

Collectieve
Arbeidsovereenkomst
voor de
Bitumineuze en
Kunststof Dakbedekkingsbedrijven

1 januari 2019 tot en met 31 december 2020

Uitgave van:
Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland VEBIDAK,
FNV Bouwen & Wonen en CNV Vakmensen.nl

Nieuwegein, juli 2019

Inhoud

ARTIKEL 1A	BEGRIPSBEPALINGEN.....	5
ARTIKEL 1B	WERKINGSSFEER.....	7
ARTIKEL 2	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN.....	8
ARTIKEL 3	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	8
ARTIKEL 3A	TEWERKSTELLING VAN EEN WERKNEMER MET EEN ARBEIDSBEPERKING	10
ARTIKEL 3B	RE-INTEGRATIE	10
ARTIKEL 3C	NALEVINGONDERZOEKEN.....	10
ARTIKEL 3D	WERKINGSSFEERONDERZOEKEN.....	10
ARTIKEL 4	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	11
ARTIKEL 5	HET AANGAAN EN BEËINDIGEN VAN DE DIENSTBETREKKING	12
ARTIKEL 6	FUNCTIE-INDELING	14
ARTIKEL 7	LOONREGELING	14
ARTIKEL 7A	UITZENDARBEID	15
ARTIKEL 7B	BUITENLANDSE WERKNEMERS	16
ARTIKEL 8	ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN.....	17
ARTIKEL 8A	ROOSTERVRIJE DAGEN	18
ARTIKEL 8B	SCHOLING.....	20
ARTIKEL 8C	BEGELEIDEND VAKMAN	22
ARTIKEL 8D	VIERDAAGSE WERKWEEK VOOR OUDERE WERKNEMERS	22
ARTIKEL 8E	OMSCHOLING	25
ARTIKEL 8F	45 JAAR WERKZAAM IN DE SECTOR	26
ARTIKEL 9	LEVENSLIJPREGELING	27
ARTIKEL 10	OVERWERK.....	27
ARTIKEL 11	VERSCHOVEN ARBEID	28
ARTIKEL 12	NACHTARBEID	28
ARTIKEL 13	ARBEID OP ZATERDAG, ZONDAG EN FEESTDAGEN.....	29
ARTIKEL 14	ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN	29
ARTIKEL 15	PREVENTIEMEDEWERKER	32
ARTIKEL 16	VERPLICHTINGEN IN HET KADER VAN TERUGDRINGING ZIEKTEVERZUIM	32
ARTIKEL 17	REISURENVERGOEDING	32
ARTIKEL 18A	VERGOEDINGEN	33
ARTIKEL 18B	WERKKOSTENREGELING	34
ARTIKEL 19	LOGIES	34
ARTIKEL 20	ZIEKTE IN KOSTHUIS.....	34

ARTIKEL 21	FEESTDAGEN, ZATERDAGEN EN ZONDAGEN	34
ARTIKEL 22	VAKANTIE	35
ARTIKEL 23	VAKANTIETOESLAG	37
ARTIKEL 24	KORTE VERZUIMEN	37
ARTIKEL 24A	STERVENSBEGELEIDING EN ROUWVERLOF	40
ARTIKEL 25	BIJZONDER VERLOF	40
ARTIKEL 26	WACHTTIJDEN	40
ARTIKEL 27	ONDERBREKING WEGENS VORST EN SNEEUWVAL	41
ARTIKEL 28	ZIEKTE	41
ARTIKEL 29	SOCIALE FONDSEN	42
ARTIKEL 30	WGA-HIAATVERZEKERING UITGEBREID	42
ARTIKEL 31	AANVULLINGEN BIJ WERKLOOSHEID EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID	43
ARTIKEL 32	VERVOER STOFFELIJK OVERSCHOT	43
ARTIKEL 33	VAKOPLEIDING	43
ARTIKEL 34	AANSPRAAK OP DERDEN	44
ARTIKEL 35	UITKERING BIJ OVERLIJDEN	44
ARTIKEL 36	AANSPRAKELIJKHEID BIJ VERVOER	45
ARTIKEL 37	ONGEVALLENVERZEKERING	45
ARTIKEL 38	PENSIOEN	46
ARTIKEL 38A	PENSIOEN UTA-WERKNEMER	46
ARTIKEL 38B	OMWISSELING ROOSTERVRIJE DAGEN TEN BEHOEVE VAN PENSIOEN	46
ARTIKEL 39	ARBEIDSREGLEMENT	47
ARTIKEL 40	VAKBONDSACTIVITEITEN IN DE ONDERNEMING	47
ARTIKEL 40A	FACILITEIT VAKBONDSCONTRIBUTIE	48
ARTIKEL 41	WERKOVERLEG EN OVERIG OVERLEG	48
ARTIKEL 42	CAO-PARTIJEN EN DISPENSATIE	48
ARTIKEL 43	DUUR, OPZEGGING EN VERLENGING	49
BIJLAGE I	FUNCTIELIJST	50
GROEP 1A	DAKASSISTENT	50
GROEP 1B	AANKOMEND DAKDEKKER	50
GROEP 2	DAKDEKKER	50
GROEP 3	EERSTE DAKDEKKER EN CHAUFFEUR	50
GROEP 4	VOORMAN-DAKDEKKER B	51
GROEP 5	VOORMAN-DAKDEKKER A	51
BIJLAGE II	LOONREGELINGEN	52
ARTIKEL 1	LOONREGELING	52
ARTIKEL 2	INDIVIDUEEL OVEREENGEKOMEN LOON	54
ARTIKEL 3	PRESTATIEBELONING	55

ARTIKEL 4	ALGEMENE LOONSVERHOGINGEN	55
ARTIKEL 5	MINDER VALIDE WERKNEMERS.....	56
ARTIKEL 6	TOESLAG VOOR SLOOPWERK.....	56
ARTIKEL 7	DIPOMATOESLAG.....	57
ARTIKEL 8	PREMIE SCHADEVRIJ RIJDEN.....	57
BIJLAGE III	PROTOCOLLEN.....	59
BIJLAGE IV	MODEL VOOR EEN ARBEIDSREGLEMENT	60
	MODEL VOOR EEN ARBEIDSREGLEMENT	60
ARTIKEL 1	ALGEMENE BEPALINGEN	60
ARTIKEL 2	AANNEMING	60
ARTIKEL 3	MEDEDELINGEN AAN DE WERKNEMERS.....	60
ARTIKEL 4	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER.....	61
ARTIKEL 5	ARBEIDSTIJD.....	61
ARTIKEL 6	LOONBETALING.....	62
ARTIKEL 7	BURGERLIJKE STAND	62
ARTIKEL 8	ZIEKTE.....	63
ARTIKEL 9	ONGEVAL	63
ARTIKEL 10	MEDISCH ONDERZOEK.....	63
ARTIKEL 11	AANSPRAKELIJKHEID VOOR SCHADE.....	63
ARTIKEL 12	ONWERKBAAR WEER.....	64
ARTIKEL 13	EINDE VAN DE WERKWEEK.....	64
ARTIKEL 14	TELEFOONGESPREKKEN.....	64
ARTIKEL 15	BEDRIJFSKLEDING	64
ARTIKEL 16	BOETEN.....	65
ARTIKEL 17	SCHORSING	65
ARTIKEL 18	ONTSLAG MET ONMIDDELLIJKE INGANG	66
ARTIKEL 19	ONTSLAGNAME ZONDER INACHTNEMING VAN DE OPZEGTERMIJN.....	66
ARTIKEL 20	UITREIKING REGLEMENT	66
BIJLAGE V	WETTEKSTEN	67
	BURGERLIJK WETBOEK BOEK 6, VERBINTENISSENRECHT	67
	<i>AFDELING 2.</i> AANSPRAKELIJKHEID VOOR PERSONEN EN ZAKEN.....	67
	BURGERLIJK WETBOEK BOEK 7, BIJZONDERE OVEREENKOMSTEN	67
	<i>AFDELING 1.</i> ALGEMENE BEPALINGEN	67
	<i>AFDELING 2.</i> LOON.....	68
	<i>AFDELING 3.</i> VAKANTIE EN VERLOF	74
	<i>AFDELING 5.</i> ENKELE BIJZONDERE BEDINGEN IN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	77
	<i>AFDELING 6.</i> ENKELE BIJZONDERE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	78
	<i>AFDELING 7.</i> ENKELE BIJZONDERE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	79
	<i>AFDELING 9.</i> EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	80
	<i>AFDELING 10.</i> BIJZONDERE BEPALINGEN TER ZAKE VAN DE UITZENDOVEREENKOMST	117
BIJLAGE VI	BEDRIJFSVOORSCHRIFTEN EN BIJBEHOREND SANCTIEREGLEMENT	119
	ZIEK- EN HERSTELMELDINGSPROCEDURE	119
	EIGEN VERKLARING.....	119
	THUISBLIJVEN 119	
	MAAK BEZOEK MOGELIJK.....	120
	HET JUISTE ADRES120	
	VERBLIJF IN HET BUITENLAND.....	120
	OP HET SPREEKUR KOMEN	120
	GENEZING NIET BELEMMEREN.....	120
	HET VERRICHTEN VAN WERKZAAMHEDEN	120

HERVATTEN BIJ HERSTEL	121
BEZWAREN TEGEN HERSTELVERKLARING.....	121
SANCTIES 121	
<i>SANCTIEREGLEMENT</i>	121
<i>DE 2^e MENING</i>	121
BIJLAGE VII FUNCTIEPROFIEL PREVENTIEMEDEWERKER.....	124
<i>Doel van de functie:</i>	124
<i>Plaats in de organisatie:</i>	124
<i>Kernactiviteiten van de functie:</i>	124
<i>Verantwoordelijkheden:</i>	125
<i>Bevoegdheden/faciliteiten:</i>	125
<i>Resultaten van de functie:</i>	125
<i>Opleiding:</i>	125
<i>Competenties:</i>	125
<i>Ondersteuningsstructuur preventiemedewerker BIKUDAK:</i>	126
<i>Helpdesk verzuimbeheer:</i>	126
BIJLAGE VIII MANTELOVEREENKOMST WGA-HIAATVERZEKERING UITGEBREID	127
BIJLAGE IX MANTELOVEREENKOMST COLLECTIEVE ONGEVALLenVERZEKERING.....	136
BIJLAGE X DISPENSATIEVERZOEKEN	144
REGLEMENT DISPENSATIEVERZOEK.....	144
BIJLAGE XI UITZENDARBEID	146
BIJLAGE XII BUITENLANDSE WERKNEMERS	150
BIJLAGE XIII ADRESSEN.....	153

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE BITUMINEUZE EN KUNSTSTOF DAKBEDEKKINGSBEDRIJVEN

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

en

FNV Bouwen & Wonen te Utrecht en

CNV Vakmensen.nl te Utrecht

als partij ter andere zijde

zijn overeengekomen de tussen hen afgesloten, per 1 januari 2019 geëxpireerde, Collectieve Arbeidsovereenkomst te verlengen voor de duur van 24 maanden, derhalve tot en met 31 december 2020, met inachtneming van de navolgende wijzigingen.

ARTIKEL 1A Begripsbepalingen

In deze Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:

- a. Collectieve arbeidsovereenkomst
Deze overeenkomst met de daarbij behorende bijlagen.
- b. Werkgever
Iedere natuurlijke of rechtspersoon die in Nederland door één of meer (UTA-)werknemer(s) arbeid doet verrichten als bedoeld in artikel 1B.
- c. Inlener: iedere werkgever die personeel inhuurt van een uitzendonderneming/ uitzendbureau, met de bedoeling dat dit personeel onder zijn toezicht en leiding werk verricht.
- d. Onderaannemer
Iedere natuurlijke of rechtspersoon die in Nederland in opdracht van een werkgever als bedoeld in sub b. van dit artikel arbeid verricht of doet verrichten als bedoeld in artikel 1B, sub a van deze CAO, zonder bij de werkgever in dienst te zijn. Voor zover het een onderaannemer met personeel betreft, wordt/worden hieronder tevens de werknemer(s) van deze onderaannemer begrepen.
- e. Uitzendonderneming/ uitzendbureau
De werkgever als bedoeld in artikel 7:690 BW.
- f. 1. Werknemer
Iedere werknemer in loondienst van een werkgever, voor zover zijn functie is opgenomen in bijlage I van deze CAO.

2. Oudere werknemer
Werknemer die binnen 10 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd zal bereiken.

De in dit artikel bedoelde leeftijd stijgt synchroon met de AOW-gerechtigde leeftijd. Indien de AOW-leeftijd gedurende de looptijd van deze CAO wordt verhoogd, betekent dit dat de in dit artikel bedoelde leeftijd met dezelfde periode wordt verhoogd.

3. UTA-werknemer
Iedere werknemer in loondienst van een werkgever wiens functie niet is opgenomen in bijlage I van deze CAO.
4. Niet als werknemer wordt beschouwd de zelfstandige zonder personeel.
Hieronder wordt verstaan een natuurlijke persoon van wie het aannemelijk is dat hij in fiscale zin als ondernemer kan worden aangemerkt (1), die is ingeschreven in de Kamer van Koophandel (2), die zelfstandig is bij de inrichting en uitvoering van eigen werkzaamheden (3), die een afgebakende overeenkomst van opdracht met de opdrachtgever met resultaatsverplichting heeft afgesloten (4), die voor eigen rekening en risico werkzaamheden verricht (5), een winstperspectief heeft (6) en werkzaam is op basis van een door de Belastingdienst goedgekeurde overeenkomst.
5. Werknemer met een arbeidsbeperking
Iedere werknemer in loondienst van een werkgever, die objectief geïndiceerd is met een verminderd arbeidsvermogen en is opgenomen in het doelgroepregister.
- g. Uitzendwerknemer/ uitzendkracht
Iedere werknemer als bedoeld in artikel 7:690 BW.
- h. Garantieloon
Het loon waarop de werknemer recht kan doen gelden volgens bijlage II.
- i. Garantieweekloon
Het loon waarop de werknemer per week recht kan doen gelden volgens bijlage II.
- j. Garantie-uurloon
Het voor de werknemer vastgestelde garantieweekloon, gedeeld door het volgens artikel 8 van de CAO genoemde aantal normale werkuren per week.
- k. Individueel overeengekomen loon
Het voor de werknemer volgens bijlage II, artikel 2 overeengekomen loon.
- l. Individueel overeengekomen uurloon
Het voor de werknemer volgens bijlage II, artikel 2 per uur overeengekomen loon.
- m. Seniorendag(en)
Extra verlofdag(en), zoals bedoeld in artikel 22, lid 1, waarop een werknemer op grond van zijn leeftijd recht heeft.

- n. Sociaal Fonds voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (SF BIKUDAK)
Het fonds dat in de branche voor de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven belast is met de bevordering van scholing, opleiding en ontwikkeling, werkgelegenheid, arbeidsomstandigheden, het doen uitvoeren van een regeling voor stervensbegeleiding en rouwverlof, het verstrekken van informatie, alsmede het verstrekken van aanvullingen op uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
- o. SBD
De Stichting Bedrijfstakregelingen Dakbedekkingsbranche te Nieuwegein. Deze Stichting is onder meer belast met de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid en het arbeidsmarktbeleid van partijen bij deze CAO.
- p. APG
De ondernemingen die onder leiding staan van APG Groep N.V.
- q. TECTUM
Het opleidingsinstituut binnen de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche te Nieuwegein. TECTUM is werkgever in de zin van de CAO voor BBL-leerlingen.

ARTIKEL 1B Werkingssfeer

- a. *Bitumineus en/ of kunststof dakbedekkingsbedrijf*
De bepalingen van deze CAO zijn van toepassing op de ondernemingen die werkzaamheden verrichten dan wel doen verrichten in de zin van of verband houdende met het aanbrengen, onderhouden (waaronder begrepen reinigen) of herstellen van dakbedekkingen van bitumen en/of kunststof materialen, waaronder tevens begrepen het leveren, plaatsen en zogenaamde inwerken of anderszins waterdicht aanbrengen van permanente veiligheidsvoorzieningen.
- b. De bepalingen van deze CAO zijn mede van toepassing op de ondernemingen die uitsluitend of in hoofdzaak gericht zijn op ondersteunende werkzaamheden ten behoeve van ondernemingen als bedoeld onder sub a. Onder ondersteunende werkzaamheden worden financiële, administratieve, logistieke, leidinggevende en/of organisatorische werkzaamheden verstaan.

c. *Ondernemingen waarop deze CAO niet van toepassing is*

De bepalingen van deze CAO zijn niet van toepassing op:

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

d. *Uitzendondernemingen*

De bepalingen uit deze CAO zijn van toepassing op:

Uitzendondernemingen die voor meer dan 50% van de loonsom arbeidskrachten ter beschikking stellen (in de zin van artikel 7:690 BW (Staatsblad 1998, 300)) aan ondernemingen als bedoeld in sub a en b, met uitzondering van uitzendondernemingen die lid zijn van de ABU of de NBBU, en die hun arbeidskrachten ter beschikking stellen aan ondernemingen als bedoeld in sub a en b.

ARTIKEL 2 Algemene verplichtingen van partijen

1. Partijen verplichten zich over en weer deze CAO te goeder trouw na te leven en de toepassing daarvan met alle hun ter beschikking staande middelen te bevorderen.
2. Partijen verplichten zich over en weer ten aanzien van de werknemers voor wie deze CAO is aangegaan, generlei actie te voeren of te bevorderen, welke in strijd is met de in deze CAO neergelegde verplichtingen van werkgevers, werknemers, de werkgeversorganisatie en werknemersorganisaties, dan wel ten doel heeft in afwijking van het bepaalde in artikel 43 wijziging in deze CAO te brengen.

ARTIKEL 3 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. Introductie

De werkgever zal zorgdragen voor een goede introductie van de werknemer en hem bij de aanvang van het dienstverband laten kennismaken met collega's met wie zal worden samengewerkt.

2. Fusie en bedrijfssluiting

a. De werkgever die overweegt:

- een fusie aan te gaan, of
- een bedrijf dan wel een bedrijfsonderdeel te sluiten, zal bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties daarvan betrekken.

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

ARTIKEL 3A Tewerkstelling van een werknemer met een arbeidsbeperking

De werkgever zal er naar streven de werknemer met een arbeidsbeperking, zoals bedoeld in artikel 1A, lid 5 van deze CAO, op passende wijze te werk te stellen.

De werkgever dient deze werknemer extra te begeleiden met inachtneming van de aard van diens arbeidsbeperking.

