvaart	1 week	1 verlofdag
Koninginnedag	1 week	
Pinksteren	1 week	
In totaal	11 weken	23 (in 2011) en 21 (in 2012) verlofdagen

Van het jaar resteren dan 41 weken, waarvoor de werknemer een dag moet inkopen om tot een vierdaagse werkweek te komen.

Voor het inkopen van die dagen, zijn afhankelijk van de leeftijd nog verlofdagen beschikbaar. Van de 25 standaard verlofdagen blijven 2 of 4 (in verband met 7 en 5 benodigde verlofdagen voor de wintersluiting) vrij opneembare snipperdagen over. Ook de dagen extra verlof voor oudere werknemers: de 55+ regeling kunnen worden gebruikt. De overige dagen moeten worden "ingekocht".

Het gaat om het volgende aantal dagen:

2011		
leeftijd	beschikbare dagen	in te kopen dagen
55	$2 + 10 = 12$	$41 - 12 = 29$
56	$2 + 11 = 13$	$41 - 13 = 28$
57	$2 + 12 = 14$	$41 - 14 = 27$
58	$2 + 13 = 15$	$41 - 15 = 26$
59	$2 + 14 = 16$	$41 - 16 = 25$
60 t/m 64	$2 + 15 = 17$	$41 - 17 = 24$

2012		
leeftijd	beschikbare	in te kopen

	dagen	dagen
55	$4 + 10 = 14$	$41 - 14 = 27$
56	$4 + 11 = 15$	$41 - 15 = 26$
57	$4 + 12 = 16$	$41 - 16 = 25$
58	$4 + 13 = 17$	$41 - 17 = 24$
59	$4 + 14 = 18$	$41 - 18 = 23$
60 t/m 64	$4 + 15 = 19$	$41 - 19 = 22$

Werknemers van 60 jaar of ouder hebben, naast de hiervoor vermelde dagen, in het jaar voorafgaand aan hun pensionering (vroegpensioen of ouderdomspensioen) recht op zoveel extra doorbetaalde verlofdagen als nodig is, met een maximum van 25 dagen, om een vierdaagse werkweek te realiseren.

Inkopen van dagen:

Het inkopen van dagen gebeurt door het opnemen van onbetaald verlof. De werkgever betaalt in de weken dat vier dagen gewerkt wordt en geen verlofdagen meer beschikbaar zijn, ook maar over vier dagen loon. De werknemer levert loon in en bouwt over minder uren vakantierechten en pensioenrechten op.

Indien de werkgever daaraan mee wenst te werken kan gekomen worden tot een lager uurloon genomen over het gehele jaar, waardoor het gehele jaar door hetzelfde loon wordt ontvangen. Ook daarbij wordt opbouw van vakantierechten en pensioenpremie relatief lager.

De werknemer levert loon in tegenover extra vrije tijd.

BIJLAGE 7 - regeling arbeidstijden

Normen arbeidstijden voor werknemers van 18 jaar en ouder		
Maximum arbeidstijd		
	per dienst	9 uur 11 uur in geval van incidenteel overwerk
	per week	45 uur 54 uur in geval van incidenteel overwerk
	per 4 weken	gemiddeld 45 uur per week (180 uur) gemiddeld 54 uur per week (216 uur) in geval van incidenteel overwerk
	per week per 13 weken	gemiddeld 40 uur per week (520 uur) gemiddeld 45 uur in geval van incidenteel overwerk
Rusttijden		
	dagelijkse rust	11 uur (aaneengesloten) (1x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)
	wekelijkse rust	36 uur (aaneengesloten) per periode van 7 x 24 uur of 60 uur per periode van 9 x 24 uur (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur)
Pauze		
	minimale pauze tijd	15 minuten
	bij > 5,5 uur arbeid per dienst	30 minuten
	bij > 8 uur arbeid per dienst	45 minuten waarvan 30 minuten aaneengesloten
	bij > 10 uur arbeid per dienst	60 minuten, waarvan 30 minuten aaneengesloten
Zondagrust		
	zondagsarbeid	geen arbeid op zondag, tenzij: - het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit - de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en de OR, of bij ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt

	vrije zondagen	ten minste 4 vrije zondagen per 13 weken
Nachtarbeid		
nachtdienst: > 1 uur arbeid tussen 00:00 en 06:00 uur	arbeidstijd per dienst	8 uur 9 uur indien sprake is van overwerk
	arbeidstijd per 4 weken	gemiddeld 45 uur per week (180 uur) gemiddeld 54 uur per week (216 uur) indien sprake is van overwerk
	arbeidstijd per 13 weken	gemiddeld 40 uur per 13 weken (520 uur) geldt ook als sprake is van overwerk
	rusttijd na nachtdienst geldt voor nachtdiensten eindigend ná 02:00 uur	14 uur
	rusttijd na een reeks (3 of meer) nachtdiensten	48 uur
	max. achtereenvolgende nachtdiensten	5 (6 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)
	max. aantal	10 nachtdiensten per 4 weken of 25 nachtdiensten per 13 weken (16 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)
Consignatie		
	consignatieverbod	per 4 weken 2 tijdruimten van elk minimaal 7 x 24 uur zonder consignatie geen consignatie vóór en ná een nachtdienst
	arbeidstijd per 24 uur	13 uur
	arbeidstijd per week	60 uur
	arbeidstijd per 4 weken	gemiddeld 60 uur per week (240 uur)
	arbeidstijd per 13 weken	45 uur per week (585 uur) 40 uur per week (520 uur) indien de consignatie geheel of gedeeltelijk de periode tussen 00:00 en 06:00 uur omvat
	Minimum arbeidstijd bij oproep in consignatie	30 minuten

Aanvullende bepalingen voor werknemers van 16 of 17 jaar		
Maximum arbeidstijd		
	per dienst	9 uur
	per week	45 uur
	per 4 weken	gemiddeld 40 uur per week (160 uur)
Pauze en rusttijden		
	minimale pauze tijd	15 minuten
	pauze bij > 4,5 uur per dienst	30 minuten
	dagelijkse rust	12 uur (aaneengesloten waarin begrepen de periode van 22.00 uur tot 06.00 uur of de periode van 23.00 uur tot 07.00 uur)
	wekelijkse rust	36 uur (aaneengesloten) per periode van 7 x 24 uur
	werken op zondag	bij werken op zondag is de voorafgaande zaterdag vrij
	schooltijd	schooltijd is arbeidstijd

BIJLAGE 8 - Jaarmodel

Voorbeeld overeenkomst jaarmodel

0. Doel en invoering jaarmodel

Wat is het jaarmodel?

Het jaarmodel is een pakket van rechten en plichten, conform artikel 19 van de cao, voor zowel de werkgever als de werknemer waarmee de winterwerkloosheid wordt voorkomen. Voor de werknemer is werk- en inkomenszekerheid van belang.

Hoe kan een jaarmodel worden ingevoerd?

Op verzoek van de werknemers

Werknemers kunnen de werkgever schriftelijk verzoeken om voor hen het sociaal jaarmodel van toepassing te verklaren. De werkgever neemt dit verzoek in behandeling. Vervolgens stelt hij zo spoedig mogelijk, maar in ieder geval binnen 8 weken, de werknemers schriftelijk van zijn besluit in kennis. Indien hij niet ingaat op het verzoek, dient hij dit schriftelijk met redenen omkleed toe te lichten.

Op verzoek van de werkgever

De werkgever kan zelf het initiatief nemen voor de invoering van een jaarmodel. De werkgever moet het voorstel voor een jaarmodel voorleggen aan werknemers. In artikel 19 lid 3 van de cao staat aangegeven op welke wijze binnen een onderneming besloten kan worden tot deelname aan een jaarmodel en hoeveel werknemers daarmee moeten instemmen. Het is belangrijk dat er een groot draagvlak onder de werknemers is.

Echter het maken van afspraken over deelname aan het jaarmodel is vrijwillig, en kan dus noch door de werkgever, noch door de werknemer worden afgedwongen.

1. Looptijd

Het jaarmodel gaat met ingang van week 13 van jaar xxxx in en loopt tot en met week 12 van jaar yyyy.

2. Het dienstverband

Werknemers die volgens het jaarmodel gaan werken hebben of krijgen een dienstverband voor onbepaalde tijd. Bestaande contracten voor onbepaalde tijd blijven dus ongewijzigd. Contracten voor bepaalde tijd worden (na einde contract en gebleken geschiktheid) omgezet in contracten voor onbepaalde tijd.

Nieuwe werknemers

Bij het aannemen van nieuwe medewerkers zal dit jaarmodel een onderdeel vormen van de arbeidsvoorwaarden.