ARTIKEL 3B Re-integratie

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

ARTIKEL 3C Nalevingonderzoeken

1. De werkgever is gehouden de bepalingen van deze CAO na te leven.
2. Onder 'nalevingonderzoeken' wordt verstaan onderzoeken naar de vraag of een werkgever de bepalingen van de CAO naleeft.
3. De Stichting Sociaal Fonds voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven stelt namens CAO-partijen nalevingonderzoeken in.
4. De werkgever dient te allen tijde mee te werken aan een nalevingonderzoek.
5. De Commissie Naleving is door partijen bij de CAO belast met het houden van toezicht op de nalevingonderzoeken en namens partijen beslissingsbevoegd om uitspraken te doen over de nalevingonderzoeken.
6. Wanneer de CAO niet wordt nageleefd door de werkgever, kan een schadevergoedingsactie worden ingesteld.
7. De schadevergoeding dient ter dekking van de kosten van het onderzoek, gevoerde procedures en geleden imagoschade.
8. De procedure, bevoegdheden en werkwijze zijn in het reglement Naleving neergelegd. Dit reglement maakt deel uit van de CAO Bedrijfstoneigen regelingen voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

ARTIKEL 3D Werkingsfeeronderzoeken

1. Onder 'werkingsfeeronderzoeken' wordt verstaan onderzoeken naar de vraag of ondernemingen werkzaamheden verrichten of gaan verrichten die al dan niet onder de werkingsfeer vallen van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven en de CAO Bedrijfstoneigen Regelingen voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.
2. SF BIKUDAK stelt namens partijen bij de CAO werkingsfeeronderzoeken in, indien gereede twijfel over de toepasselijkheid van de CAO bestaat, zulks ter beoordeling aan SF BIKUDAK. Een melding wordt schriftelijk ingediend bij het secretariaat van CAO-partijen, zoals bedoeld in artikel 42 van deze CAO.
3. SF BIKUDAK is namens CAO-partijen beslissingsbevoegd om uitspraken te doen over de werkingsfeeronderzoeken.

4. De procedure, bevoegdheden en werkwijze zijn neergelegd in het Reglement Werkingssfeer. Dit reglement maakt onderdeel uit van de CAO Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

ARTIKEL 4 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe gegeven is.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, de veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever. Hij is gehouden tot stipte naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften welke de werkgever zal vaststellen in redelijk overleg met en met instemming van een representatief deel van de werknemers in zijn onderneming.
4. De werknemer zal zich onthouden van seksuele intimidatie, agressie en geweld zoals bedoeld in artikel 1, lid 3, sub e van de Arbeidsomstandighedenwet.
5. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel geldende arbeidsreglement als bedoeld in artikel 39.
6. De werknemer die zich schuldig maakt aan alcoholgebruik en/of drugsgebruik kan met onmiddellijke ingang worden ontslagen. Voor zover voorafgaand alcoholgebruik en/of drugsgebruik leidt tot verminderde inzetbaarheid tijdens de werkzaamheden kan de werkgever aan de werknemer de toegang tot het werk ontzeggen zonder behoud van salaris voor een termijn van ten hoogste 2 dagen. Bij herhaling kan de werknemer met onmiddellijke ingang worden ontslagen.
7. Het is de werknemer zonder schriftelijke toestemming van de werkgever niet geoorloofd werkzaamheden voor derden, liggende in de sfeer waarin het bedrijf van de werkgever wordt uitgeoefend, te verrichten.
8. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van de dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, grondstoffen, bewerking daarvan en de producten, maar ook de specificaties en het gebruik van software alsmede de aard en de inhoud van aanwezige gegevensbestanden.
Deze verplichting geldt ook tot 1 jaar na beëindiging van de dienstbetrekking.

9. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij deze CAO en het eventueel geldende arbeidsreglement van toepassing worden verklaard.

ARTIKEL 5 Het aangaan en beëindigen van de dienstbetrekking

1. Wanneer een proeftijd tussen werkgever en werknemer wordt overeengekomen dient deze schriftelijk te worden vastgelegd. Een dergelijke proeftijd mag ten hoogste 8 weken bedragen. Bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst korter dan 6 maanden mag geen proeftijd worden afgesproken.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
 - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.
3. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
- 4a. Indien de werknemer, in de gevallen zoals bedoeld in lid 2 sub b, c of d langer dan 24 maanden in dienst is geweest, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn. Voor de berekening van de duur van het dienstverband is het bepaalde in artikel 7: 668a BW van toepassing. Binnen een periode van 24 maanden mogen maximaal 3 contracten voor bepaalde tijd worden aangegaan. Bij overschrijding van die periode of dat aantal ontstaat een contract van onbepaalde tijd, tenzij een tussenpoos van 6 maanden in acht wordt genomen.
- b. In afwijking van het bepaalde in lid 4 sub a geldt het bepaalde in artikel 7:668a BW onverkort ten aanzien van werknemers die:
 - hetzij nooit eerder in een bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijf werkzaam zijn geweest
 - hetzij het bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijf vrijwillig hebben verlaten en langer dan 2 maanden in een andere bedrijfstak werkzaam zijn geweest.

Het bepaalde in dit artikellid is niet van toepassing op werknemers die na een dienstverband binnen het bitumineus en kunststof dakbedekkingsbedrijf – na een periode van (onvrijwillige) werkloosheid – maximaal 6 maanden werkzaam zijn geweest in een andere bedrijfstak en op werknemers die na (volledige) arbeidsongeschiktheid hun werkzaamheden hervatten.

5. Behoudens in geval van ontslag op staande voet en behoudens tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds zonder opzegging kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:
 - a. voor de werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:
 1. door opzegging door de werkgever met een termijn van ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking van de werknemer gehele jaren geduurd heeft, welke termijn ten hoogste dertien weken zal bedragen;
 2. door opzegging door de werknemer met een termijn van zoveel weken als de dienstbetrekking van de werknemer tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste 6 weken zal bedragen; met dien verstande dat de termijn van opzegging voor beide partijen ten minste 1 week zal bedragen en de opzegging alleen tegen het einde van een kalenderweek kan geschieden;
 - b. voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst:
op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 7:667 lid 1 BW;
 - c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald karwei: bij het beëindigen van het karwei waarvoor de werknemer is aangenomen.
6.
 - a. Bij afloop van een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of langer moet een aanzegtermijn van één maand in acht worden genomen. De werkgever moet de werknemer schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, alsmede over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eventueel wordt voortgezet. Deze aanzegtermijn geldt ook voor opvolgende (nieuwe) contracten van 6 maanden of langer. Bij niet (tijdige) naleving is de werkgever een vergoeding verschuldigd ter hoogte van het bedrag van het in geld vastgesteld loon voor een maand.
 - b. Als de werkgever in staat van faillissement, surseance of schuldsanering verkeert, vervalt de verplichting om een vergoeding te betalen.
 - c. Als de werkgever de arbeidsovereenkomst wil voortzetten, maar niet heeft vermeld onder welke voorwaarden, wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn voortgezet voor dezelfde periode en onder de vroegere voorwaarden, maar voor ten hoogste één jaar.
7. De beroepspraktijkvormingsovereenkomst mag door de werkgever niet tussentijds worden beëindigd, tenzij de werknemer de opleiding voortijdig heeft beëindigd dan wel aanleiding heeft gegeven voor een ontslag op staande voet.

8. Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op grond van bedrijfseconomische redenen, zal de werkgever de werknemer een aanbod doen tot hervatting ervan onder ten minste dezelfde voorwaarden (doch met inbegrip van eventuele in de tussentijd uit de CAO voortvloeiende wijzigingen) in het geval zich binnen 12 maanden wederom een vacature voor de door de werknemer uitgeoefende functie voordoet. De toezegging daartoe dient de werknemer voorafgaand aan de uitdiensttreding schriftelijk te worden gedaan.
9. Indien de werknemer na beëindiging van de arbeidsovereenkomst recht heeft op een transitievergoeding op grond van artikel 7:673 BW, kunnen kosten die zien op het verbeteren van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt alleen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding indien de werknemer daarmee nadrukkelijk schriftelijk heeft ingestemd. Alle kosten die gemaakt worden voor een collectieve scholingsregeling zullen niet verrekend worden met een eventuele transitievergoeding.

Verrekening van kosten worden als volgt verminderd:

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

Voor de werknemer die de Ondernemers- en Kaderopleiding Dakbedekkingsbranche gaat volgen, geldt een afwijkende regeling zoals omschreven in artikel 8B, lid 3 van deze CAO.

ARTIKEL 6 Functie-indeling

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

ARTIKEL 7 Loonregeling

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

3.
 - a. In afwijking van het in lid 1 en 2 gestelde geldt voor nieuwe instromers de loonregeling zoals genoemd in bijlage II (inloopschaal).
 - b. Nieuwe instromers kunnen gedurende maximaal 1 jaar worden beloond conform deze inloopschaal.
4. In afwijking van het in lid 1, 2 en 3 gestelde gelden voor werknemers met een arbeidsbeperking zoals bedoeld in artikel 1A, lid 5 van deze CAO bijzondere loonschalen zoals genoemd in bijlage II.
5. Voor een deel van de UTA-werknemers geldt een structurele loonsverhoging. In bijlage II is opgenomen welke UTA-functies het betreft en wat de desbetreffende loonregeling inhoudt. De voor het desbetreffende deel van de UTA-werknemers geldende loonregeling is opgenomen in bijlage II.

ARTIKEL 7A Uitzendarbeid

1.
 - a. De inlener vergewist zich ervan dat, als door een uitzendbureau een Nederlandse of buitenlandse uitzendkracht ter beschikking gesteld wordt aan een onderneming die ressorteert onder de werkingssfeer van deze CAO, de bepalingen, zoals genoemd in bijlage XI bij deze CAO, van overeenkomstige toepassing zijn op de uitzendkracht, indien deze een functie uitoefent zoals opgenomen in bijlage I. Deze bepaling is tevens van toepassing op andere gedetacheerde werknemers.

Deze regelingen worden doorberekend in het uurloon volgens de systematiek van het voorbeeld van de roostervrije dagen, als omschreven in bijlage XI, lid 1, sub b.
 - b. Indien de inlener niet aan deze verplichtingen voldoet is hij ten aanzien van de ingeleende uitzendkracht aansprakelijk voor de uitbetaling van de beloning van de uitzendkracht als ware de uitzendkracht bij de werkgever zelf in dienst.
 - c. Er moet gebruik worden gemaakt van een verklaring waarin de inlener opgave doet van alle voor de inleenkracht geldende elementen aan zowel de inleenkracht als het uitzendbureau zoals genoemd in bijlage XI bij deze CAO. De desbetreffende verklaring moet worden ingevuld en ondertekend vóór tekening van de arbeidsovereenkomst en de inlener verplicht zich de verklaring tegelijkertijd ter beschikking te stellen aan de inleenkracht en het uitzendbureau.

- d. Als de uitzendkracht één jaar vast wordt ingeleend door dezelfde inlener, heeft deze recht op een contract voor onbepaalde tijd bij deze inlener. Indien de uitzendkracht korter dan een jaar bij dezelfde inlener werkzaam is, dan telt / tellen bij terugkeer, bij dezelfde inlener, eerdere periode(s) (binnen een tijdsbestek van drie jaar) mee voor de bepaling van de inleentijd van één jaar.
2. Met ingang van 1 januari 2011 mogen ondernemingen alleen nog gebruik maken van uitzendbureaus met een NEN-certificaat. Voor in Nederland gevestigde bureaus betreft dit NEN-4400-I; voor in het buitenland gevestigde bureaus NEN-4400-II.

ARTIKEL 7B Buitenlandse werknemers

1. In overeenstemming met het bepaalde in artikel 1A, sub e en de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU), zijn de algemeen verbindend verklaarde bepalingen uit deze CAO die zijn opgenomen in bijlage XII van toepassing op gedetacheerde werknemers die tijdelijk vanuit het buitenland ter beschikking worden gesteld aan een werkgever die in de hoedanigheid als opdrachtgever valt onder de werkingssfeer van deze CAO. Dit geldt eveneens indien wordt gewerkt met buitenlandse onderaannemers of buitenlandse uitzendbureaus. Het betreft verbindend verklaarde bepalingen ten aanzien van:
- a. maximale werktijden en minimale rusttijden;
 - b. minimum aantal vakantiedagen en roostervrije dagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat, en extra vergoedingen in verband met vakantie;
 - c. minimumloon, waarbij tot dit minimumloon in ieder geval behoren:
 1. het geldende garantieloon;
 2. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, nachtarbeid, arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen;
 3. tussentijdse loonsverhoging;
 4. kostenvergoeding: reiskosten en reisurevergoeding, logies en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie;
 5. extra vergoedingen in verband met vakantie,en daaronder niet begrepen: aanspraken op aanvullende bedrijfspensioenregelingen en op bovenwettelijke sociale zekerheidsaanspraken en vergoedingen boven het loon voor door de werknemer in verband met de detachering te maken onkosten voor reizen, huisvesting of voeding;
 - d. voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers;
 - e. gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;

- f. beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen werknemers;
 - g. gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie.
2. De CAO is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die door vreemd recht worden beheerst waarbij een gelijkwaardige of betere bescherming wordt geboden dan in de opgenomen punten in de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie.

ARTIKEL 8 Arbeidsduur en arbeidstijden

1. De normale arbeidsduur bedraagt 40 uur per week. De werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag.
2. a. De normale arbeidstijden liggen van maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 18.30 uur. De dagelijkse arbeids- en rusttijden worden door de werkgever, na redelijk overleg met en met instemming van een representatief deel van de werknemers in zijn onderneming respectievelijk op het werkobject, vastgesteld.
b. Bij een verwachte buitentemperatuur van 25 graden Celsius of hoger kan de werkgever een tropenrooster instellen. De normale arbeidstijd begint dan om 05.30 uur.
3. Indien een werknemer buiten de normale arbeidstijden wordt opgeroepen zal (met inachtneming van het bepaalde in artikel 10 van deze CAO) ten minste 2 uur loon worden uitbetaald.
4. De werkgever die een regeling inzake de arbeidsduur en arbeidstijden wenst te treffen dient daartoe een aanvraag in te dienen bij CAO-partijen (zie artikel 42 van deze CAO), met vermelding van de gewenste arbeidsduur en begin en einde van de arbeidstijden. Hij dient daarbij aan te tonen dat de aanvraag tot stand is gekomen in overleg met en met instemming van een representatief deel van de werknemers in zijn onderneming, respectievelijk op het object, waarop de aanvraag betrekking heeft.
5. Indien en voor zover in deze CAO niets is bepaald inzake een onderdeel van de arbeidstijden zijn de normen van de standaardregeling uit de Arbeidstijdenwet (ATW) van toepassing.
6. Werken in deeltijd zal worden toegestaan, tenzij de werkgever gemotiveerd aangeeft dat bedrijfsorganisatorische redenen zich hiertegen verzetten.

ARTIKEL 8A Roostervrije dagen

1. Roostervrije dagen zijn werkdagen waarop niet gewerkt wordt. De werkgever zal aan de werknemer over een roostervrije dag het individueel overeengekomen loon betalen.
2. a. In de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019 heeft de werknemer recht op 20 roostervrije dagen.

In de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020 heeft de werknemer recht op 20 roostervrije dagen.

- b. De 20 roostervrije dagen uit de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019 worden als volgt vastgesteld:
 - 1 dag op Goede Vrijdag
 - 1 dag na Hemelvaartsdag
 - 2 dagen ter beschikking van de werknemer
 - 4 dagen ter vaststelling door de werkgever
 - 7 collectief vastgestelde roostervrije dagen in de Kerstvakantie 2019/2020, te weten maandag 23 december 2019 tot en met vrijdag 3 januari 2020 (3 feestdagen en 7 roostervrije dagen).
 - 5 dagen kunnen worden aangewend om in de periode van 1 januari tot 1 maart en 1 december tot 21 december de dagelijkse arbeidsduur te verkorten met maximaal 1,5 uur.

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

De 20 roostervrije dagen uit de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020 worden als volgt vastgesteld:

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

- d. Indien de werkgever alle op grond van artikel 8B beschikbare scholingsdagen voor iedere werknemer heeft ingevuld, zal de werknemer voor omscholing tijdens werktijd als bedoeld in artikel 8E maximaal vier roostervrije dagen inzetten.
 - e. Het recht op de collectief vastgestelde roostervrije dagen vervalt indien de werknemer op deze dagen arbeidsongeschikt is.
3. De werknemer bouwt de in lid 2 sub b genoemde niet collectief vastgestelde dagen op, naar rato van het dienstverband.
Bij beëindiging van het dienstverband heeft de werknemer recht op het opnemen van de nog openstaande dagen. Indien de werknemer op de ontslagdatum meer dan 2 roostervrije dagen teveel heeft opgenomen, kunnen deze dagen worden verrekend met het nog verschuldigde loon.
 4. De werkgever zal aan de werknemer over een roostervrije dag het individueel overeengekomen loon betalen dat deze zou ontvangen indien op de genoemde dag wel arbeid zou zijn verricht, exclusief de vergoeding van reizen buiten de normale arbeidsduur en kostenvergoedingen.
 5. CAO-partijen (zie artikel 42 van deze CAO) zijn bevoegd in bijzondere gevallen toestemming te verlenen tot het werken op een collectief vastgestelde roostervrije dag genoemd in lid 2 sub a van dit artikel, onder voorwaarde dat deze dag binnen 4 weken na de desbetreffende dag voor betrokken werknemer(s) vervangend wordt vastgesteld en opgenomen. Verzoeken dienen uiterlijk 5 werkdagen voor de in lid 2 genoemde data in bezit te zijn van CAO-partijen.
 6. Bereiken werkgever en werknemer geen overeenstemming over het vaststellen van roostervrije dagen, dan kunnen zij zich gezamenlijk wenden tot CAO-partijen. Het gegeven oordeel is bindend.

CAO-partijen zijn bereikbaar via het partijsecretariaat te Nieuwegein.
 7. a. In onderling overleg tussen werkgever en werknemer kunnen 5 roostervrije dagen per jaar door de werknemer aan de werkgever worden verkocht tegen 0,4% van het jaarsalaris per roostervrije dag. Voor deze verkoop komen alle soorten roostervrije dagen in aanmerking. Deze regeling is structureel.
b. Indien de werkgever een Ondernemingsraad (OR) of een personeelsvertegenwoordiging (PVT) kent, bestaat de mogelijkheid om de verkoop van (maximaal) vijf roostervrije dagen per jaar zoals bedoeld in lid 7a. op dat niveau overeen te komen, waarbij de noodzaak tot overeenstemming tussen de werkgever en de individuele werknemer dus komt te vervallen.

Indien de werkgever te kennen geeft te willen overgaan tot collectieve verkoop, dient de OR of PVT een verplichte schriftelijke achterbanraadpleging te houden, waarbij een twee derde meerderheid behaald dient te worden. Daarnaast dienen de werknemers die meedoen aan de vierdaagse werkweek, of te kennen hebben gegeven daar gebruik van te willen maken, buiten de verkoop gehouden te worden indien zij dat wensen.

ARTIKEL 8B Scholing

1. a. De werkgever is verplicht voor de werknemers in zijn onderneming een inzichtelijk opleidings- en scholingsbeleid te ontwikkelen. De werknemer kan recht doen gelden op gemiddeld 2 scholingsdagen per 12 maanden met behoud van loon, teneinde aldus in de gelegenheid te zijn tot het volgen van opleidingen die verband houden met zijn beroep, georganiseerd door een daartoe door of namens partijen aangewezen instelling.