Beëindigen van het dienstverband

In beginsel kan het dienstverband niet worden beëindigd. Het doel van het jaarmodel is immers de werknemer gedurende het hele jaar in dienst te houden.

Beëindigen van het dienstverband met wederzijds goedvinden

Uiteraard kan het dienstverband wel met wederzijds goedvinden van werkgever en werknemer worden verbroken.

Beëindigen van het dienstverband om dringende of gewichtige redenen
Ook indien er sprake is van dringende of gewichtige redenen zoals omschreven in het Burgerlijk Wetboek kan het dienstverband worden opgezegd of ontbonden.

Bedrijfseconomische omstandigheden

Indien de continuïteit van het bedrijf in gevaar komt kan het dienstverband met inachtneming van de geldende wettelijke procedures ook eindigen. De werkgever moet in dit geval tijdig (voordat er is begonnen met het opnemen van gespaarde uren) contact opnemen met de bestuurders van de vakbonden teneinde tot afspraken te komen over de uitbetaling van de gespaarde uren en de wijze waarop omgegaan wordt met het tekort aan werk in het laagseizoen waarvoor de werkgarantie geldt. Deze afspraken worden vastgelegd in een sociaal plan. Bij het einde van het dienstverband worden de opgebouwde extra uren (inclusief toeslagen) uitbetaald.

Uitbetaling uren bij einde dienstverband

Bij het einde van het dienstverband worden de opgebouwde extra uren en reisuren uitbetaald. De extra opgebouwde uren worden tegen een tarief van 125% uitbetaald (= extra uur + vakantiebon)

Beëindigen dienstverband op eigen verzoek

Indien een werknemer, op eigen verzoek, en voor opname van de winteruren het bedrijf verlaat, wordt de tot op dat moment verkregen tantième van het lopende jaarmodel verrekend met de uit te betalen gespaarde uren. De extra opgebouwde uren worden tegen een tarief van 125% uitbetaald (= extra uur + vakantiebon)

3. Afspraken over arbeidstijden

Het jaar wordt ingedeeld in 2 seizoenen. Gedurende het hoogseizoen worden extra uren gewerkt. In het laagseizoen wordt korter gewerkt.

Hoogseizoen: van week 13 t/m week 44

Laagseizoen: van week 45 t/m week 12

4. Opbouwen van extra verlof

A. Meer uren werken in hoogseizoen

De voorwaarden voor het jaarmodel maken het mogelijk uren op te sparen. De werkgever en werknemer komen overeen dat de door de werknemer gemaakte uren boven de gemiddelde werkweek van 37,5 uur, overuren en reisuren die voor uitbetaling in aanmerking komen, niet uit te betalen maar op te sparen.

Overeengekomen werktijden

Hoogseizoen

De werktijden van week 13 t/m 44 zijn als volgt:

07.00 – 15.45 uur

werktijd 8 uur per dag

Laagseizoen

De werktijden van week 45 t/m 12 zijn als volgt:

07.00 – 15.15 uur

werktijd 7½ uur per dag

De pauzetijden zijn als volgt:

Ochtend : 9.00 – 9.15 uur

Middag : 12.30 – 13.00 uur

Feestdagen gedurende de looptijd van het jaarmodel

Op zaterdag, zondag en op de algemene erkende christelijke feestdagen, bedoeld in artikel 11 van de cao, wordt niet gewerkt. De feestdagen gedurende de looptijd van dit jaarmodel zijn: tweede paasdag, Goede Vrijdag, Koninginnedag, Hemelvaartsdag en tweede pinksterdag. De dag na Hemelvaartsdag is een verplichte snipperdag in de cao.

Werktijden gedurende de looptijd van het jaarmodel

Werknemers worden geacht zich aan de pauze en werktijden te houden. Van de pauze en werktijden mag alleen worden afgeweken indien hiervoor van tevoren schriftelijk toestemming is verleend door de directie. Indien in bepaalde situaties de werkplek eerder sluit en zo de werktijden niet kunnen worden nagekomen, is er overleg met projectleider en directie om hiervoor maatregelen te treffen. Indien er geen mogelijkheid is de niet gewerkte uren in te halen komen de eventueel te weinig gemaakte uren komen voor rekening van de werkgever.

B. Extra verlof en tantième

B.1 Kopen extra verlofdagen: naast extra uren werken in het hoogseizoen (meerwerkuren) kan ook meer verlof in het laagseizoen worden opgebouwd door op jaarbasis gemiddeld minder dan 37,5 uren per week te gaan werken. Het bruto loon wordt dan evenredig lager.