Indien het opleidings- en scholingsbeleid van de werkgever niet voorziet in het recht op scholingsdagen voor de werknemer is deze gerechtigd zelfstandig een cursus te volgen. De cursuskosten komen voor rekening van de werkgever, indien met de werkgever overleg gevoerd is over de aard van de cursus.

De werkgever die geen scholingsbeleid en geen scholingsplan heeft opgesteld en zijn werknemers derhalve niet in staat stelt scholing te volgen, is verplicht genoemde 2 scholingsdagen uit te betalen. Werkgevers en werknemers zullen jaarlijks via APG een overzicht ontvangen van de genoten scholingsdagen.

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

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

2. De nadere voorwaarden waaronder recht op scholing en vergoeding van kosten, verbonden aan het volgen van de in lid 1 bedoelde opleidingen bestaat, zijn opgenomen in het reglement Scholing van de Stichting SF BIKUDAK, zoals genoemd in artikel 29 van deze CAO.
3. In afwijking van artikel 5, lid 9 van deze CAO geldt dat de werknemer die de Ondernemers- en Kaderopleiding Dakbedekkingsbranche (OKD) gaat volgen en tijdens de cursus of binnen 3 jaar na het behalen van het diploma ontslag neemt, zal, mits het nog steeds dezelfde werkgever betreft bij wie hij ook in dienst was toen hij aan deze cursus begon, een evenredig deel van de cursuskosten – naar rato van het verstreken deel van deze 3 jaar – in rekening gebracht krijgen. Dit evenredig deel bedraagt bij ontslagname
 - tijdens de cursus: de volledige cursuskosten, voor zover deze niet door het opleidingsinstituut aan de werkgever worden gerestitueerd;
 - in het eerste jaar na afronding van de opleiding: eveneens de volledige cursuskosten;
 - in het tweede jaar na afronding van de opleiding: 2/3 van de cursuskosten;
 - in het derde jaar na afronding van de opleiding: 1/3 van de cursuskosten.
4. a. De werkgever is verplicht iedere werknemer uiterlijk binnen drie jaar na zijn indiensttreding de cursus VakScan (X1), inclusief een driejaarlijkse herhaling, te laten volgen. Verplicht onderdeel hiervan is de cursus 'Gezond en veilig werken op het dak'(C1). Iedere werknemer dient te beschikken over een bewijs van deelname, niet ouder dan drie jaar, aan deze cursus cq. aan deze herhaling. In afwijking hiervan dient een nieuwe intreder in de branche binnen zes maanden na zijn indiensttreding de cursus 'Gezond en veilig werken op het dak' (C1) te hebben gevolgd.
 - b. In zijn hoedanigheid van inlener vergewist de werkgever zich ervan dat de cursus 'Gezond en veilig werken op het dak' (C1), inclusief een driejaarlijkse herhaling, is gevolgd door elke arbeidskracht die - hetzij op uitzendbasis of via detachering - tot zijn beschikking is gesteld. Alle arbeidskrachten zoals hier bedoeld dienen te beschikken over een bewijs van deelname, niet ouder dan drie jaar, aan deze cursus.
 - c. In zijn hoedanigheid van opdrachtgever vergewist de werkgever zich ervan dat de cursus 'Gezond en veilig werken op het dak' (C1), inclusief een driejaarlijkse herhaling, is gevolgd door alle onderaannemers die door hem worden ingezet en, voor zover het onderaannemers met personeel betreft, ook door de werknemer(s) van deze onderaannemers. Alle onderaannemers en hun eventuele personeelsleden dienen te beschikken over een bewijs van deelname, niet ouder dan drie jaar, aan deze cursus.

5. De jeugdige werknemer die krachtens de Leerplichtwet voltijds onderwijs zou moeten volgen, maar op wie een besluit Vervangende Leerplicht van toepassing is, volgt 1 of 2 dagen per week beroepsonderwijs via de Beroepsbegeleidende leerweg (BBL).

ARTIKEL 8C Begeleidend vakman

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

ARTIKEL 8D Vierdaagse werkweek voor oudere werknemers

1. De oudere werknemer zoals gedefinieerd in artikel 1A, lid f., sub 2. van deze CAO, die nog geen 5 jaar in loondienst is van een werkgever in de zin van deze CAO, kan de werkgever verzoeken zijn werkweek aan te passen tot 4 dagen (32 uur) per week. Indien de werkgever daarin toestemt, is het bepaalde in de leden 4 tot en met 10 van toepassing. De pensioen- en vroegpensioenrechten dienen door werkgever en werknemer over het volledige voltijdssalaris te worden betaald en worden derhalve ook over het voltijdssalaris opgebouwd.
2. De oudere werknemer zoals gedefinieerd in artikel 1A, lid f., sub 2. van deze CAO, die 5 jaar in dienst is van een werkgever in de zin van deze CAO, heeft het recht om de werkweek aan te passen tot 4 dagen (32 uur) per week. De leden 4 tot en met 12 van dit artikel zijn van toepassing. De pensioen- en vroegpensioenrechten dienen door werkgever en werknemer over het volledige voltijdssalaris te worden betaald en worden derhalve ook over het voltijdssalaris opgebouwd.
3. De oudere werknemer zoals gedefinieerd in artikel 1A, lid f., sub 2. van deze CAO, die 5 jaar in dienst is van een werkgever in de zin van deze CAO en binnen de 5 jaar de AOW gerechtigde leeftijd bereikt, heeft het recht om de werkweek aan te passen tot 4 dagen (32 uur) per week met behoud van zijn voltijdsalaris berekend over het individueel overeengekomen loon. Dit recht geldt ook voor de oudere werknemer die gedurende deze 5 jaar tot maximaal een half jaar niet in de branche werkzaam is geweest. De leden 4 tot en met 12 van dit artikel zijn van toepassing. De pensioen- en vroegpensioenrechten dienen door werkgever en werknemer over het volledige voltijdssalaris berekend over het individueel overeengekomen loon te worden betaald en worden derhalve ook over het voltijdssalaris opgebouwd.

4. Om per kalenderjaar te komen tot een 4-daagse werkweek gebruikt de oudere werknemer de feestdagen, zijn verlofdagen, zijn roostervrije dagen en zijn seniorendagen, met dien verstande dat 15 verlofdagen worden aangewend voor de zomervakantie conform artikel 22 lid 2. De (oudere) werknemer is daarnaast gehouden zijn collectieve roostervrije dagen aan te wenden ten behoeve van een tweeweekse wintersluiting conform artikel 8A, lid 2, sub b..

De oudere werknemer als bedoeld in lid 1 en lid 2 dient het resterende aantal benodigde dagen te kopen conform het bepaalde in lid 7.

De oudere werknemer als bedoeld in lid 3 die dagen te kort komt om tot een 4-daagse werkweek te komen hoeft geen dagen te kopen om deze 4-daagse werkweek te bewerkstelligen. Deze dagen komen voor rekening van de werkgever waar de werknemer in dienst is.

5. Indien werkgever 5 dagen aanwendt om de dagelijkse arbeidsduur te verkorten zoals beschreven in art 8A, lid 2., sub b, dan zal dat niet ten koste gaan van de roostervrije dagen van de oudere werknemer als bedoeld in lid 3.
6. In onderling overleg tussen de oudere werknemer en de werkgever worden de verschillende soorten vrije dagen gelijkelijk over het jaar gespreid en (minimaal 1 maand voorafgaande aan de invoeringsdatum dan wel aan het volgende kalenderjaar) schriftelijk vastgelegd. In weken waarin een feest- of collectieve roostervrije dag valt, geldt deze feest- of collectieve roostervrije dag als de vrije dag van die week. De genoemde spreiding vindt zodanig plaats dat de eventueel resterende vrije dagen verlofdagen zijn als bedoeld in artikel 22.
7. De oudere werknemer als bedoeld in lid 1 en 2 die dagen tekort komt om tot een 4-daagse werkweek te komen, dient om tot deze werkweek te komen het resterende aantal dagen te kopen.

De waarde van het aantal te kopen dagen wordt ingehouden met behulp van een aankooppercentage. Dit percentage is 0,4% van het bruto jaarsalaris per te kopen dag. Het totale aankoopbedrag is gelijk aan het aantal te kopen dagen vermenigvuldigd met genoemd percentage. Het aankoopbedrag per loonbetalingsperiode wordt in mindering gebracht op het brutoloon SV.

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

	Tussen 10 jaar en 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd	Vanaf 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd	Maximum aantal te declareren dagen bij SF BIKUDAK (wintersluitingsregeling)
Oudere werknemer die nog geen 5 jaar in loondienst is van een werkgever in de zin van deze CAO.	13	10	0
Oudere werknemer die 5 jaar in loondienst is van een werkgever in de zin van deze CAO.	6	0	7

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

	Tussen 10 jaar en 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd	Vanaf 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd	Maximum aantal te declareren dagen bij SF BIKUDAK (wintersluitingsregeling)
Oudere werknemer die nog geen 5 jaar in loondienst is van een werkgever in de zin van deze CAO.	13	10	0
Oudere werknemer die 5 jaar in loondienst is van een werkgever in de zin van deze CAO.	5	0	8

8. Bij arbeidsongeschiktheid op een verlofdag, seniorendag of gekochte vrije dag behoudt de werknemer het recht om deze dag op een ander moment op te nemen. Het recht op een vervangende roostervrije dag vervalt bij arbeidsongeschiktheid.
9. De oudere werknemer kan zijn werkgever verzoeken eenmalig de extra gekochte vrije dagen weer in te ruilen voor loon en over te gaan tot een volledige werkweek van 5 dagen. Artikel 8D lid 7 is van toepassing.
10. Bij beëindiging van het dienstverband wordt, met inachtneming van het reeds ingehouden aankoopbedrag, berekend op hoeveel extra vrije dagen de betrokken werknemer nog recht heeft. Indien blijkt dat de oudere werknemer op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband recht heeft op een groter aantal extra vrije dagen dan feitelijk is opgenomen, zullen deze dagen worden uitbetaald.

Indien blijkt dat de oudere werknemer op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband een groter aantal extra vrije dagen heeft opgenomen dan waarop hij recht heeft, zullen deze dagen worden verrekend.

Dit artikel is niet van toepassing op de dagen als bedoeld in lid 4 die de oudere werknemer tekort komt om tot een 4-daagse werkweek te komen. Deze dagen komen voor rekening van de werkgever waar de oudere werknemer in dienst is en kunnen derhalve niet worden uitbetaald of verrekend.

11. De oudere werknemers zoals bedoeld in lid 2 en 3 van dit artikel behoeven de roostervrije dagen die gemoeid zijn bij de collectieve wintersluiting (maximaal 8 dagen), niet in te leveren. De werkgever kan deze dagen declareren bij de Stichting SF BIKUDAK.
12. Oudere werknemers die buiten hun schuld geen gebruik kunnen maken van deze regeling, kunnen het bestuur van de Stichting SF BIKUDAK verzoeken alsnog in aanmerking te komen voor deze regeling. Op basis van de besluitvorming van het bestuur van de Stichting SF BIKUDAK worden de extra kosten door de Stichting SF BIKUDAK vergoed.

ARTIKEL 8E Omscholing

1. De werknemer heeft een zelfstandig en individueel recht op omscholing. Hij kan een opleiding of cursus kiezen die binnen de bedrijfstak past, aansluit bij zijn eigen mogelijkheden en past binnen zijn beeld van een mogelijke loopbaan. Indien de werknemer arbeidsongeschikt dreigt te worden, is hij verplicht tot omscholing. In dat laatste geval kan hij ook een opleiding buiten de bedrijfstak volgen.
2. De nadere voorwaarden waaronder recht op scholing en vergoeding van kosten verbonden aan het volgen van de in lid 1 bedoelde opleidingen bestaat, zijn opgenomen in het reglement Scholing van de Stichting SF BIKUDAK zoals genoemd in artikel 29 van deze CAO.
3. De kosten van de door de werknemer gevolgde cursus of opleiding worden volledig vergoed door de Stichting SF BIKUDAK. Voor omscholing buiten de bedrijfstak is een bedrag van maximaal € 5.000, - per werknemer per jaar beschikbaar. In geval van overschrijding van dit bedrag kan een aanvullende vergoeding worden aangevraagd bij het Bestuur van de Stichting SF BIKUDAK.
4. De aanvraag van de werknemer voor een cursus of opleiding als in dit artikel bedoeld, hetzij binnen of buiten de bedrijfstak, wordt van een advies voorzien door de werkgever en ingediend bij en getoetst door de Stichting SF BIKUDAK.

ARTIKEL 8F 45 jaar werkzaam in de sector

1. De werknemer die 45 jaar of langer in loondienst is van een werkgever in de zin van deze CAO heeft het recht om de werkweek zodanig aan te passen dat hij gedurende het jaar de ene week 3 dagen (24 uur) per week kan werken en de week daarop 4 dagen (32 uur) per week kan werken met behoud van zijn voltijdssalaris. Dit recht geldt ook voor de werknemer die gedurende deze 45 jaar tot maximaal een half jaar niet in de branche werkzaam is. De pensioen- en vroegpensioenrechten dienen door werkgever en werknemer over het volledige voltijdssalaris te worden betaald en worden derhalve ook over het voltijdssalaris opgebouwd.
2. Om per kalenderjaar te komen tot de ene week een 3-daagse en de andere week een 4-daagse werkweek gebruikt de werknemer de feestdagen, zijn verlofdagen, zijn roostervrije dagen en zijn seniorendagen, met dien verstande dat 15 verlofdagen worden aangewend voor de zomervakantie conform artikel 22 lid 2. De werknemer als bedoeld in lid 1 is daarnaast gehouden zijn collectieve roostervrije dagen aan te wenden ten behoeve van een tweeweekse wintersluiting conform artikel 8A, lid 2., sub b..

De werknemer als bedoeld in lid 1 die dagen te kort komt om tot de ene week een 3-daagse en de andere week een 4-daagse werkweek te komen, hoeft geen dagen te kopen om deze tweewekelijkse cyclus te bewerkstelligen. Deze dagen komen voor rekening van de werkgever waar de werknemer in dienst is.

3. In onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever worden de verschillende soorten vrije dagen gelijkelijk over het jaar gespreid en (minimaal 1 maand voorafgaande aan de invoeringsdatum dan wel aan het volgende kalenderjaar) schriftelijk vastgelegd. In weken waarin een feest- of collectieve roostervrije dag valt, geldt deze feest- of collectieve roostervrije dag als de vrije dag van die week. De genoemde spreiding vindt zodanig plaats dat de eventueel resterende vrije dagen verlofdagen zijn als bedoeld in artikel 22.
4. Indien werkgever 5 dagen aanwendt om de dagelijkse arbeidsduur te verkorten zoals beschreven in art 8A, lid 2., sub b, dan zal dat niet ten koste gaan van de roostervrije dagen van de werknemer als bedoeld in lid 1.
5. Bij arbeidsongeschiktheid op een verlofdag of seniorendag behoudt de werknemer het recht om deze dag op een ander moment op te nemen. Het recht op een vervangende roostervrije dag vervalt bij arbeidsongeschiktheid. Bij beëindiging van het dienstverband wordt berekend op hoeveel extra vrije dagen de betrokken werknemer nog recht heeft. Indien blijkt dat de werknemer op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband recht heeft op een groter aantal extra vrije dagen dan feitelijk is opgenomen, zullen deze dagen worden uitbetaald.

Indien blijkt dat de werknemer op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband een groter aantal extra vrije dagen heeft opgenomen dan waarop hij recht heeft, zullen deze dagen worden verrekend.

6. Dit artikel is niet van toepassing op de dagen als bedoeld in lid 2 die de werknemer als bedoeld in lid 1 te kort komt om tot de ene week een 3-daagse en de andere week een 4-daagse werkweek te komen. Deze dagen komen voor rekening van de werkgever waar de werknemer in dienst is en kunnen derhalve niet worden uitbetaald of verrekend.
7. Voor werknemers zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel behoeven de roostervrije dagen, die gemoeid zijn bij de collectieve wintersluiting (maximaal 8 dagen), niet te worden ingeleverd. De werkgever kan deze dagen declareren bij de Stichting SF BIKUDAK.

ARTIKEL 9 Levensloopregeling

Vanaf 1 januari 2012 kunnen nieuwe deelnemers zich niet meer aanmelden voor de levensloopregeling. De levensloopregeling blijft bestaan voor werknemers die op 31 december 2011 een saldo van € 3.000,-- of meer op de levenslooptrekening hebben staan. Wanneer de werknemer nog deelneemt aan een levensloopregeling is de werkgever verplicht 50% van de inleg – met een maximum van 0,6% van het loon SV – bij te dragen. Voor die werknemers die op vrijwillige basis 1 roostervrije dag inleveren, zal de werkgever vervangend 0,6% werknemersinleg overnemen en storten op de levensloopregeling van de betrokken werknemer.

ARTIKEL 10 Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan de door de werkgever opgedragen arbeid op uren boven de in artikel 8 geregelde, of ingevolge een vergunning afwijkende, dagelijkse arbeidsduur.
2. In bijzondere gevallen, ter beoordeling van de werkgever, is de werknemer gehouden overwerk te verrichten.
3. In geval van overwerk kan de werknemer een keuze maken of hij de gemaakte overwerkuren in geld gecompenseerd wil hebben, dan wel of hij omzetting in vrije tijd wenst.

4. Ingeval de werknemer kiest voor compensatie in geld, dan moet voor overwerkuren het individueel overeengekomen uurloon met de volgende percentages worden verhoogd:
 - a. voor het eerste, tweede en derde overuur voorafgaande aan het begin en aansluitend aan het einde van de dagelijkse arbeidstijd: 25%;
 - b. voor overige overuren op een normale werkdag vanaf maandag 05.00 uur alsmede voor arbeid op zaterdag tot 21.00 uur: 50%.
 - c. voor arbeid tussen zaterdag 21.00 uur en maandag 05.00 uur: 100%.
5. Ingeval de werknemer kiest voor omzetting in vrije tijd, zullen de percentages zoals genoemd in het vorige lid echter dienen te worden uitbetaald.
6. Als een oudere werknemer, zoals bedoeld in artikel 1A, sub e, lid 2 van deze CAO, de wens te kennen geeft om niet over te werken, dan kan hij daartoe niet worden verplicht.
7. Structureel overwerk is niet toegestaan, behoudens in bijzondere gevallen. Hiervoor is krachtens artikel 42 van deze CAO toestemming vereist van CAO-partijen.
8. Onder structureel overwerk wordt verstaan: werk dat buiten de normale arbeidsduur zoals genoemd in artikel 8 lid 1 met een vaste frequentie gedurende meerdere weken plaatsvindt.

ARTIKEL 11 Verschoven arbeid

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

ARTIKEL 12 Nachtarbeid

1. Onder nachtarbeid wordt verstaan in opdracht van de werkgever verrichte arbeid op uren tussen 22.00 en 06.00 uur. Arbeid op uren direct voorafgaande aan het begin van de normale arbeidstijd wordt extra beloond als overwerk en niet als nachtarbeid.