Het brutoloon is gebaseerd op een werkweek van:

- Keuze 1 37,5 uur (geen verlofdagen kopen)
- Keuze 2 37 uur (kopen 3 extra verlofdagen)
- Keuze 3 36,5 uur (kopen 6 extra verlofdagen)
- Keuze 4 36 uur (kopen 9 extra verlofdagen)

B.2. Tantième

Als werknemers conform B.1 door het verkorten van de gemiddelde werkweek extra verlof kopen, verstrekt de werkgever de werknemers een tegemoetkoming in de vorm van een tantième (zie voor de hoogte: 9).

- Het tantième wordt onder alle omstandigheden uitgekeerd.
- Bij opname van 55+ dagen zal ook het tantième betaald worden.

B.3. Andere bronnen voor opbouw extra verlof

Om een totale opbouw van opname-uren te behalen kunnen, indien gewenst, ingeleverd worden:

1. Leeftijdsgedagen
2. Reizen en overuren

Een werknemer kan (op eigen verzoek) ook reizen en/of overuren inzetten (tegen de factoren zoals vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst of de respectievelijke artikelen 41 en 25 van de cao).

Artikel 41 (reizen) zegt dat werknemers, behoudens de eerste 60 minuten per dag, de reizen vergoed krijgen tegen het voor die werknemer geldende

grondslaguurloon. Indien een werknemer als bestuurder van een auto met inzittenden optreedt, zal hem ook de eerste 60 minuten reistijd worden vergoed.

Artikel 25 (compensatie overwerk) zegt dat indien een werknemer kiest voor beloning van overwerk aan hem boven het grondslaguurloon per uur een toeslag wordt betaald:

A: voor het eerste, tweede en derde overuur: 25% van het grondslaguurloon;

B: voor elk volgend overuur: 50% van het grondslaguurloon;

C: voor elk op zaterdag gewerkt uur: 40% van het grondslaguurloon;

D: voor elk op zondag gewerkt uur: 100% van het grondslaguurloon.

In het bedrijf wordt afgesproken dat reizen worden uitbetaald volgens art. 41 van de cao of zoals afgesproken in de individuele arbeidsovereenkomst.

Bij schildersbedrijf wordt afgesproken dat een reisuur werkuur is. (Gemiddeld staan 3 reizen voor 2 gewerkte uren).

Totale opbouwuur per jaar (= ... dagen)

5. Opnemen verlof in laagseizoen

De opgebouwde uren worden vervolgens in het laagseizoen in vrije tijd opgenomen. In deze periode zit eveneens de collectieve wintersluiting van drie weken. Op deze manier wordt in dit geval voor opname in het laagseizoen een totale verlofperiode van wekendagen enuur gecreëerd.

Het verlof zal in hele dagen worden opgenomen.

Kans op doorwerken tijdens verlof opname-uren

Bij genoeg winterwerk is er een kans dat de medewerker tijdens het opnemen van de verlofdagen extra kan doorwerken.

Slecht of onwerkbaar weer

Het opnemen van verlofuren kan niet worden ingezet om reden van slecht of onwerkbaar weer. Uiteraard geldt dit niet indien de vrije dagen reeds gepland waren.

Vaststellen en bekendmaken van het verlof

Cao-partijen stellen de data van de collectieve wintersluiting vast. Deelnemers aan het jaarmodel hoeven deze wintersluiting niet te volgen. De verlofperioden uit opname-uren worden in goed onderling overleg vastgesteld. Werknemers hebben inspraak in de vaststelling van de verlofperiode; indien de werknemer hier gebruik van wil maken dient hij dit voor week 45 kenbaar te maken bij de werkgever met omschrijving van de gevraagde periode en de reden. De werkgever zal een aanvraag honoreren, tenzij bedrijfsorganisatorische redenen zich hiertegen verzetten. De planning van de werkgever voor de opname van verlofuren moet minimaal 3 weken van te voren bekend zijn.

6. Overig verlof

Zomervakantie

De werknemer heeft in het hoogseizoen recht op drie aaneengesloten weken zomervakantie.

Opbouw van roostervrije dagen tijdens verlof

Tijdens de opbouw- en opnameperiode worden de roostervrije dagen opgebouwd overeenkomstig de cao.