2. Indien op een bepaald werk alleen 's nachts kan worden gewerkt, is de werknemer daartoe gehouden.
3. Nachtarbeid wordt extra beloond met een toeslag van 50% over het individueel overeengekomen uurloon.
4. Indien er niet zoveel uren gewerkt kunnen worden als op de desbetreffende dag volgens rooster normaal zou zijn geweest, dan worden de minder gewerkte uren vergoed met het individueel overeengekomen uurloon.

ARTIKEL 13 Arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen

1. Onder arbeid op zaterdag en zondag wordt verstaan door de werkgever opgedragen arbeid op zaterdag of zondag van zaterdag 21.00 uur tot maandag 05.00 uur. Met arbeid op zondag wordt gelijkgesteld arbeid op feestdagen, bedoeld in artikel 21 lid 1. Bij arbeid op zaterdag is het bepaalde in artikel 10 lid 4 van toepassing.
2. Bij calamiteiten, ter beoordeling van de werkgever, is de werknemer gehouden zondagsarbeid te verrichten. Indien een werknemer principiële bezwaren heeft tegen zondagsarbeid, kan hij daartoe niet worden verplicht.
3. Arbeid verricht op een christelijke feestdag als genoemd in artikel 21 lid 1 wordt extra beloond met een toeslag van 100% over het individueel overeengekomen uurloon, terwijl op een ander tijdstip een gelijk aantal uren vrij met behoud van het individueel overeengekomen loon zal worden gegeven, tenzij het bedrijfsbelang zich verzet tegen vrij geven, in welk geval de toeslag verdubbeld wordt.
4. Arbeid op Koningsdag en/of Nieuwjaarsdag wordt extra beloond met een toeslag van 100% over het individueel overeengekomen uurloon of een gelijk aantal uren vrij met behoud van het individueel overeengekomen loon.

ARTIKEL 14 Arbeidsomstandigheden

1. De werkgever is verplicht ervoor zorg te dragen dat bij werkzaamheden op het dak minimaal twee brandblussers van 12 kilogram per stuk aanwezig zijn.
2. De werkgever dient ervoor zorg te dragen dat op het werk een deugdelijke EHBO-doos voorhanden is.
3. Het handmatig tillen van dakbedekkingsmaterialen zwaarder dan 25 kilo is verboden. Dakbedekkingsmaterialen zwaarder dan 25 kilo worden mechanisch getransporteerd.
4. De werkgever is verplicht de onderstaande persoonlijke beschermingsmiddelen en collectieve- en/of individuele valbeveiligingsmiddelen aan de bij hem in dienst

zijnde werknemer ter beschikking te stellen:

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

5. Het slopen, bewerken en verwerken van asbest is verboden. Van dit verbod zijn bedrijven uitgesloten, die voldoen aan de wettelijke eisen voor asbestsloop, zoals gesteld bij of krachtens het Asbestverwijderingsbesluit 2005 zoals vastgesteld door het Ministerie van VROM.
6. De werkgever is verplicht het door zijn werknemers te gebruiken klim- en hijsmateriaal jaarlijks te laten keuren.
7. Indien een werknemer, naar het oordeel van de werkgever, niet of in onvoldoende mate gebruik maakt van de persoonlijke beschermingsmiddelen en/of collectieve en individuele valbeveiligingsmiddelen als genoemd in lid 4 van dit artikel, kan de werkgever – met inachtneming van het onderstaande – de betreffende werknemer een hierna te noemen sanctie opleggen. Bij geen gebruikmaking van ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen en/of collectieve en individuele valbeveiligingsmiddelen gelden de volgende sanctiebepalingen:
 - a. de eerste overtreding zal per aangetekend schrijven worden meegedeeld aan betrokken werknemer en wordt beschouwd als een waarschuwing;
 - b. de tweede overtreding zal per aangetekend schrijven worden meegedeeld en wordt beboet met een bedrag van € 100, - in te vorderen via inhouding op het netto salaris van de werknemer op de uitbetalingsdag volgend op het constateren van de tweede overtreding;
 - c. de derde overtreding wordt beschouwd als een dringende reden in de zin van artikel 7: 678, lid 2 sub h en j BW, waarop ontslag op staande voet met onmiddellijke ingang kan worden gegeven.
Indien ook het bedrijfsreglement voorziet in een sanctie bij geen gebruikmaking van de persoonlijke beschermingsmiddelen en/of collectieve en individuele valbeveiligingsmiddelen, zal de werkgever de op te leggen sanctie bepalen conform het bovenstaande sub a tot en met c, hetzij op basis van het bedrijfsreglement. Samenloop van sancties zal nimmer plaatsvinden.

8. Indien de werkgever de in de leden 1, 2 en 4 genoemde persoonlijke beschermingsmiddelen en collectieve en/of individuele valbeveiligingsmiddelen niet heeft verstrekt, is de werknemer niet verplicht zijn werkzaamheden aan te vangen dan wel heeft hij het recht bedoelde werkzaamheden te beëindigen na zijn werkgever daarvan in kennis te hebben gesteld. De werkgever is in dat geval verplicht het loon door te betalen.
9. De werknemer is niet verplicht zijn werkzaamheden in de buitenlucht aan te vangen dan wel voort te zetten bij sneeuw of ijzel of indien sprake is van een glad dak. De werkgever is in die gevallen verplicht het loon door te betalen, tenzij sprake is van vorst-WW als gevolg van onwerkbaar weer.
10. De werknemer is niet verplicht zijn werkzaamheden in de buitenlucht aan te vangen dan wel voort te zetten indien sprake is van een gevoelstemperatuur van – 6 graden Celsius of lager. De werkgever is in dat geval verplicht het loon door te betalen, tenzij sprake is van vorst-WW als gevolg van onwerkbaar weer. In het laatste geval verstrekt de werkgever op de aan de werknemer verstrekte uitkering krachtens de Werkloosheidswet een aanvulling tot 100% van het voor de werknemer geldende individueel overeengekomen loon.
11. De werknemer is niet verplicht zijn werkzaamheden in de buitenlucht aan te vangen dan wel voort te zetten bij een temperatuur van 40 graden Celsius of hoger, gemeten op een hoogte van 1,50 meter boven de werkplek. De werkgever is in dat geval verplicht het loon door te betalen, tenzij sprake is van hitte-WW als gevolg van onwerkbaar weer. In het laatste geval verstrekt de werkgever op de aan de werknemer verstrekte uitkering krachtens de Werkloosheidswet een aanvulling tot 100% van het voor de werknemer geldende individueel overeengekomen loon.
12. Sociale partners hebben in de Arbocatalogus Platte Daken¹ vastgelegd op welke wijze een werkgever kan voldoen aan de door de overheid gestelde doelvoorschriften over veilig en gezond werken.

De werkgever dient binnen zijn bedrijf gebruik te maken van de in de Arbocatalogus opgenomen maatregelen toe te passen cq. door te voeren dan wel aantoonbare zodanige maatregelen te treffen dat er minimaal voldaan wordt aan het in de arbowetgeving, de Arbocatalogus en deze CAO bepaalde beschermingsniveau.

13. De Branche-Risico Inventarisatie & Evaluatie (Branche-RI&E)² maakt integraal onderdeel uit van deze CAO.

¹ De Arbocatalogus Platte Daken is raadpleegbaar via www.arbocatalogus-plattedaken.nl.

² De Branche-RI&E is te verkrijgen via SBD, Postbus 1470, 3430 BL NIEUWEGEIN, tel. 030 – 606 21 12, info@sbd.nl, www.sbd.nl.

ARTIKEL 15 Preventiemedewerker

De werkgever dient te voorzien in een preventiemedewerker, zoals bedoeld in artikel 13 van de Arbowet. De preventiemedewerker dient de opleiding 'Preventiemedewerker dak' (C6) dan wel een gelijkwaardige opleiding, zulks ter beoordeling van het bestuur van het Sociaal Fonds BIKUDAK, gevolgd te hebben.

ARTIKEL 16 Verplichtingen in het kader van terugdringing ziekteverzuim

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

ARTIKEL 17 Reisurevergoeding

1. Indien een werknemer door een werkgever te werk wordt gesteld op een werkobject dat buiten zijn woonplaats is gelegen, is de werknemer verplicht voor de reis van de woonplaats naar object vice versa gebruik te maken van een door de werkgever aan te wijzen vervoermiddel, mits dit aan de door de wet gestelde eisen voldoet, hetgeen, indien dit vervoermiddel een auto is, moet blijken uit een erkend veiligheidsvignet of een ander bewijs van onderhoud, niet ouder dan zes maanden.
2. De duur van de reis, welke wordt gemaakt met een:
 - a. door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel;
 - b. eigen vervoermiddel;zal door de werkgever aan de werknemer worden vergoed tegen het geldende garantie-uurloon, behoudens de eerste 45 minuten per dag. In afwijking hiervan zullen de eerste 15 minuten per dag niet worden vergoed aan de werknemer, die optreedt als bestuurder van een vervoermiddel als genoemd in sub a of b.

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

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

4. Indien de totale duur van de arbeidstijd, rusttijd en reistijd, gerekend van het ogenblik van vertrek van een vervoermiddel als genoemd in lid 1 tot het ogenblik van terugkomst daarvan per dag, (incidenteel) meer bedraagt dan 12 uur zal de normale arbeidstijd met het meerdere moeten worden gekort. Over de rusttijd wordt geen loon uitbetaald.

ARTIKEL 18A Vergoedingen

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

2. De in lid 1 genoemde vervoermiddelenvergoeding bedraagt:

Vervoermiddelenvergoeding	vanaf 1 januari 2019:	vanaf 1 juli 2019:	vanaf 1 juli 2020:
voor het gebruik van een fiets per dag:	€ 1,05	€ 1,08	€ 1,11
voor het gebruik van een bromfiets of snorfiets per dag:			
1. voor de eerste 25 kilometer:	€ 1,31	€ 1,35	€ 1,40
2. voor elke kilometer boven 25 kilometer per dag:	€ 0,07	€ 0,07	€ 0,07
voor het gebruik van een motorfiets, per kilometer:	€ 0,26	€ 0,27	€ 0,28
Voor het gebruik van een auto:			
3. voor een werknemer, die alleen naar het werk reist, per kilometer:	€ 0,36	€ 0,37	€ 0,38
4. voor de werknemer, die met één collega naar en van het werk reist, per kilometer:	€ 0,37	€ 0,38	€ 0,39
5. voor de werknemer, die met twee collega's naar en van het werk reist, per kilometer:	€ 0,42	€ 0,43	€ 0,44
6. voor de werknemer, die met drie of meer collega's naar en van het werk reist, per kilometer:	€ 0,44	€ 0,45	€ 0,46

3. Indien naar het oordeel van de werkgever door de werknemer gebruik moet worden gemaakt van een openbaar vervoermiddel, zal het daaruit voortvloeiende bedrag aan reiskosten (laagste klasse) voor rekening van de werkgever komen.
4. Het in de leden 2 en 3 bepaalde is van overeenkomstige toepassing bij een bezoek aan de arbodienst als bedoeld in artikel 24 lid 1 van deze CAO.

5. De werknemer heeft aanspraak op een dagelijkse vergoeding voor werkkleding, tenzij werkkleding door de werkgever aan de werknemer ter beschikking wordt gesteld. Deze vergoeding bedraagt per 1 januari 2019 € 1,20 per dag, per 1 juli 2019 € 1,24 per dag en per 1 juli 2020 € 1,28 per dag.

ARTIKEL 18B Werkkostenregeling

Indien de werkgever tegen het eind van het kalenderjaar of zoveel later als de werkgever de nota inzake de vakbondscontributie van de werknemer heeft ontvangen, behoudt de werknemer het recht op fiscaalvriendelijke verrekening van de vakbondscontributie.

ARTIKEL 19 Logies

1. Indien het werk zover buiten de plaats waarvoor de werknemer is aangenomen, respectievelijk diens woonplaats gelegen is, dat de werknemer 's avonds niet huiswaarts kan keren, zullen op kosten van de werkgever behoorlijke voeding en logies worden verstrekt. Werknemers die binnen 15 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd zullen bereiken kunnen niet worden verplicht in de kost te gaan.
2. De inlener vergewist zich ervan dat, ingeval van uitzend- of detacheringpersoneel, het uitzendbureau zorgt voor behoorlijke voeding en huisvesting.

ARTIKEL 20 Ziekte in kosthuis

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

ARTIKEL 21 Feestdagen, zaterdagen en zondagen

1. Iedere werknemer heeft recht op verlof tijdens de algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten: de beide Kerstdagen, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag en Tweede Pinksterdag, alsook over Nieuwjaarsdag en de dag die als Koningsdag wordt gevierd.
2. Op feestdagen, zaterdagen en zondagen wordt als regel niet gewerkt.

3. Indien op een feestdag - niet zijnde een zaterdag of zondag - geen arbeid wordt verricht, wordt het voor de werknemer geldende individueel overeengekomen loon doorbetaald.
4. Een werknemer heeft recht op het opnemen van een snipperdag ten behoeve van een voor hem geldende religieuze, niet-christelijke feest- of gedenkdag. Deze snipperdag dient uiterlijk 1 maand van tevoren aan de werkgever kenbaar gemaakt te worden. Slechts wanneer de bedrijfsomstandigheden hierdoor in ernstige mate verhinderd worden, kan een dergelijke snipperdag door de werkgever geweigerd worden.

ARTIKEL 22 Vakantie

1. Vakantierechten

Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. Ten aanzien van iedere werknemer is het recht op verlof over het vakantiejaar 2019 en 2020 als volgt geregeld:

Leeftijd	Aantal werkdagen		
	verlofdagen	senioredagen	totaal
tot 10 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd	25	0	25
tussen 10 jaar en 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd	25	9	34
vanaf 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd	25	12	37

Een werknemer die gedurende het kalenderjaar de leeftijd bereikt waarop hij recht heeft op senioredagen, heeft recht op deze dagen naar rato. Hierbij zal het aantal op hele dagen worden afgerond.

De ingangleeftijd van de senioredagen loopt synchroon op met de AOW-gerechtigde leeftijd. Indien de AOW-leeftijd gedurende de looptijd van deze CAO wordt verhoogd, betekent dit dat de in dit artikel bedoelde leeftijd met dezelfde periode wordt verhoogd.

2. Zomervakantie

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

3. Vrije snipperdagen

De 10 resterende verlofdagen per vakantiejaar zijn vrij opneembaar door de werknemer in redelijk overleg met de werkgever.

4. Over vakantie- en snipperdagen wordt het voor de werknemer geldende individueel overeengekomen loon doorbetaald. Van toepassing is het loonbegrip zoals bedoeld in artikel 7:629 BW.

5. Een werknemer die gedurende de vakantie betaalde arbeid voor derden verricht, kan op staande voet worden ontslagen.
6. Bij beëindiging van de dienstbetrekking worden de nog niet genoten vakantierechten in geld uitgekeerd aan de werknemer dan wel op verlangen van de werknemer overgeboekt naar zijn nieuwe werkgever.
De werkgever is verplicht bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring uit te reiken, waaruit de duur van de vakantie en van het verlof met behoud van loon blijkt, welke aan de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
7. De werknemer, die niet een geheel vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de vakantie; gedeelten van vakantiedagen worden daarbij te zijnen gunste op halve dan wel hele dagen afgerond.
8. Indien de werknemer bij beëindigen van de dienstbetrekking blijkt te veel vakantie- en/of snipperdagen te hebben genoten, zal een verrekening plaatsvinden.
9. Voor iedere vakantiedag of gedeelte van een vakantiedag, gedurende welke de werknemer wegens bijzondere omstandigheden of redenen als bedoeld in artikel 7:636 BW verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, moet hem alsnog een (gedeelte van een) dag verlof worden gegeven op een tijdstip na overleg met de werknemer door de werkgever vast te stellen, mits de werknemer voor de aanvang van de verhindering dit aan de werkgever heeft medegedeeld dan wel over de betrokken dag wettelijk ziekgeld genoot.
10. a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.
 - b. 1. Het sub a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden conform artikel 7:635 BW niet heeft verricht.
In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over ten hoogste de bij wet geregelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectievelijke oorzaken tezamen geteld wordt.
 2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan 1 vakantiejaar valt, wordt het in het vorige jaar vallende deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
 3. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sub-lid genoemde gevallen vervallen, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.

ARTIKEL 23 Vakantietoeslag

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

ARTIKEL 24 Korte verzuimen

1. In de hierna volgende gevallen heeft de werknemer aanspraak op verzuim met behoud van het individueel overeengekomen loon gedurende de voor ieder geval vastgestelde tijd, mits het verzuim gedurende de arbeidstijd naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, de werknemer de gebeurtenis zo mogelijk bijwoont en de werkgever tijdig - zoals in de volgende leden aangegeven - op de hoogte stelt:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer, gedurende een halve dag;
 - b. bij huwelijk van de werknemer, mits 3 dagen van tevoren aangekondigd, gedurende 2 dagen;
 - c. bij huwelijk van één van zijn kinderen, pleegkinderen, broers, zusters, schoonzusters en zwagers, mits 3 dagen van tevoren aangekondigd, gedurende 1 dag;
 - d. bij bevalling van de partner van de werknemer, voor de duur zoals wettelijk bepaald;
 - e. bij overlijden van de partner, een inwonend kind of pleegkind van de werknemer, vanaf de dag van overlijden tot en met de dag na de uitvaart, tenzij de stervensbegeleiding en het rouwverlof, een en ander zoals bedoeld in artikel 24A, gezamenlijk een aaneengesloten periode van 20 dagen of meer hebben geduurd;
 - f. bij overlijden van één van zijn ouders, schoonouders, niet onder lid e bedoelde kinderen of pleegkinderen, gedurende 2 dagen. Indien de werknemer belast is met het regelen van de uitvaart van een ouder, schoonouder of een niet

thuiswonend (pleeg)kind, is het bepaalde sub e van dit lid van toepassing, tenzij de stervensbegeleiding en het rouwverlof, een en ander zoals bedoeld in artikel 24A, gezamenlijk een aaneengesloten periode van 20 dagen of meer hebben geduurd;

- g. in alle overige gevallen bij overlijden en/of uitvaart van één van zijn grootouders, behuwd-grootouders, overgrootouders, pleegouders, kinderen (waarin begrepen schoonzoons en schoondochters), kleinkinderen, pleegkinderen, broers en zusters, halfbroers en halfzusters, schoonbroers, zwagers, schoonzusters en een in het gezin opgenomen huisgenoot, gedurende 1 dag, tenzij – voor zover het kinderen betreft – de stervensbegeleiding en het rouwverlof, een en ander zoals bedoeld in artikel 24A, gezamenlijk een aaneengesloten periode van 20 dagen of meer hebben geduurd; indien een kerkelijk huwelijk en/of burgerlijk huwelijk, of de bevalling van de partner van de werknemer, plaatsvindt op een zaterdag, een zondag, een christelijke feestdag, dan wel op de laatste werkdag van de verplichte bedrijfssluiting (vakantie en de periode rond Kerst en Nieuwjaar) zal een vergoeding gedurende 1 dag worden gegeven;
- h. voor werknemers een jaar voorafgaande aan de eerst mogelijke datum van uittreding of pensioen voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de tijd van pensionering gedurende ten hoogste 2 dagen. Hiertoe dient een inschrijvingsbewijs van een door het bedrijfsleven algemeen aanvaarde cursus aan de werkgever te worden overlegd;
- i. bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, respectievelijk van zijn ouders of schoonouders (mits door hem bijgewoond) gedurende 1 dag;
- j. bij 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer gedurende 1 dag;
- k. voor medische keuring op verzoek van de werkgever gedurende 1 dag;
- l. voor een bezoek aan de arbodienst gedurende de daarvoor benodigde tijd;
- m. indien een werknemer door zijn behandelende geneesheer voor onderzoek naar een specialist of een medisch consultatiebureau wordt verwezen, gedurende het daaruit voortvloeiende verzuim tot ten hoogste 1 dag per bezoek, tenzij gedurende dit verzuim uitkering kan worden verleend;
- n. bij doktersbezoek, voor zover dit niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd en hiervan tijdig kennis is gegeven. Zo mogelijk wordt van dit bezoek bewijs geleverd;
voor het noodzakelijke bezoek aan een tandarts ter verkrijging of vernieuwing van een kunstgebit, voor zover dit bezoek niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd en hiervan tijdig kennis is gegeven. Zo mogelijk wordt van dit bezoek bewijs geleverd;
voor het noodzakelijk bezoek aan een tandarts voor halfjaarlijkse controle, voor zover dit bezoek niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd en hiervan tijdig kennis is gegeven. Zo nodig wordt de saneringskaart getoond.
In deze gevallen geldt dat het verzuim zal worden vergoed tot ten hoogste 2 uur indien de werknemer woonachtig is in de plaats waar het werkobject is gelegen en tot maximaal 3 uur indien de werknemer woonachtig is in een andere plaats dan waar het werkobject is gelegen;
- o. indien de werknemer, ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet opgelegde verplichting, verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze

vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden, gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 dagen en onder aftrek van een vergoeding, welke de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen.

2. Ingeval van aantoonbare calamiteiten heeft de werknemer, ten behoeve van het treffen van voorzieningen voor de verzorging van zijn partner of kind(eren) die tot zijn huishouding behoren, recht op maximaal 4 uur onbetaald verlof.
De reiskosten werkplek-woonplaats zijn voor rekening van de werknemer.
Indien een verzuim van langer dan 4 uur noodzakelijk is, bestaat het recht een snipperdag op te nemen.
3. Voor de werknemers, bedoeld in artikel 1 lid c, zal de werkgever in geval van verzuim, genoemd in lid 1 sub a tot en met l van dit artikel, de gemaakte reiskosten van een openbaar vervoermiddel (laagste klasse), vanaf de plaats van tewerkstelling tot ten hoogste zijn woonplaats en terug, alsmede de duur van de reis, tegen het voor de werknemer geldende individueel overeengekomen uurloon vergoeden.
4. a. Het bepaalde in artikel 7:628 BW, met betrekking tot de doorbetaling van loon, is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre dat de werkgever niet gehouden is loon door te betalen in de volgende gevallen:
 1. de schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het arbeidsreglement;
 2. de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de vereiste vergunning heeft verkregen en niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat, dan nadat met de werknemersorganisaties overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaande overleg voldoende;
 3. de verlenging van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub 2 omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, de werknemersorganisaties tijdig - dat wil zeggen ten minste een week - vóór het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.
- b. In de gevallen waarin het loon moet worden doorbetaald op grond van artikel 7:628 BW, wordt met 'loon' bedoeld het individueel overeengekomen loon, tenzij gedurende de zogenaamde wachttijden het bepaalde in artikel 26 van deze CAO geldt.

5. De ongehuwde werknemer die duurzaam een gezamenlijke huishouding voert met een ander heeft bij de toepassing van lid 1 en lid 2 dezelfde rechten als ware hij gehuwd.

ARTIKEL 24A Stervensbegeleiding en rouwverlof

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

ARTIKEL 25 Bijzonder verlof

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

ARTIKEL 26 Wachttijden

1. Als wachttijden worden beschouwd alle op het werk doorgebrachte, alsmede alle met toestemming van de werkgever niet op het werk doorgebrachte niet-productieve uren, ten gevolge van:
 - a. weersomstandigheden, uitgezonderd vorst, de directe gevolgen van vorst, alsmede de aanwezigheid van een sneeuwdek;
 - b. het ontbreken van opdrachten van de werkgever of diens vertegenwoordiger;
 - c. het niet kunnen aanvangen van het werk wegens onvoldoende voorzieningen door de opdrachtgever;
 - d. het niet meer aanwezig zijn van voldoende materiaal buiten schuld van de werknemer;
 - e. vertraging, ontstaan door schuld van de opdrachtgever tijdens de uitvoering van het werk;
 - f. vertraging, voortvloeiende uit moeilijkheden met materialen, gereedschappen of machines, buiten de schuld van de werknemer.

2. De werknemer is verplicht zijn werkgever terstond op de hoogte te brengen van de technische storingen, als bedoeld onder lid 1 van dit artikel. Indien deze verplichting niet wordt nagekomen, zal de wachttijdvergoedingsregeling bedoeld in lid 3 van dit artikel niet van toepassing zijn.

3. a. Alle wachttijden worden met het individueel overeengekomen uurloon vergoed.
b. De uren die ingevolge de bepalingen van dit artikel als wachttijd kunnen worden aangemerkt, tellen mee ter vaststelling van de normale arbeidsduur.
4. De werknemer is gehouden, indien de werkgever hem gedurende de wachttijd ander werk waarvoor hij geschikt is opdraagt, dergelijke arbeid te verrichten. De voor de betrokken werknemer geldende arbeidsvoorwaarden blijven alsdan onverminderd van kracht.

ARTIKEL 27 Onderbreking wegens vorst en sneeuwval

1. Indien niet kan worden gewerkt wegens vorst, de directe gevolgen van vorst of door aanwezigheid van een sneeuwdek, is de werkgever niet verplicht enige betaling te verrichten, behoudens het bepaalde in lid 2 van dit artikel.

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

2. Over elke volle dag, dat ten gevolge van de in het vorige lid bedoelde oorzaken niet gewerkt kan worden, verstrekt de werkgever op de aan de werknemer verstrekte uitkering krachtens de Werkloosheidswet een aanvulling tot 100% van het voor de werknemer geldende individueel overeengekomen loon.
3. De werkgever is gehouden de werknemer direct na de onderbreking op te roepen en weer aan het werk te stellen en de werknemer is gehouden direct na de onderbreking het werk te hervatten.

ARTIKEL 28 Ziekte

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

1. In geval van arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer gedurende maximaal 8 maanden aanspraak op doorbetaling van het individueel overeengekomen loon. Na 8 maanden ziekte behoudt de werknemer gedurende maximaal 8 maanden aanspraak op 85% doorbetaling van het individueel overeengekomen loon. Na 16 maanden ziekte behoudt de werknemer gedurende maximaal 8 maanden aanspraak op 70% doorbetaling van het individueel overeengekomen loon. Als de betrokken werkgever en werknemer gezamenlijk besluiten om na het tweede ziektejaar nog niet over te gaan tot de WIA-aanvraag, blijft doorbetaling van het individueel overeengekomen loon – met inachtneming van bovenstaande – gehandhaafd tot maximaal 156 weken.

De werknemer behoudt gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid ten minste recht op het voor hem geldende wettelijke minimumloon zoals bedoeld in artikel 7:629 BW.

2. De werknemer die wegens ziekte zijn arbeid niet kan verrichten dient zijn werkgever of de door deze aangewezen uitvoerder of andere functionaris hiervan op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid voor aanvang werktijd in kennis te stellen.
Indien deze dag een zaterdag of zondag is en op die dagen in het bedrijf van de werkgever niet wordt gewerkt, dient de ziekmelding op de eerstvolgende werkdag voor aanvang van de werktijd te geschieden.
Indien de arbeidsongeschiktheid tijdens arbeidstijd ontstaat, dient de werknemer deze melding terstond na het staken van het werk te doen. Bijlage VI (bedrijfsvoorschriften en bijbehorend sanctiereglement voor werknemers vallend onder deze CAO) is van toepassing.
3. Indien de arbeidsongeschiktheid ontstaat tijdens een periode van verplichte bedrijfssluiting (vakantie en de periode rond Kerstmis en Nieuwjaar) dient de werknemer dit binnen 24 uur schriftelijk te melden aan zijn werkgever.
4. Tijdens ziekte bouwt de werknemer alleen bovenwettelijke vakantiedagen op over het eerste half jaar van arbeidsongeschiktheid.

ARTIKEL 29 Sociale Fondsen

Er is een CAO inzake de Bedrijfstoneigen Regelingen voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (CAO BTER).
In de CAO BTER worden nadere regels gesteld ten aanzien van de uitvoering van de Regelingen van de Stichting Sociaal Fonds voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (SF BIKUDAK).

ARTIKEL 30 WGA-hiaatverzekering Uitgebreid

De werkgever is verplicht iedere werknemer (inclusief UTA-werknemer(s)) een WGA-hiaatverzekering Uitgebreid met een uitkeringsduur voor het WW-risico tot de AOW-gerechtigde leeftijd aan te bieden. CAO-partijen hebben hiertoe een mantelovereenkomst afgesloten. Werkgevers die geen gebruik wensen te maken van de middelen van de mantelovereenkomst afgesloten WGA-hiaatverzekering Uitgebreid, kunnen onder voorwaarden dispensatie aanvragen bij CAO-partijen. De van toepassing zijnde voorwaarden van deze WGA-hiaatverzekering Uitgebreid en de dispensatieregeling zijn opgenomen als bijlage VIII van deze CAO.

ARTIKEL 31 Aanvullingen bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid

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

ARTIKEL 32 Vervoer stoffelijk overschot

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

ARTIKEL 33 Vakopleiding

1. Werkgevers en werknemers zullen de vakopleiding en de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) via de Stichting SF BIKUDAK, zoals genoemd in artikel 29 van deze CAO, bevorderen. De nadere invulling hiervan is opgenomen in het desbetreffende reglement van de Stichting SF BIKUDAK.
2. De werkgever is verplicht op verzoek van een werknemer die langer dan een half jaar in dienst is op basis van een dienstverband voor onbepaalde tijd dan wel binnen een tijdsbestek van 2 jaar in totaal 1 jaar in de bedrijfstak heeft gewerkt, een leer-/arbeidsovereenkomst met deze werknemer af te sluiten. De dienstbetrekking met een werknemer met wie een leer-/arbeidsovereenkomst is gesloten kan niet eerder worden beëindigd dan na voltooiing van de primaire opleiding.

3. De werknemer zal in de gelegenheid worden gesteld een vakgerichte opleiding als bedoeld in lid 1 binnen de normale arbeidstijd te volgen, dit met behoud van loon. De werkgever zal deze werknemer bovendien in de gelegenheid stellen examens af te leggen of andere door het opleidingsorgaan nodig geachte activiteiten te verrichten, dit eveneens met behoud van loon.
4. De werkgever is een bijdrage verschuldigd voor de financiering van de beroepsbegeleidende leerweg. Voornoemde bijdrage is verschuldigd aan de Stichting SF BIKUDAK zoals genoemd in artikel 29 van deze CAO. De Stichting SF BIKUDAK is belast met de administratieve uitvoering van de regeling. De hoogte van de bijdrage is opgenomen in het bijdragereglement.

ARTIKEL 34 Aanspraak op derden

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

ARTIKEL 35 Uitkering bij overlijden

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

ARTIKEL 36 Aansprakelijkheid bij vervoer

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

ARTIKEL 37 Ongevallenverzekering

1. De werkgever is verplicht voor iedere werknemer vallend onder de CAO een ongevallenverzekering aan te bieden met inachtneming van het bepaalde in lid 2 en lid 3 en met een 24-uurs-dekking gedurende 7 dagen per week. CAO-partijen hebben hiertoe een mantelovereenkomst afgesloten. Werkgevers die geen gebruik wensen te maken van de middels de mantelovereenkomst afgesloten collectieve ongevallenverzekering, kunnen onder voorwaarden dispensatie aanvragen bij CAO-partijen. De van toepassing zijnde voorwaarden van deze collectieve ongevallenverzekering en de dispensatieregeling zijn opgenomen als bijlage IX van deze CAO.

Voor een uitzendkracht, zoals bedoeld in artikel 7A van deze CAO, geldt dat voor de ongevallenverzekering, zoals bedoeld in dit artikel, uitsluitend functiedekking van toepassing behoeft te zijn. Hiermee wordt bedoeld dekking voor de tijd dat daadwerkelijk arbeid wordt verricht, alsmede de reis van huis naar het werk en weer terug volgens de meest gebruikelijke weg en tijdens eventuele dienstreizen.

2. De in lid 1 bedoelde verzekering zal minimaal een dekking geven voor de volgende bedragen per persoon:
 - a. bij overlijden een uitkering van € 35.000;
 - b. bij volledige invaliditeit een uitkering van € 70.000;Genoemde uitkeringen dienen rechtstreeks aan de werknemer, of, in geval van diens overlijden, aan zijn rechtsopvolger(s) onder algemene titel, dan wel aan de door hem daartoe aangewezen begunstigde(n) te worden uitgekeerd. Op deze uitkeringen zijn de daarvoor in aanmerking komende sociale en fiscale wetten van toepassing.

3. De werknemer is niet verplicht gebruik te maken van een hem ter beschikking gesteld motorrijtuig, indien niet kan worden aangetoond dat een verzekering als hierboven omschreven als ook de wettelijke verplichte WA-verzekering zijn afgesloten.
4. Het slachtoffer of zijn nabestaanden hebben een autonome vordering op de werkgever als de vereiste ongevallendeckering ontbreekt.
5. Dit artikel is niet van toepassing op gedetacheerde werknemers, zoals bedoeld in artikel 7A van deze CAO.

ARTIKEL 38 Pensioen

De werknemer heeft, op de grondslag van de desbetreffende uitkeringsvoorwaarden, recht op een pensioenuitkering van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (bpfBOUW). De omvang van en de voorwaarden voor pensioenrechten, evenals alle andere bepalingen van het pensioen zijn vervat in het Pensioenreglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (bpfBOUW). De werkgever is gerechtigd, conform de fiscale regelgeving, 47% van de totale pensioenpremie op het salaris van de werknemer in te houden.

ARTIKEL 38A Pensioen UTA-werknemer

De UTA-werknemer van 18 jaar of ouder heeft, op de grondslag van de desbetreffende uitkeringsvoorwaarden, recht op een pensioenuitkering van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (bpfBOUW) voor de UTA-werknemers van de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven. De omvang van en de voorwaarden voor pensioenrechten, evenals alle andere bepalingen van het pensioen zijn vervat in het Pensioenreglement van deze Stichting. De werkgever is, conform de fiscale regelgeving, gerechtigd 47% van de totale pensioenpremie op het salaris van de UTA-werknemer in te houden.

ARTIKEL 38B Omwisseling roostervrije dagen ten behoeve van pensioen

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

ARTIKEL 39 Arbeidsreglement

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

* Voor een voorbeeld van een arbeidsreglement zie bijlage IV.

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

ARTIKEL 40 Vakbondsactiviteiten in de onderneming

1. Om contacten mogelijk te maken tussen de werknemersorganisaties en hun leden en tussen deze leden onderling, evenals om de werknemersorganisaties in staat te stellen gekozen leden van de Ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zijn partijen het volgende overeengekomen.
2. De werknemersorganisaties kunnen elk uit de kring van hun leden binnen elke onderneming een contactpersoon aanwijzen. Van deze aanwijzing wordt de werkgever mededeling gedaan.
3. De contactpersoon wordt in de gelegenheid gesteld buiten werktijd contact te hebben met de overige leden van zijn vakorganisatie die binnen de onderneming werkzaam zijn.
4. Wanneer dit door omstandigheden buiten werktijd niet mogelijk is, wordt de contactpersoon in de gelegenheid gesteld contact te hebben met bezoldigde bestuurders van zijn vakorganisatie.
5. De contactpersoon kan binnen de arbeidstijd contact hebben met de leden van de Ondernemingsraad wanneer het initiatief daartoe van deze leden uitgaat.
6. De contactpersonen zullen in redelijke mate gebruik maken van de mogelijkheid vrijaf te krijgen met behoud van het individueel overeengekomen loon voor de in de leden 4 en 5 genoemde activiteiten. Daarbij zal een maximum van 1 manuur per jaar per bij de betreffende organisatie aangesloten werknemer niet worden overschreden.
7. De werkgever zal - als regel buiten bedrijfstijd - nadat hem daarom is verzocht, bedrijfsruimte beschikbaar stellen voor vergaderingen met de in lid 2 genoemde leden en/of de in lid 3 genoemde leden en/of de in lid 4 genoemde bezoldigde functionarissen van de vakorganisaties.

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

ARTIKEL 40A Faciliteit vakbondscontributie

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

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

Ongeacht de keuze van de werkgever zoals bedoeld in artikel 18 B voor hetzij het oude, hetzij het nieuwe regime van verstrekkingen en vergoedingen zal de werknemer bij de betaling van zijn vakbondscontributie hetzelfde voordeel genieten als hij vóór 1 januari 2014 genoot.

ARTIKEL 41 Werkoverleg en overig overleg

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

ARTIKEL 42 CAO-partijen en dispensatie

1. CAO-partijen komen periodiek bijeen om overleg te plegen over alle onderwerpen, de bedrijfstak betreffende. Tevens hebben zij tot taak om:
 - te beslissen op verzoeken om ontheffing (dispensatie) van een of meerdere artikelen van deze CAO, aangezien afwijking van het gestelde in deze CAO de goedkeuring van CAO-partijen behoeft voor zover niet al in deze CAO daarin is voorzien. De voorwaarden waaronder dispensatie kan worden aangevraagd zijn nader omschreven in bijlage X bij deze CAO.
 - te oordelen over geschillen over de inhoud en toepassing van deze CAO.

2. Het secretariaat van CAO-partijen is gevestigd:
Postbus 1248, 3430 BE NIEUWEGEIN, telefoonnummer 030 – 6063238, e-mail-
adres info@caobikudak.nl.

ARTIKEL 43 Duur, opzegging en verlenging

1. Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2019.
2. De duur van deze overeenkomst is bepaald op 24 maanden en loopt op 31 december 2020 van rechtswege af zonder dat formele opzegging vereist is.
3. Voorstellen tot wijziging van deze CAO worden schriftelijk ter kennis gebracht aan ieder der partijen bij deze arbeidsovereenkomst. Partijen zijn verplicht zo spoedig mogelijk in onderhandeling te treden over de eventuele ingediende voorstellen tot wijziging of vernieuwing van deze CAO.