7. Overschotten en tekorten

Teveel opgebouwde uren

Wanneer een werknemer meer uren heeft opgebouwd dan nodig (voor opname in het laagseizoen) zijn er 3 mogelijkheden, namelijk ze worden:

- A. uiterlijk in week 12 aan de medewerker uitbetaald;
- B. op verzoek van de werknemer op een levenslooptekening gestort;
- C. tot een maximum van 37,5 uur in overleg tussen werkgever en werknemer meegenomen naar het nieuwe jaarmodel.

De extra opgebouwde uren worden tegen een tarief van 125% uitbetaald (= extra uur + vakantiebon)

De extra opgebouwde uren worden tegen een tarief van 125% uitbetaald (= extra uur + vakantiebon)

Te weinig opgebouwde uren

Wanneer er meer vrijgenomen wordt (onbetaald verlof) in de periode van week 13 t/m 44 dan waar men recht op heeft conform artikel 33, heeft men in de periode van week 45 t/m week 12 de te weinig opgebouwde uren onbetaald vrij of de werkgever biedt extra werk aan in het laagseizoen.

Gedurende de looptijd van het jaarmodel kunnen er geen minder uren ontstaan vanwege het feit dat de werkgever te weinig werk heeft. M.a.w afspraak is dat er uren worden opgebouwd voor opname in het laagseizoen. Indien er meer nodig is dan zijn deze meer uren voor rekening van de werkgever.

Reeds opgebouwd spaarurentegoed in oude systeem

De spaaruren welke zijn opgebouwd in een eventueel oud spaarsysteem zullen uiterlijk in week 12 worden afgerekend. Het is niet mogelijk om een jaarmodel te starten met min-uren (negatief spaarsaldo).

8. Bijzondere situaties

8.1. Ziekte

Geen opbouw van uren voor het jaarmodel tijdens ziekte

Indien de werknemer op een of meerdere dagen wegens ziekte of onbetaald verlof niet werkt, komen de voor die dagen gemaakte afspraken over opbouw uren (in het hoogseizoen) te vervallen.

Indien een werknemer in de winterperiode (laagseizoen) ziek is komen de afspraken over het inleveren van uren te vervallen.

Toelichting:

Daar je tijdens ziekte geen 0,5 uur per dag opbouwt, kan er een tekort aan uren ontstaan voor de opname van het afgesproken aantal vrije dagen. Als er te weinig uren zijn opgebouwd door ziekte wordt er standaard tijdens het laagseizoen compenserend werk aangeboden voor de dagen welke een werknemer niet heeft kunnen opbouwen.

Tijdens ziekte gaat de opbouw vanuit het salaris (3, 6 of 9 vakantiedagen) gewoon door. Een werknemer spaart dus altijd de afgesproken 3, 6 of 9 vakantiedagen!

Een werknemer die gedurende de looptijd van het jaarmodel ernstig ziek wordt waardoor de mogelijkheid bestaat dat deze in de WIA komt, zal zich per direct terugtrekken uit het jaarmodel waardoor de verloning weer op 37,5 uur wordt gesteld.

8.2 55+ dagen:

Bij langer werken in het hoogseizoen, indien afgesproken in dit jaarmodel, zal bij de opname van een 55+ dag in het hoogseizoen de extra tijd per dag (bijv. 0,5 uur) toch gespaard worden.

(De bijdrage van uren uit het salaris van 0,5, 1 of 1,5 uur wordt altijd gespaard dus ook bij opname van een 55+ dag).

8.3 Kort verzuim

Indien een werknemer een bezoek brengt aan tandarts/huisarts o.i.d dan gaat de opbouw van het half uur gewoon door.

Vb: Werktijden zijn van 7.00 – 15.45

Een werknemer komt om 9.00 uur op het werk vanwege een bezoek aan de huisarts dan zullen er 2 uren niet worden uitbetaald (kort verzuim regeling) maar is er deze dag wel een half uur gespaard voor het wintermodel.

9. Het loon in de opbouw- en opnameperiode

De hoogte van het loon gedurende de looptijd van het jaarmodel is gebaseerd op een werkweek van

- Keuze 1 37,5 uur (geen verlofdagen kopen)
- Keuze 2 37 uur (kopen 3 extra verlofdagen)
- Keuze 3 36,5 uur (kopen 6 extra verlofdagen)
- Keuze 4 36 uur (kopen 9 extra verlofdagen)

Naast het loon vindt ook de bijboeking plaats van de vakantierechtwaarde en overige bijdrage- en premieverplichtingen. Bijboeking zal zowel in de opbouwperiode als in de opnameperiode geschieden.