Bijlage I Functielijst

Als bedoeld in artikel 1A en artikel 6 van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

Functielijst

Groep 1A Dakassistent

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

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

Groep 1B Aankomend dakdekker

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

Groep 2 Dakdekker

Een werknemer, die eenvoudige werkzaamheden zelfstandig kan verrichten, doch niet de bekwaamheid bezit van de eerste dakdekker. Met ingang van 1 augustus 2013 geldt dat een werknemer die het diploma van de vakopleiding heeft behaald, uiterlijk wordt ingedeeld in deze groep zodra hij de leeftijd van 23 jaar heeft bereikt.

Groep 3 Eerste dakdekker en chauffeur

- a. Een werknemer die het vak beheerst doch nog niet als voorman geschikt is.
- b. Chauffeur. Een werknemer wiens arbeidstijd als regel in beslag wordt genomen door het vervoer van materialen in opdracht van zijn werkgever. Hij helpt bij het laden en lossen en draagt zorg dat dusdanig geladen wordt, dat verlies dan wel beschadiging van materiaal zoveel mogelijk wordt voorkomen en dat het verkeer niet in gevaar wordt gebracht. Hij controleert of de geladen dan wel geloste goederen in overeenstemming zijn met de hem verstrekte staten en laat voor ontvangst tekenen.

Indien gedurende enige tijd geen chauffeurswerkzaamheden voorhanden zijn, kan hij worden verplicht andere hem passende werkzaamheden in de onderneming te verrichten. Deze arbeid zal geen wijziging brengen in de voor hem geldende loonbepalingen.

In bijzondere gevallen dan wel indien vervoer van de werknemers dit noodzakelijk maakt, is hij gehouden langer te werken dan is gesteld in artikel 8 van deze CAO; een en ander in het raam van het Rijtijdenbesluit.

Groep 4 Voorman-dakdekker B

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

Groep 5 Voorman-dakdekker A

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

Bijlage II Loonregelingen

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

Artikel 1 Loonregeling

1. De garantieweeklonen en garantie-uurlonen bedragen (in Euro):

Garantielonen voor volwassenen

FUNCTIEGROEP	WEEKLOON			UURLOON		
	Per 01-01-2019	Per 01-07-2019	Per 01-07-2020	Per 01-01-2019	Per 01-07-2019	Per 01-07-2020
1A en 1B	527,06	542,87	559,16	13,18	13,57	13,98
2	557,62	574,35	591,58	13,94	14,36	14,79
3	589,02	606,69	624,89	14,73	15,17	15,63
4	620,82	639,45	658,63	15,52	15,99	16,47
5	652,21	671,78	691,93	16,31	16,79	17,29

Garantielonen voor jeugdigen met diploma vakopleiding

LEEFTIJD	WEEKLOON			UURLOON		
	Per 01-01-2019	Per 01-07-2019	Per 01-07-2020	Per 01-01-2019	Per 01-07-2019	Per 01-07-2020
17 jaar	265,18	273,14	281,33	6,63	6,83	7,03
18 jaar	306,07	315,26	324,72	7,65	7,88	8,12
19 jaar	351,51	362,06	372,92	8,79	9,05	9,32
20 jaar	449,82	463,31	477,21	11,25	11,58	11,93
21 jaar	conform functiegroep 1B* als bedoeld in bijlage I			conform functiegroep 1B* als bedoeld in bijlage I		
22 jaar	conform functiegroep 1B* of 2 als bedoeld in bijlage I			conform functiegroep 1B* of 2 als bedoeld in bijlage I		

* Een werknemer die het diploma van de vakopleiding heeft behaald, wordt ingedeeld in deze groep zodra hij de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt of, indien hij bedoeld diploma op een latere datum behaalt, met ingang van de eerste dag van de maand, volgende op deze latere datum. Een werknemer die over bedoeld diploma beschikt, kan maximaal één jaar onder deze groep ressorteren.

Garantielonen voor werknemers tot en met 22 jaar zonder diploma vakopleiding

LEEFTIJD	WEEKLOON			UURLOON		
	Per 01-01-2019	Per 01-07-2019	Per 01-07-2020	Per 01-01-2019	Per 01-07-2019	Per 01-07-2020
16 jaar	224,70	231,44	238,38	5,62	5,79	5,96
17 jaar	249,90	257,40	265,12	6,25	6,43	6,62
18 jaar	278,81	287,18	295,80	6,97	7,18	7,40
19 jaar	312,27	321,64	331,29	7,81	8,04	8,28
20 jaar	413,06	425,45	438,21	10,33	10,64	10,96
21 jaar	465,10	479,05	493,42	11,63	11,98	12,34
22 jaar en ouder	465,10	510,80	526,12	11,63	12,77	13,15

Garantielonen voor nieuwe instromers (zonder ervaring in de sector), per 1 januari 2019

LEEFTIJD	1e halfjaar		2e halfjaar	
	Weekloon	Uurloon	Weekloon	Uurloon
16 jaar	152,80	3,82	176,80	4,42
17 jaar	173,20	4,33	198,80	4,97
18 jaar	202,80	5,07	228,00	5,70
19 jaar	232,00	5,80	258,80	6,47
20 jaar	299,20	7,48	337,20	8,43
21 jaar en ouder	354,40	8,86	391,20	9,78
22 jaar en ouder	411,60	10,29	450,40	11,26

Garantielonen voor nieuwe instromers (zonder ervaring in de sector), per 1 juli 2019

LEEFTIJD	1e halfjaar		2e halfjaar	
	Weekloon	Uurloon	Weekloon	Uurloon
16 jaar	155,42	3,89	181,02	4,53
17 jaar	176,29	4,41	203,09	5,08
18 jaar	213,53	5,34	237,93	5,95
19 jaar	250,07	6,25	274,07	6,85
20 jaar	332,76	8,32	363,96	9,10
21 jaar en ouder	418,65	10,47	460,25	11,51

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

- gedurende het eerste halfjaar: het Wettelijk Minimumloon (WML), vermeerderd met 1/4 van het verschil tussen het Wettelijk Minimumloon en het garantieloon van functiegroep 1.
- gedurende het tweede half jaar: het Wettelijk Minimumloon, vermeerderd met 1/2 van het verschil tussen het Wettelijk Minimumloon en het garantieloon van functiegroep 1.

Garantielonen voor werknemers met een arbeidsbeperking

	Eerste jaar van het dienstverband		Tweede jaar van het dienstverband	
	100% van het WML		110% van het WML	
LEEFTIJD	Weekloon	Uurloon	Weekloon	Uurloon
16 jaar	130,22	3,26	*	*
17 jaar	149,09	3,73	*	*
18 jaar	188,73	4,72	*	*
19 jaar	226,47	5,66	*	*
20 jaar	301,96	7,55	*	*
21 jaar en ouder	377,45	9,44	*	*

* Deze loontabellen voor werknemers met een arbeidsbeperking gelden met ingang van de nieuwe CAO zodat het tweede jaar van een desbetreffend dienstverband niet eerder dan per 1 januari 2020 aan de orde kan zijn. Het dan geldende minimumloon zal worden betrokken in de loontabellen per 1 januari 2020.

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

Artikel 2 Individueel overeengekomen loon

Onder individueel overeengekomen loon wordt verstaan het garantieloon plus een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt in een percentage van het garantieloon uitgedrukt. Het individueel overeengekomen loon kan niet worden verlaagd.

Artikel 3 Prestatiebeloning

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

Artikel 4 Algemene loonsverhogingen

1. De garantielonen worden gedurende de looptijd van deze CAO volgens de gebruikelijke systematiek op de volgende wijze verhoogd:
 - per 1 juli 2019: 3,00%
 - per 1 juli 2020: 3,00%De procentuele stijging van het consumentenprijsindexcijfer werknemerslaag (CBS) is daarin begrepen.
2. Aanpassing van individueel overeengekomen lonen, welke hoger zijn dan het garantieloan vindt slechts plaats voor zover dit individueel overeengekomen loon niet hoger is dan 110% van het garantieloan.
3. De structurele loonsverhoging, zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel, geldt ook voor een deel van de UTA-werknemers.

De desbetreffende UTA-werknemers worden verdeeld in twee categorieën:

- UTA 1: lager ondersteunend personeel, zowel administratief (secretaresse, financieel-administratief medewerker, telefoniste e.d.) als logistiek (magazijnbediende, terreinwerker e.d.)

	Per 01-01-2019	Per 01-07-2019	Per 01-07-2020
berekeningsgrondslag:	€ 1.515,13*	€ 1.560,58*	€ 1.607,40*

- UTA 2: middelbaar en hoger kader, zowel administratief (boekhouder e.d.), commercieel (verkoper e.d.), technisch (werkvoorbereider, calculator e.d.) als leidinggevend (uitvoerder e.d.)

	Per 01-01-2019	Per 01-07-2019	Per 01-07-2020
berekeningsgrondslag:	€ 2.164,46*	€ 2.229,40*	€ 2.296,28*

Geschillen over de functiegroep waaronder een UTA-werknemer ressorteert, kunnen met inachtneming van zijn of haar functiebenaming en feitelijke werkzaamheden, worden beslecht door CAO-partijen (op grond van artikel 42 van de CAO). De UTA-werknemer en de werkgever kunnen CAO-partijen hierover om een bindend advies vragen. Een verzoek hiertoe wordt uitsluitend in behandeling genomen als de UTA-werknemer en de werkgever deze gezamenlijk indienen.

Per categorie UTA-werknemers wordt de loonsverhoging berekend over het contractloon tot maximaal 110 % van de berekeningsgrondslag. Het gaat dus maximaal over de volgende bedragen:

	Per 01-01-2019	Per 01-07-2019	Per 01-07-2020
UTA 1:	€ 1.666,64*	€ 1.716,64*	€ 1.768,14*
UTA 2:	€ 2.380,91*	€ 2.452,34*	€ 2.525,91*

Het voorgaande is niet van toepassing op:

- werknemers met een vast overeengekomen salaris van € 3.246,69* per 01-01-2019, € 3.344,09 per 01-07-2019 en € 3.444,41 per 01-07-2020 of meer per maand; voor deze medewerkers geldt dat ook het salaris tot deze bedragen niet onderhevig is aan de afgesproken loonsverhoging;
- bedrijfsleiders die rechtstreeks aan de directie rapporteren.

* Op basis van een volledige werkweek (40 uur)

Artikel 5 Minder valide werknemers

De werkgever is bevoegd voor een werknemer, die als gevolg van zijn geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid minder valide is, in overleg met de CAO-partijen als bedoeld in artikel 42 van deze CAO een afwijkend garantieloon vast te stellen.

Artikel 6 Toeslag voor sloopwerk

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

Deze toeslag bedraagt per 1 januari 2019 € 0,41 per uur, per 1 juli 2019 € 0,42 per uur en per 1 juli 2020 € 0,43 per uur voor de tijd die daadwerkelijk aan bewerking wordt besteed.

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

Artikel 7 Diplomatoeslag

Voor chauffeurs, die in het bezit zijn van het CCV-B diploma Beroeps- en Eigen Goederenvervoer, zal het in artikel 1 genoemd garantieloon worden verhoogd met 5%.

Artikel 8 Premie schadevrij rijden

1. Aan chauffeurs, die in dienst van een werkgever een geheel kwartaal schadevrij hebben gereden, wordt een premie toegekend.
Onder schadevrij wordt verstaan, dat geen schaden zijn veroorzaakt door schuld of nalatigheid van de chauffeur.
2. De hoogte van de premie is als volgt bepaald:
 - a. Na afloop van het eerste schadevrij kalenderkwartaal bedraagt de premie over dat kwartaal € 12,79.
 - b. Voor ieder direct aansluitend kalenderkwartaal dat schadevrij wordt gereden, wordt de premie verhoogd met € 2,02 tot een maximum premie van € 20,39 per kwartaal.
Zodra men over een bepaald kwartaal geen premie heeft genoten zal over het eerstvolgende kalenderkwartaal wederom € 12,79 worden uitbetaald.
 - c. Nadat 12 aaneengesloten kwartalen schadevrij is gereden, wordt een extra bonus van € 25,94 toegekend.
Na elke hierop volgende vier aaneengesloten kwartalen schadevrij rijden zal wederom een extra bonus van € 25,94 worden toegekend.

Bijlage artikel 8: overzicht premie schadevrij rijden

Premie schadevrij rijden	Per 1 januari 2019	Per 1 juli 2019	Per 1 juli 2020
na afloop van het eerste schadevrije jaar	€ 12,42	€ 12,79	€ 13,17
verhoging ieder aansluitend kwartaal	€ 1,96	€ 2,02	€ 2,08
met een maximum van	€ 19,80	€ 20,39	€ 21,00
geen premie genoten eerstvolgende kwartaal	€ 12,42	€ 12,79	€ 13,17
na 12 aaneengesloten kwartalen	€ 25,18	€ 25,94	€ 26,72
na elk van de volgende vier kwartalen	€ 25,18	€ 25,94	€ 26,72

Bijlage III Protocollen

Communicatie in geval van nood

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

UTA-werknemers

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

Bijlage IV Model voor een Arbeidsreglement

MODEL VOOR EEN ARBEIDSREGLEMENT

als bedoeld in artikel 39 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

Artikel 1 Algemene bepalingen

In dit reglement wordt verstaan onder:

Werkgever:

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

Werknemer:

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

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

Bedrijf:

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

CAO:

de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

Artikel 2 Aanneming

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

Artikel 3 Mededelingen aan de werknemers

Voor de werknemers bestemde mededelingen worden per circulaire bekend gemaakt. Deze circulaire bereikt de werknemer per post of bij de salarisstrook.

Door de werkgever zijn zodanig maatregelen getroffen, dat iedere belanghebbende in het bezit van een circulaire komt, zodat een beroep op de onbekendheid met de inhoud daarvan niet kan worden aanvaard, tenzij de werknemer kan aantonen dat deze onbekendheid hem redelijkerwijze niet kan worden aangerekend.

Artikel 4 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht zich naar dit reglement, naar de CAO en naar de op grond van de CAO aangegane overeenkomst en afspraken alsmede naar de door de werkgever gegeven instructies te gedragen. Hij dient bij het verrichten van zijn werkzaamheden steeds de grootst mogelijke zorgvuldigheid en voorzichtigheid te betrachten, met volledige inachtneming van datgene, wat in artikel 4 van de CAO daaromtrent is bepaald.
2. De werknemer is verplicht de door de werkgever ter beschikking gestelde persoonlijke en/of collectieve beschermingsmiddelen te gebruiken. Onder persoonlijke en/of collectieve beschermingsmiddelen worden o.a. verstaan:
 - oordoppen;
 - een gezichtsmasker casu quo stofkap;
 - veiligheidsschoenen;
 - werkhandschoenen;
 - hekwerk;
 - dakrandbeveiliging.
3. De werknemer dient zich in het bedrijf, waar hij werkzaam is, behoorlijk en correct te gedragen tegenover werkgever, opdrachtgever, architect en hun gemachtigden.
4. Bij overtreding van de verplichting tot geheimhouding, bedoeld in artikel 4 lid 8 van de CAO is de werkgever gerechtigd om - onverminderd de straf bij de wet op schending van geheimen gesteld (artikel 273 Wetboek van Strafrecht) - schadevergoeding van betrokken werknemer te vorderen, tenzij hij er de voorkeur aan mocht geven tot toepassing van het in artikel 16 van dit reglement bepaalde over te gaan.

Artikel 5 Arbeidstijd

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

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

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

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

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

Artikel 6 Loonbetaling

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

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

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

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

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

Artikel 7 Burgerlijke stand

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

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

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

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

Artikel 8 Ziekte

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

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

Artikel 9 Ongeval

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

Artikel 10 Medisch onderzoek

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

Artikel 11 Aansprakelijkheid voor schade

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

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

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

Artikel 12 Onwerkbaar weer

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

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

Artikel 13 Einde van de werkweek

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

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

Artikel 14 Telefoongesprekken

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

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

Artikel 15 Bedrijfskleding

Hetzij:

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

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

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

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

De werknemer is verplicht voor de aan hem door de werkgever verstrekte bedrijfskleding de grootste zorg in acht te nemen.

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

Hetzij:

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

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

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

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

Artikel 16 Boeten

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

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

De boeten worden gestort in ...

Artikel 17 Schorsing

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

Artikel 18 Ontslag met onmiddellijke ingang

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

Artikel 19 Ontslagname zonder inachtneming van de opzegtermijn

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

Artikel 20 Uitreiking reglement

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

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

Bijlage V Wetteksten

Hierna treft u wetteksten aan. De teksten geven de stand weer per 16 juli 2019 (bron: www.wetten.overheid.nl); bronnen te wijzigen artikelen: Staatsblad 2019, 219- Wet arbeidsmarkt in balans, Staatsblad 2018, 451 - Wet invoering extra geboorteverlof).

Aan de opgenomen teksten kunnen geen rechten worden ontleend.

Burgerlijk Wetboek Boek 6, Verbintenissenrecht

Titel 3. Onrechtmatige daad

AFDELING 2. Aansprakelijkheid voor personen en zaken

Artikel 170

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

Burgerlijk Wetboek Boek 7, Bijzondere overeenkomsten

Titel 10. Arbeidsovereenkomst

AFDELING 1. Algemene bepalingen

Artikel 610

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

AFDELING 2. Loon

Artikel 628

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
2. Indien de werknemer krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
3. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.
4. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.
5. Van lid 1 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst bij schriftelijke overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan ten nadele van de werknemer worden afgeweken.
6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten als bedoeld in [artikel 668a](#) kan een afwijking als bedoeld in lid 5 voor ten hoogste in totaal zes maanden worden overeengekomen.
7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode, bedoeld in lid 5, voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies worden verlengd, mits de aan die functies verbonden werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben.
8. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan op verzoek van de Stichting van de Arbeid worden bepaald dat op bepaalde bedrijfstakken, of onderdelen daarvan, lid 5, 6 of 7 niet van toepassing is.
9. Elk beding dat ten nadele van de werknemer afwijkt van dit artikel is nietig.