Tantième

Indien het loon is gebaseerd op een gemiddelde werkweek van minder dan 37,5 uur wordt er een tantième uitbetaald. Over ieder gewerkt uur (niet de reisen) wordt een bruto tantième betaald van:

	Inkoop (werkweek)		
Uurloon	3 dagen (37 uur)	6 dagen (36,5 uur)	9 dagen (36 uur)
Tot € 18,14	€ 0,15	€ 0,28	€ 0,42
€ 18,14 - € 18,90	€ 0,15	€ 0,28	€ 0,45
€ 18,90 - € 19,28	€ 0,15	€ 0,30	€ 0,45
€ 19,28 - € 19,66	€ 0,16	€ 0,30	€ 0,45
€ 19,66 en hoger	€ 0,16	€ 0,30	€ 0,48

De tantièmebedragen worden in verband met de loonsverhogingen volgens de cao iedere twee jaar opnieuw vastgesteld, voor het eerst per week 13 van 2012. De tantième wordt 1x per 4 weken uitbetaald

Geen loondoorbetaling bij vakantie- en feestdagen

Tijdens de vakantie- en feestdagen vindt geen loonbetaling plaats door de werkgever zoals bepaald is in de cao voor het schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf.

Vermelding opbouw- en opname-uren op de loonstrook

Op of bij de loonstrook zal het aantal opgebouwde extra uren en reisureten ten behoeve van de opnameperiode worden vermeld. Eveneens zal het aantal uren dat is opgenomen worden weergegeven.

10. Verlenging jaarmodel

In de maanden voorafgaande aan einde jaarmodel (1^e jaar) wordt e.e.a. op initiatief van de werkgever met de werknemers geëvalueerd en zal besloten worden of een vervolg wenselijk is.

Na afloop van de volgende jaren zal er in goed overleg tussen werkgever en werknemers besloten worden op welke wijze er geëvalueerd en verlengd zal worden.

Werknemers kunnen zich bij de evaluatie en verlenging laten bijstaan door vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties. De werkgever kan zich laten bijstaan door vertegenwoordigers van de werkgeversorganisatie.

Samenvattend schema

	Opbouwperiode	Opnameperiode
Periode	Week 13 t/m week 44	Week 45 t/m week 12
Spaarmogelijkheden	Extra uren, overuren, reisureten 55+ dagen	Extra uren, overuren en reisureten, 55+ dagen
Verlof	3 weken bouwvakantie onbetaald verlof feestdagen +collectief vastgestelde vrije dagen extra verlof oudere werknemers	3 weken wintersluiting dagen uit opname-uren onbetaald verlof extra verlof oudere werknemers feestdagen + indien gekozen de collectief vastgestelde vrije dagen
Werktijden	Week 13 t/m week 44 07.00 – 15.45 uur, werktijd 8 uur per dag	Week 45 t/m week 12 07.00 – 15.15 uur, werktijd 7,5 uur per dag
Pauze	09.00 – 09.15 12.30 – 13.00	09.00 – 09.15 12.30 – 13.00

11. cao en melding

- De cao voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf blijft van toepassing.

- De werkgever legt het binnen zijn bedrijf - voor de eerste maal of na evaluatie - overeengekomen jaarmodel uiterlijk in week 12 ter toetsing voor aan de secretaris van cao-partijen.

Getekend te

Datum

Bedrijf:

.....,
directeur

.....
werknemers

BIJLAGE 9 - belangrijke adressen

FNV Afbouw en Onderhoud
(Houttuinlaan 3)
Postbus 520
3440 AM WOERDEN
Tel: 088-5757000
www.fnvafbouwenonderhoud.nl

CNV Vakmensen
(Tiberdreef 4)
Postbus 2525
3500 GM UTRECHT
Tel: 0900-4222684
www.cnvvakmensen.nl

De Koninklijke Vereniging Federatie van Ondernemers in de Schilders-,
,Onderhouds-, Metaalconserverings- en Glasbranche FOSAG
(Coenecoop 5)
Postbus 30
2740 AA WADDINXVEEN
Tel: 0182 – 571444
www.fosag.nl

Secretaris van cao-partijen
(Burg. Elsenlaan 321)
Postbus 11
2280 AA Rijswijk
e-mail: m.vanwingen@ao-services.nl
Tel: 070-3366152