Artikel 628a

1. Indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, heeft de werknemer voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.
2. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Artikel 628a TEKST PER 1 JANUARI 2020 (invoering wettelijke regeling oproepovereenkomst)

1. Indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien sprake is van een oproepovereenkomst, heeft de werknemer voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.
2. Indien sprake is van een oproepovereenkomst, kan de werknemer door de werkgever niet verplicht worden aan de oproep om arbeid te verrichten gehoor te geven, indien de werkgever de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet ten minste vier dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch aan de werknemer bekendmaakt.
3. Indien sprake is van een oproepovereenkomst en de werkgever binnen vier dagen voor de aanvang van het tijdstip van de arbeid de oproep om arbeid te verrichten ten dele dan wel volledig intrekt of de tijdstippen wijzigt, heeft de werknemer recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij de arbeid overeenkomstig de oproep zou hebben verricht. De oproep om arbeid te verrichten wordt schriftelijk of elektronisch ingetrokken of gewijzigd.
4. De termijn van vier dagen, bedoeld in de leden 2 en 3, kan bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden verkort, mits de termijn niet korter is dan 24 uur.
5. Indien sprake is van een oproepovereenkomst, doet de werkgever steeds als de arbeidsovereenkomst 12 maanden heeft geduurd binnen een maand schriftelijk of elektronisch een aanbod voor een vaste arbeidsomvang, die ten minste gelijk is aan de gemiddelde omvang van de arbeid in die voorafgaande periode van 12 maanden, waarbij niet op grond van artikel 628, lid 5 of lid 7, ten nadele van de werknemer wordt afgeweken van artikel 628, lid 1. De termijn voor aanvaarding van het aanbod bedraagt ten minste een maand. Voor de berekening van de periode van 12 maanden worden arbeidsovereenkomsten, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, samengeteld.
6. Het eerdere aanbod, dat de werkgever aan de werknemer heeft gedaan, op grond van lid 5, geldt ook voor arbeidsovereenkomsten die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden opvolgen.
7. De leden 5 en 6 zijn van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

8. Gedurende de periode waarin de werkgever de verplichting, bedoeld in lid 5 of 6, niet is nagekomen, heeft de werknemer recht op loon over de arbeidsomvang, bedoeld in lid 5.
9. Van een oproepovereenkomst als bedoeld in dit artikel is sprake indien:
 - a. de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van:
 - 1°. ten hoogste een maand; of
 - 2°. ten hoogste een jaar en het recht op loon van de werknemer gelijkmatig is gespreid over die tijdseenheid; of
 - b. de werknemer op grond van artikel 628, lid 5 of lid 7, of artikel 691, lid 7, geen recht heeft op het naar tijdruimte vastgestelde loon, indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht.
10. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld over wanneer sprake is van een oproepovereenkomst.
11. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Artikel 629

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. In afwijking van lid 1 geldt het in dat lid bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken voor de werknemer die:
 - a. doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat; of
 - b. de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.

Indien de ongeschiktheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen voor de datum waarop de werknemer de in onderdeel b bedoelde leeftijd heeft bereikt, geldt vanaf die datum de in dit lid genoemde termijn, voor zover het totale tijdvak niet meer bedraagt dan 104 weken.

3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;

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

werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:

- a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
- b. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld en met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
- c. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
- d. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.

12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.

13. Voor de toepassing van lid 2, aanhef en onderdeel a, wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.

Artikel 629a

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

daardoor de persoonlijke levenssfeer van de werknemer niet onevenredig wordt geschaad.

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

AFDELING 3. Vakantie en verlof

Artikel 634

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

Artikel 635

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

5. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de leden 1 tot en met 4 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 635 TEKST PER 1 JULI 2020 (toevoeging sub g aan artikel 635 lid 2)

1. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, omdat:
 - a. hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
 - b. hij vakantie als bedoeld in artikel 641 lid 3 geniet;
 - c. hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
 - d. hij, anders dan ten gevolge van de omstandigheden, bedoeld in de leden 2 en 3, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
 - e. hij verlof als bedoeld in artikel 643 geniet;
 - f. hij verlof als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg geniet;
 - g. hij een uitkering op grond van artikel 4:2b van de Wet arbeid en zorg geniet.
2. In afwijking van artikel 634 verwerft de vrouwelijke werknemer die wegens zwangerschap of bevalling niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
3. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die wegens adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
4. De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
5. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de leden 1 tot en met 4 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 636

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

Artikel 640a

De aanspraak op het minimum, bedoeld in artikel 634, vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. Bij schriftelijke overeenkomst kan ten gunste van de werknemer worden afgeweken van de termijn van zes maanden, bedoeld in de eerste zin.

Artikel 641

1. Een werknemer die bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft, heeft recht op een uitkering in geld tot een bedrag van het loon over een tijdvak overeenkomend met de aanspraak, tenzij artikel 639 lid 2 van toepassing is.
2. De werkgever is verplicht aan de werknemer een verklaring uit te reiken waaruit blijkt over welk tijdvak de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft.
3. Indien de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, heeft hij tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op vakantie zonder behoud van loon gedurende het tijdvak waarover hij blijkens de in lid 2 bedoelde verklaring nog aanspraak op vakantie had.
4. Bij schriftelijke overeenkomst kan van lid 3 worden afgeweken, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het in artikel 634 bedoelde minimum.

Artikel 642

Onverminderd artikel 640a verjaart een rechtsvordering tot toekenning van vakantie door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 643

1. De werknemer kan verlangen dat de werkgever hem verlof zonder behoud van loon verleent voor het als lid bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer der Staten-Generaal, van vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld, uitgezonderd echter de Tweede Kamer der Staten-Generaal, alsmede van commissies uit deze organen. Deze bepaling vindt mede toepassing op de werknemer die deel uitmaakt van een met algemeen bestuur belast orgaan van een waterschap.

2. Indien daarover tussen de werkgever en de werknemer geen overeenstemming bestaat, stelt de rechter op verzoek van de meest gereede partij vast in welke mate dit verlof behoort te worden verleend. De rechter beoordeelt in hoever, gezien het belang dat de werknemer aan de in lid 1 bedoelde vergaderingen kan deelnemen, in redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd dat de werknemer afwezig is. De beschikking van de rechter is uitvoerbaar bij voorraad.
3. De leden 1 en 2 vinden overeenkomstige toepassing op gedeputeerden, wethouders en leden van het dagelijks bestuur van een waterschap, wier functie niet als een volledige wordt bezoldigd. Bij algemene maatregel van bestuur wordt bepaald, welke gedeputeerdenfuncties en wethoudersfuncties voor de toepassing van dit artikel als volledig bezoldigd worden aangemerkt.
4. Dit artikel blijft buiten toepassing ten aanzien van die groepen werknemers voor wie uit hoofde van verlening van rijksvergoeding bij of krachtens de wet een andere regeling is vastgesteld.

AFDELING 5. Enkele bijzondere bedingen in de arbeidsovereenkomst

Artikel 650

1. De werkgever kan slechts boete stellen op de overtreding van de voorschriften van de arbeidsovereenkomst, indien in de arbeidsovereenkomst de voorschriften op de overtreding waarvan boete is gesteld en het bedrag van de boete zijn vermeld.
2. De overeenkomst waarbij boete wordt bedongen, wordt schriftelijk aangegaan.
3. De overeenkomst waarbij boete is bedongen, vermeldt nauwkeurig de bestemming van de boete. Zij mogen noch onmiddellijk noch middellijk strekken tot persoonlijk voordeel van de werkgever zelf of van degene aan wie de werkgever de bevoegdheid heeft verleend om aan werknemers een boete op te leggen.
4. Iedere boete, in een overeenkomst bedongen, is op een bepaald bedrag gesteld, uitgedrukt in het geld waarin het loon in geld is vastgesteld.
5. Binnen een week mag aan de werknemer geen hoger bedrag aan gezamenlijke boetes worden opgelegd dan zijn in geld vastgesteld loon voor een halve dag. Geen afzonderlijke boete mag hoger dan dit bedrag worden gesteld.
6. Elk beding in strijd met enige bepaling van dit artikel is nietig. Echter mag, doch alleen ten aanzien van werknemers wier in geld vastgesteld loon meer bedraagt dan het voor hen geldende minimumloon bij schriftelijk aangegane overeenkomst van de bepalingen van de leden 3, 4 en 5 worden afgeweken. Is zulks geschied, dan zal de rechter steeds bevoegd zijn de boete op een kleinere som te bepalen, indien de opgelegde boete hem bovenmatig voorkomt.
7. Ondergaat het bedrag van het loon, genoemd in lid 6, wijziging, dan wordt de werking van bedingen waarbij van de leden 3, 4 en 5 is afgeweken, geschorst jegens de werknemer wiens in geld vastgesteld loon niet meer bedraagt dan het gewijzigd bedrag van het minimumloon.
8. Onder het stellen en bedingen van boete in de zin van dit artikel wordt begrepen het door de werkgever bedingen van boete als bedoeld in de artikelen 91 tot en met 94 van Boek 6.

AFDELING 6. Enkele bijzondere verplichtingen van de werkgever

Artikel 658a

1. De werkgever bevordert ten aanzien van de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, de inschakeling in de arbeid in zijn bedrijf. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en in het bedrijf van de werkgever geen andere passende arbeid voorhanden is, bevordert de werkgever, gedurende het tijdvak waarin de werknemer jegens hem recht op loon heeft op grond van artikel 629, artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de inschakeling van de werknemer in voor hem passende arbeid in het bedrijf van een andere werkgever, tenzij de werknemer de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.
2. Uit hoofde van de uitoefening van zijn taak, bedoeld in lid 1, is de werkgever verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is, opdat de werknemer, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten.
3. Uit hoofde van de uitoefening van zijn taak, bedoeld in lid 1, stelt de werkgever in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en artikel 25, tweede lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, tenzij de werknemer de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de werknemer regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
4. Onder passende arbeid als bedoeld in lid 1 en 2 wordt verstaan alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.
5. De werkgever en degene door wie de werkgever zich op grond van de artikelen 13, 14 en 14a van de Arbeidsomstandighedenwet laat bijstaan, verstrekken een re-integratiebedrijf als bedoeld in artikel 1 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen gegevens voor zover deze noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de door de werkgever aan dit bedrijf opgedragen werkzaamheden, alsmede het burgerservicenummer van de persoon wiens inschakeling in de arbeid door dat re-integratiebedrijf wordt bevorderd. Het re-integratiebedrijf verwerkt deze gegevens slechts voor zover dat noodzakelijk is voor deze werkzaamheden en gebruikt slechts met dat doel het burgerservicenummer bij die verwerking.
6. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de eigenrisicodrager, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel h, van de Ziektewet en de personen, bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdelen a, b en c, van die wet, die laatstelijk met hem een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan, gedurende de periode dat de eigenrisicodrager aan die personen ziekengeld moet betalen.

Artikel 658b

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

AFDELING 7. Enkele bijzondere verplichtingen van de werknemer

Artikel 660a

1. De werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, is verplicht:
 - a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 658a lid 2;
 - b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;
 - c. passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.
2. Lid 1, aanhef en onderdeel b, is niet van toepassing op de werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.

AFDELING 9. Einde van de arbeidsovereenkomst

Artikel 667

1. Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst of bij de wet aangegeven.
2. Voorafgaande opzegging is in dat geval nodig:
 - a. a. indien zulks bij schriftelijk aangegane overeenkomst is bepaald;
 - b. b. indien volgens de wet of het gebruik opzegging behoort plaats te vinden en daarvan niet, waar zulks geoorloofd is, bij schriftelijk aangegane overeenkomst is afgeweken.
3. Een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1 kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.
4. Indien een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst, die anders dan door opzegging als bedoeld in [artikel 671, lid 1, onderdelen a tot en met h](#), of [artikel 40 van de Faillissementswet](#) of door ontbinding door de rechter is geëindigd, aansluitend of na een tussenpoos van ten hoogste zes maanden is opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, is in afwijking van lid 1 voor de beëindiging van die opvolgende arbeidsovereenkomst opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit lid is niet van toepassing indien de voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is geëindigd wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer op grond van een daartoe strekkend beding.
5. Van arbeidsovereenkomsten die elkaar hebben opgevolgd als bedoeld in lid 4 is eveneens sprake indien eenzelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolger te zijn.
6. Voor de beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig.
7. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens het in het huwelijk treden van de werknemer of wegens het aangaan van een geregistreerd partnerschap door de werknemer, is nietig.
8. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens zwangerschap of bevalling van de werkneemster, is nietig.

Artikel 668

1. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt:
 - a. a. over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst; en
 - b. b. bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.
2. Lid 1 is niet van toepassing, indien:
 - a. a. bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen dat deze eindigt op een tijdstip dat niet op een kalenderdatum is gesteld; of

- b. b. de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan zes maanden.
- 3. Indien de werkgever de verplichting, bedoeld in lid 1, aanhef en onderdeel a, in het geheel niet is nagekomen, is hij aan de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het loon voor één maand. Indien de werkgever die verplichting niet tijdig is nagekomen, is hij aan de werknemer een vergoeding naar rato verschuldigd. De vergoeding is verschuldigd vanaf een maand na de dag waarop de verplichting op grond van lid 1 is ontstaan. De vergoeding is niet langer verschuldigd, indien de werkgever in staat van faillissement is verklaard, aan hem surseance van betaling is verleend of op hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is.
- 4. De arbeidsovereenkomst wordt geacht voor dezelfde tijd, maar ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden te zijn voortgezet, indien:
 - a. a. de arbeidsovereenkomst, bedoeld in lid 1, na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667, lid 1, wordt voortgezet en de werkgever de verplichting, bedoeld in lid 1, onderdeel a of b, niet is nagekomen; of
 - b. b. de arbeidsovereenkomst, bedoeld in lid 2, na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667, lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet.
- 5. Lid 4, onderdeel b, geldt tevens wanneer in de gevallen waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet uitdrukkelijk zijn geregeld.
- 6. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur wordt bepaald wat voor de toepassing van lid 3 wordt verstaan onder loon.

Artikel 668a

- 1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
- 2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
- 3. Lid 1, onderdeel a, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 24 maanden of langer.

4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode van 24 maanden, bedoeld in lid 1, onderdeel a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes, indien:
 - a. het betreft een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690; of
 - b. uit die overeenkomst of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.
6. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan van lid 2 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
7. Bij schriftelijke overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten nadele van de bestuurder van een rechtspersoon worden afgeweken van de periode, bedoeld in lid 1, onderdeel a.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan dit artikel buiten toepassing worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak indien Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling deze functies heeft aangewezen, omdat het voor die functies in die bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690. Bij die regeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het buiten toepassing verklaren, bedoeld in de eerste zin.
9. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan voor daarin aangewezen arbeidsovereenkomsten die uitsluitend of overwegend zijn aangegaan omwille van de educatie van de werknemer dit artikel geheel of gedeeltelijk niet van toepassing worden verklaard.
10. Dit artikel is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs.
11. Dit artikel is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt, indien de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen.
12. De periode, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd tot ten hoogste 48 maanden, en het aantal, bedoeld in lid 1, onderdeel b, bedraagt ten hoogste zes,

indien het betreft een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt. Voor de vaststelling of de in dit lid bedoelde periode of het bedoelde aantal arbeidsovereenkomsten is overschreden worden alleen arbeidsovereenkomsten in aanmerking genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd.

13. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kunnen de tussenpozen, bedoeld in lid 1, onderdelen a en b, worden verkort tot ten hoogste drie maanden, voor bij die overeenkomst of regeling aangewezen functies, die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.

Artikel 668a TEKST PER 1 JANUARI 2020 (aanpassing ketenregeling)

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode van 36 maanden, bedoeld in lid 1, onderdeel a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes, indien uit die overeenkomst of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.

6. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan van lid 2, onderdeel a worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
7. Bij schriftelijke overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten nadele van de bestuurder van een rechtspersoon worden afgeweken van de periode, bedoeld in lid 1, onderdeel a.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan dit artikel buiten toepassing worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak indien Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling deze functies heeft aangewezen, omdat het voor die functies in die bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690. Bij die regeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het buiten toepassing verklaren, bedoeld in de eerste zin.
9. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan voor daarin aangewezen arbeidsovereenkomsten die uitsluitend of overwegend zijn aangegaan omwille van de educatie van de werknemer dit artikel geheel of gedeeltelijk niet van toepassing worden verklaard.
10. Dit artikel is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs.
11. Dit artikel is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt, indien de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen.

12. De periode, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd tot ten hoogste 48 maanden, en het aantal, bedoeld in lid 1, onderdeel b, bedraagt ten hoogste zes, indien het betreft een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt. Voor de vaststelling of de in dit lid bedoelde periode of het bedoelde aantal arbeidsovereenkomsten is overschreden worden alleen arbeidsovereenkomsten in aanmerking genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd.
13. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kunnen de tussenpozen, bedoeld in lid 1, onderdelen a en b, worden verkort tot ten hoogste drie maanden, voor bij die overeenkomst of regeling aangewezen functies, die gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.
14. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kunnen op verzoek van de Stichting van de Arbeid de tussenpozen, bedoeld in lid 1, onderdelen a en b, worden verkort tot ten hoogste drie maanden, voor bij die regeling aan te wijzen functies, die gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.
15. Dit artikel is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst met een werknemer op een school als bedoeld in artikel 1 van de Wet op het primair onderwijs of artikel 1 van de Wet op de expertisecentra, indien die arbeidsovereenkomst is aangegaan in verband met vervanging wegens ziekte van een werknemer die een onderwijsgevende of onderwijsondersteunende functie met lesgebonden of behandeltaken bekleedt.

Artikel 669

1. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Herplaatsing ligt in ieder geval niet in de rede indien sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer als bedoeld in lid 3, onderdeel e.
2. Herplaatsing, bedoeld in lid 1, is niet vereist, indien de werknemer een geestelijk ambt bekleedt.
3. Onder een redelijke grond als bedoeld in lid 1 wordt verstaan:
 - a. het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of het, over een toekomstige periode van ten minste 26 weken bezien, noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering;

- b. ziekte of gebreken van de werknemer waardoor hij niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten, mits de periode, bedoeld in artikel 670, leden 1 en 11, is verstreken en aannemelijk is dat binnen 26 weken, of bij een werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, 6 weken, geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
 - c. het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid als gevolg van ziekte of gebreken van de werknemer met voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen, mits het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer en aannemelijk is dat binnen 26 weken, of bij een werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, 6 weken, geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
 - d. de ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van de werknemer, mits de werkgever de werknemer hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren en de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer;
 - e. verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
 - f. het weigeren van de werknemer de bedongen arbeid te verrichten wegens een ernstig gewetensbezwaar, mits aannemelijk is dat de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
 - g. een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
 - h. andere dan de hiervoor genoemde omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
4. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst, die is ingegaan voor het bereiken van een tussen partijen overeengekomen leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, of, indien geen andere leeftijd is overeengekomen, de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd, eveneens opzeggen in verband met of na het bereiken van de tussen partijen overeengekomen leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, of, indien geen andere leeftijd is overeengekomen, de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd.
5. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden:
- a. nadere regels gesteld met betrekking tot een redelijke grond voor opzegging, de herplaatsing van de werknemer en de redelijke termijn, bedoeld in lid 1, waarbij onderscheid kan worden gemaakt naar categorieën van werknemers;

- b. regels gesteld voor het bepalen van de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen, bedoeld in lid 3, onderdeel a.
6. De regels, bedoeld in lid 5, onderdeel b, zijn niet van toepassing indien bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, andere regels worden gesteld voor het bepalen van de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen, bedoeld in lid 3, onderdeel a, en een onafhankelijke commissie als bedoeld in artikel 671a, lid 2, wordt aangewezen.
7. Dit artikel is niet van toepassing op een opzegging tijdens de proeftijd.