Stichting Arbouw
(Centuurbaan 2)
Postbus 213
3840 AE HARDERWIJK
Tel: 0341 – 466284
www.arbouw.nl

Stichting Savantis Vakcentrum Afbouw en Onderhoud, Presentatie en
Communicatie. Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (Savantis)
(Limaweg 25)
Postbus 76
2740 AB WADDINXVEEN
Tel: 0182 – 641111
www.savantis.nl

cao 2011-2013

A&O Services
(Burg. Elsenlaan 321)
Postbus 11
2282 AA RIJSWIJK
Tel: 070 – 3366111
www.ao-services.nl

Trefwoordenregister

A

A&O Services, 15, 17, 48
Aanvulling WW, 48
Arbeidsduur, 19
Arbeidsomstandigheden, 67, 69
Arbeidsongeschiktheid, 46, 47
loonbetaling, 46
Arbeidsovereenkomst, 19
Arbocatalogus, 69
Arbouw, 15, 67, 68, 69, 70, 87, 88
Asbest, 69
ATV, 28, 52, 55
UTA-werknemer, 55

B

Beroepsopleiding, 63
Beschermsmiddelen
(persoonlijke), 70
Beschikbaarheidsdienst, 44
Betaald verlof, 56
Boete, 70
Budgetrekening (individuele), 72
Buitenlandse werknemer, 16, 75, 78

C

Calamiteitenverlof, 56
Chauffeurstoelage, 58
Chronische ziekte, 57
Cursus voorbereiding op pensioen,
57

D

Deeltijdwerken, 20
Diplomatoelage, 31
Dispensatie, 24

F

Feestdagen, 20
jaarmodel, 96
Fysiotherapie, 74

G

Garantie-uurloon, 15, 31, 32
Gewetensbezwaren, 8
Grondslaguurloon, 15, 34

I

Individuele budgetrekening, 72
Intredekeuring, 68, 87

J

Jaarmodel, 24
voorbeeld, 94

K

Keuring

periodiek, 87
Kraamverlof, 56

L

Leerling, 83
Leermeester, 64
Levenslooprekening, 56, 72
Lonen
indexering, 43
jeugdige werknemers, 35
jeugdige werknemers in
vakopleiding, 39
jeugdige werknemers met diploma,
41
leerlingen in vakopleiding, 83
volwassen werknemers, 32
volwassen werknemers in opleiding,
33
volwassen werknemers met
diploma, 34

Loonspecificatie, 28

Loopbaantraject, 67

M

Maaltijdvergoeding, 61
Medische keuring
verlof, 67

O

Onbetaald verlof, 56
Ontslag, 19
Onwerkbaar weer, 49
Overlijden, 47
Overwerk, 20
beloning, 43
werktijden, 91

P

PAGO, 87
Palliatief verlof, 56
Pensioen, 71
vierdaagse werkweek, 50
Ploegendienst
beloning, 44
werktijden, 19, 20
Prestatietoelage, 15
PRIS-uurloon, 15

R

Reiskosten, 58, 59
Reisuren, 59

Rouwverlof, 56

RWS, 20

S

Savantis, 14, 15, 31, 41, 63, 64

Scholing, 65

Senioredagen, 49, 53

declaratie, 53

UTA, 54

Snipperdagen

extra verplichte, 51

verplichte, 51

Spaarloonregeling, 71

SPOS, 39, 83, 85

Stervensbegeleiding, 56

U

Uitrustingsvergoeding, 61

Uitvoerderstoelage, 31

Uitzendarbeid, 12

UTA-werknemer, 13, 62, 65

V

Vakantie, 49

UTA-werknemer, 53

verlofwaarden, 53

Vakantiefonds, 15, 50, 53

Vakantietoelage, 53

UTA-werknemer, 55

Vakbondscontributie, 73

Vakopleiding, 14, 36, 39, 40, 41, 63, 83

Voorliedentoeslag, 31

VP-hiaatregeling, 71

W

WAO, 47

Werkgarantie

jaarmodel, 94

Werkgarantie (vakopleiding), 63

Werkings sfeer, 10

Werkloosheid, 48

Werkspreading, 20, 21, 22

Werktijden, 19, 91

verschoven arbeidstijd, 20

verschoven arbeidstijd beloning, 44

Werkzekerheid, 23

Wintersluiting, 51, 52