Artikel 669 TEKST PER 1 JANUARI 2020 (toevoeging combinatiegrond, lid 3 sub i)

1. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Herplaatsing ligt in ieder geval niet in de rede indien sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer als bedoeld in lid 3, onderdeel e.
2. Herplaatsing, bedoeld in lid 1, is niet vereist, indien de werknemer een geestelijk ambt bekleedt.
3. Onder een redelijke grond als bedoeld in lid 1 wordt verstaan:
 - a. het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of het, over een toekomstige periode van ten minste 26 weken bezien, noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering;
 - b. ziekte of gebreken van de werknemer waardoor hij niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten, mits de periode, bedoeld in artikel 670, leden 1 en 11, is verstreken en aannemelijk is dat binnen 26 weken, of bij een werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, 6 weken, geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
 - c. het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid als gevolg van ziekte of gebreken van de werknemer met voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen, mits het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer en aannemelijk is dat binnen 26 weken, of bij een werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, 6 weken, geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
 - d. de ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van de werknemer, mits de

werkgever de werknemer hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren en de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer;

e. verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;

f. het weigeren van de werknemer de bedongen arbeid te verrichten wegens een ernstig gewetensbezwaar, mits aannemelijk is dat de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;

g. een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;

h. andere dan de hiervoor genoemde omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;

i. een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden, bedoeld in de onderdelen c tot en met h, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

- 4.** Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst, die is ingegaan voor het bereiken van een tussen partijen overeengekomen leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, of, indien geen andere leeftijd is overeengekomen, de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd, eveneens opzeggen in verband met of na het bereiken van de tussen partijen overeengekomen leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, of, indien geen andere leeftijd is overeengekomen, de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd.
- 5.** Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden:
 - a.** nadere regels gesteld met betrekking tot een redelijke grond voor opzegging, de herplaatsing van de werknemer en de redelijke termijn, bedoeld in lid 1, waarbij onderscheid kan worden gemaakt naar categorieën van werknemers;
 - b.** regels gesteld voor het bepalen van de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen, bedoeld in lid 3, onderdeel a.
- 6.** De regels, bedoeld in lid 5, onderdeel b, zijn niet van toepassing indien bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, andere regels worden gesteld voor het bepalen van de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen, bedoeld in lid 3, onderdeel a, en een onafhankelijke commissie als bedoeld in artikel 671a, lid 2, wordt aangewezen.
- 7.** Dit artikel is niet van toepassing op een opzegging tijdens de proeftijd.

Artikel 670 GEWIJZIGD (per 1 januari 2019)

- 1.** De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
 - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, dan wel zes weken voor de werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, of
 - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 671a door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen of door de commissie, bedoeld in artikel 671a, lid 2, is ontvangen.

Indien de ongeschiktheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen voor de datum waarop de werknemer de in onderdeel a bedoelde leeftijd heeft bereikt, geldt vanaf die datum de in dat onderdeel genoemde termijn van zes weken, voor zover het totale tijdvak gedurende welke de werkgever niet kan opzeggen niet meer bedraagt dan twee jaren.

Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

- 2.** De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer voorts niet opzeggen gedurende de periode dat hij verlof geniet als bedoeld in artikel 3:1a, eerste of vierde lid, van de Wet arbeid en zorg.
- 3.** De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
- 4.** De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met de werknemer die lid is van:

- 1°. een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad, een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeelsvertegenwoordiging;
- 2°. een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
- 3°. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE als bedoeld in hoofdstuk 1 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
- 4°. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SCE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SCE als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel die krachtens hoofdstuk 2 van die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers.

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

5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.

7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op verlof als bedoeld in artikel 3:1a, eerste of vierde lid, van de Wet arbeid en zorg, zijn recht op adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg, zijn recht op geboorteverlof of aanvullend geboorteverlof als bedoeld in artikel 4:2 of artikel 4:2a van de Wet arbeid en zorg, op kort- en langdurend zorgverlof als bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg, dan wel zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.
8. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 662, lid 2, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.
9. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 5:6, tweede lid, tweede zin of vierde lid, tweede zin, van de Arbeidstijdenwet.
10. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met een werknemer die:
 - a. geplaatst is op een kandidatenlijst voor een ondernemingsraad dan wel een personeelsvertegenwoordiging of korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad of van een commissie van die raden, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad, een SE-ondernemingsraad of een SCE-ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden respectievelijk de hoofdstukken 1 respectievelijk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel korter dan twee jaar geleden krachtens een van die wetten is opgetreden als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 - b. lid is van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad of van een groepsondernemingsraad; of
 - c. als deskundige werknemer als bedoeld in artikel 13, leden 1 en 2, van de Arbeidsomstandighedenwet of als deskundige persoon als bedoeld in artikel 14, lid 1, van die wet werkzaam is.
11. De termijn van twee jaren, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en

- c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.

- 12.** Voor de toepassing van lid 4 en lid 10 wordt tevens onder de SE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2001/86 van de Raad van de Europese Unie van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 294).
- 13.** Voor de toepassing van het vierde lid en lid 10 wordt tevens onder de SCE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SCE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2003/72/EG van de Raad van de Europese Unie van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van de Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 207).
- 14.** Van lid 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

Artikel 670a

1. Artikel 670, lid 1, onderdeel a, is niet van toepassing, indien de werknemer zonder deugdelijke grond de verplichtingen, bedoeld in artikel 660a, weigert na te komen en de werkgever de werknemer schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van deze verplichtingen of om die reden, met inachtneming van het bepaalde in artikel 629, lid 7, de betaling van het loon heeft gestaakt.
2. Artikel 670, leden 1 tot en met 4 en lid 10, en daarmee naar aard en strekking vergelijkbare opzegverboden in een ander wettelijk voorschrift, zijn niet van toepassing, indien:
 - a. de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging;
 - b. het een opzegging gedurende de proeftijd betreft;
 - c. de opzegging geschiedt op grond van artikel 677, lid 1;
 - d. de opzegging geschiedt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, met dien verstande dat de opzegging niet kan betreffen de werkneemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg; of
 - e. de opzegging geschiedt op grond van artikel 669, lid 4, voor zover de opzegging geen verband houdt met omstandigheden waarop die opzegverboden betrekking hebben.

3. Indien de opzegging geschiedt op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, anders dan wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, en de werknemer ten minste 26 weken werkzaam is geweest op de arbeidsplaats die vervalt:
 - a. is artikel 670, lid 2, niet van toepassing, indien de werkzaamheden van het onderdeel van de onderneming waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is, worden beëindigd, met dien verstande dat de opzegging niet kan betreffen de werkneemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg;
 - b. is artikel 670, lid 3, niet van toepassing, indien de werkzaamheden van het onderdeel van de onderneming waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is, worden beëindigd;
 - c. is artikel 670, leden 4 en 10, niet van toepassing.
4. Lid 3 is van overeenkomstige toepassing op opzegverboden in een ander wettelijk voorschrift die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met de opzegverboden, bedoeld in lid 3.
5. De werknemer heeft het recht zijn instemming als bedoeld in lid 2, onderdeel a, binnen veertien dagen na de dagtekening ervan zonder opgaaf van redenen door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring te herroepen.
6. Op de schriftelijke instemming, bedoeld in lid 2, onderdeel a, is artikel 671, leden 3 tot en met 6, van overeenkomstige toepassing.
7. De leden 5 en 6 zijn niet van toepassing op de bestuurder van een rechtspersoon, indien herstel van de arbeidsovereenkomst op grond van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek niet mogelijk is, noch op een bestuurder van een vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon.
8. Elk beding waarbij het recht, bedoeld in lid 5, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

Artikel 670b

1. Een overeenkomst waarmee een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, is slechts geldig indien deze schriftelijk is aangegaan.
2. Indien de arbeidsovereenkomst door middel van een schriftelijke overeenkomst wordt beëindigd, heeft de werknemer het recht om deze overeenkomst zonder opgaaf van redenen, binnen veertien dagen na de datum waarop de overeenkomst tot stand is gekomen, door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring te ontbinden.
3. De werkgever vermeldt in de overeenkomst, bedoeld in lid 1, het recht, bedoeld in lid 2, bij gebreke waarvan de termijn, bedoeld in lid 2, drie weken bedraagt.

4. De leden 2 en 3 zijn niet van toepassing, indien partijen binnen zes maanden na een ontbinding als bedoeld in lid 2 of een herroeping als bedoeld in artikel 671, lid 2, opnieuw een overeenkomst als bedoeld in lid 1 aangaan.
5. De leden 2 tot en met 4 zijn niet van toepassing op de bestuurder van een rechtspersoon, indien herstel van de arbeidsovereenkomst op grond van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek niet mogelijk is, noch op een bestuurder van een vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon.
6. Elk beding waarbij het recht, bedoeld in lid 2, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

Artikel 671

1. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig opzeggen zonder schriftelijke instemming van de werknemer, tenzij:
 - a. voor de opzegging toestemming is verleend als bedoeld in artikel 671a;
 - b. de opzegging geschiedt gedurende de proeftijd;
 - c. de opzegging geschiedt op grond van artikel 677, lid 1;
 - d. de opzegging een werknemer betreft die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat, waarbij onder het verrichten van diensten mede wordt verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden;
 - e. de opzegging een bestuurder van een rechtspersoon betreft van wie herstel van de arbeidsovereenkomst op grond van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek niet mogelijk is of een bestuurder van een vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon;
 - f. de opzegging een werknemer die een geestelijk ambt bekleedt betreft;
 - g. de opzegging geschiedt op grond van artikel 669, lid 4; of
 - h. de opzegging een werknemer betreft, werkzaam bij een bijzondere school of instelling als bedoeld in artikel 1 van de Wet op het primair onderwijs, artikel 1 van de Wet op het voortgezet onderwijs, artikel 1 van de Wet op de expertisecentra, artikel 1.1.1. van de Wet educatie en beroepsonderwijs of artikel 1.1. van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek en de reden voor de opzegging is gelegen in handelen of nalaten van de werknemer dat onverenigbaar is met de uit de godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag voortvloeiende identiteit van de desbetreffende school of instelling, mits voor de opzegging toestemming is verleend door een van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige commissie waarop de regels, bedoeld in artikel 671a, lid 2, onderdelen a tot en met d, van overeenkomstige toepassing zijn.
2. De werknemer heeft het recht zijn instemming als bedoeld in lid 1 binnen veertien dagen na de dagtekening ervan zonder opgaaf van redenen door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring te herroepen.

3. Indien de werkgever de werknemer niet uiterlijk twee werkdagen na de instemming schriftelijk wijst op het recht, bedoeld in lid 2, bedraagt de termijn, bedoeld in lid 2, drie weken.
4. Voor zover op grond van lid 1 de instemming vereist was voor een rechtsgeldige opzegging, wordt na een herroeping als bedoeld in lid 2 de opzegging geacht niet te hebben plaatsgevonden.
5. De leden 2 tot en met 4 zijn niet van toepassing, indien de werknemer binnen zes maanden na een herroeping op grond van lid 2 of een ontbinding als bedoeld in artikel 670b, lid 2, opnieuw schriftelijk instemt met de opzegging van de arbeidsovereenkomst.
6. Elk beding waarbij de voorwaarde van de schriftelijke instemming, bedoeld in lid 1, of het recht, bedoeld in lid 2, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

Artikel 671a

1. De werkgever die voornemens is de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a of b, verzoekt hiervoor schriftelijk toestemming aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.
2. Indien bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan een van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige commissie is aangewezen, verzoekt de werkgever, in afwijking van lid 1, de toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, aan die commissie. In de collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan waarin die commissie wordt aangewezen, worden regels gesteld met betrekking tot:
 - a. hoor en wederhoor;
 - b. de vertrouwelijke behandeling van overgelegde gegevens;
 - c. redelijke termijnen voor reacties van werkgever en werknemer; en
 - d. een redelijke beslistermijn.
3. De collectieve arbeidsovereenkomst, bedoeld in lid 2, is afgesloten met een of meer verenigingen van werknemers die in de onderneming of bedrijfstak werkzame personen onder hun leden tellen, die krachtens hun statuten ten doel hebben de belangen van hun leden als werknemers te behartigen, die als zodanig in de betrokken onderneming of bedrijfstak werkzaam zijn en ten minste twee jaar in het bezit zijn van volledige rechtsbevoegdheid. Ten aanzien van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten geacht kan worden een voortzetting te zijn van een of meer andere verenigingen van werknemers met volledige rechtsbevoegdheid, wordt de duur van de volledige rechtsbevoegdheid van die vereniging of verenigingen voor de vaststelling van de tijdsduur van twee jaar mede in aanmerking genomen.

4. De beslissing op het verzoek, bedoeld in lid 1 of lid 2, wordt gelijktijdig schriftelijk uitgebracht aan de werkgever en de werknemer onder vermelding van de datum waarop het volledige verzoek, bedoeld in lid 1 of lid 2, is ontvangen.
5. De toestemming om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op te zeggen op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, wordt slechts verleend, indien de werkgever:
 - a. de arbeidsrelatie met personen die niet op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op de arbeidsplaatsen die vervallen werkzaam zijn, heeft beëindigd;
 - b. de arbeidsrelatie met personen die op grond van een arbeidsovereenkomst waarin de omvang van de arbeid niet is vastgelegd op de arbeidsplaatsen die vervallen werkzaam zijn, heeft beëindigd;
 - c. de overeenkomsten met betrekking tot ingeleende personen die op de arbeidsplaatsen die vervallen werkzaam zijn, heeft beëindigd; en
 - d. de arbeidsrelatie met personen die op basis van een arbeidsovereenkomst op de arbeidsplaatsen die vervallen werkzaam zijn en de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd hebben bereikt, heeft beëindigd.
6. De toestemming voor opzegging is geldig gedurende vier weken na de dagtekening van de beslissing op het verzoek, bedoeld in lid 1 of lid 2. De werkgever zegt schriftelijk op onder vermelding van de reden voor de opzegging.
7. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kunnen arbeidsrelaties of overeenkomsten met betrekking tot ingeleend personeel worden aangewezen waarop lid 5 niet van toepassing is en kan worden bepaald wat mede onder de werkgever, bedoeld in lid 5, wordt verstaan.
8. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden regels gesteld met betrekking tot de procedure betreffende het verlenen van toestemming, bedoeld in lid 1.
9. Elk beding waarbij de verplichting tot het vragen van toestemming, bedoeld in lid 1 of lid 2, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig evenals elk beding dat de termijn, bedoeld in lid 6, verruimt.
10. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kunnen regels worden gesteld met betrekking tot de commissie, bedoeld in lid 2, en de procedure betreffende het verlenen van toestemming door die commissie.

11. De toestemming, bedoeld in lid 1 of lid 2, wordt niet verleend als een opzegverbod als bedoeld in artikel 670, leden 1 tot en met 4 en 10, of een met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbaar opzegverbod in een ander wettelijk voorschrift geldt, tenzij redelijkerwijs mag worden verwacht dat het opzegverbod niet meer geldt binnen vier weken na de dagtekening van de beslissing op het verzoek. Dit lid is van overeenkomstige toepassing op de toestemming, bedoeld in artikel 671, lid 1, onderdeel h.

Artikel 671b

1. De kantonrechter kan op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden:
 - a. op grond van artikel 669, lid 3, onderdelen c tot en met h;
 - b. op grond van artikel 669, lid 3, onderdelen a en b, indien de toestemming, bedoeld in artikel 671a, is geweigerd; of
 - c. op grond van artikel 669, lid 3, onderdelen a en b, indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd.
2. De kantonrechter kan het verzoek, bedoeld in lid 1, slechts inwilligen indien aan de voorwaarden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 669, is voldaan en er geen opzegverboden als bedoeld in artikel 670 of met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbare opzegverboden in een ander wettelijk voorschrift gelden.
3. Indien het verzoek om ontbinding is gegrond op artikel 669, lid 3, onderdeel a, is artikel 671a, leden 5 en 7, van overeenkomstige toepassing.
4. Indien het verzoek om ontbinding is gegrond op artikel 669, lid 3, onderdeel c, wijst de kantonrechter het verzoek af, indien de werkgever niet beschikt over een verklaring ter zake van een deskundige als bedoeld in artikel 629a, tenzij het overleggen van deze verklaring in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd.
5. Indien het verzoek om ontbinding is gegrond op artikel 669, lid 3, onderdeel e, in verband met het, zonder deugdelijke grond door de werknemer niet nakomen van de verplichtingen, bedoeld in artikel 660a, wijst de kantonrechter het verzoek af, indien de werkgever:
 - a. de werknemer niet eerst schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van die verplichtingen of om die reden, met inachtneming van het bepaalde in artikel 629, lid 7, de betaling van het loon heeft gestaakt; of
 - b. niet beschikt over een verklaring ter zake van een deskundige als bedoeld in artikel 629a, tenzij het overleggen van deze verklaring in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd.

6. Indien de werkgever de ontbinding verzoekt op grond van artikel 669, lid 3, onderdelen b tot en met h, en een opzegverbod als bedoeld in artikel 670, leden 1 tot en met 4 en 10, of een met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbaar opzegverbod in een ander wettelijk voorschrift geldt, kan de kantonrechter, in afwijking van lid 2, het verzoek om ontbinding inwilligen, indien:
 - a. het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop die opzegverboden betrekking hebben; of
 - b. er sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer behoort te eindigen.
7. Het opzegverbod, bedoeld in artikel 670, lid 1, geldt niet indien de ziekte een aanvang heeft genomen nadat het verzoek om ontbinding door de kantonrechter is ontvangen.
8. Indien het verzoek om ontbinding een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft die tussentijds kan worden opgezegd, en de kantonrechter het verzoek inwilligt:
 - a. bepaalt hij het einde van de arbeidsovereenkomst op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, waarbij, indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, de duur van de periode die aanvangt op de datum van ontvangst van het verzoek om ontbinding en eindigt op de datum van dagtekening van de ontbindingsbeslissing in mindering wordt gebracht, met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert;
 - b. kan hij, in afwijking van onderdeel a, het einde van de arbeidsovereenkomst bepalen op een eerder tijdstip, indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer;
 - c. kan hij aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
9. Indien het verzoek om ontbinding een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft die niet tussentijds kan worden opgezegd, en de kantonrechter het verzoek inwilligt, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt en:
 - a. kan hij de werknemer een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag gelijk aan het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd;
 - b. kan hij de werknemer naast de vergoeding, bedoeld in onderdeel a, een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever; of

- c. kan hij, indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, de werkgever een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag gelijk aan het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd.

10. Elk beding waarbij de mogelijkheid voor de werkgever om de kantonrechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden, bedoeld in lid 1, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

Artikel 671b TEKST PER 1 JANUARI 2020 (wijziging 'h' in 'i' in lid 1 en lid 6 en tussenvoeging nieuw lid 8)

1. De kantonrechter kan op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden:
 - a. op grond van artikel 669, lid 3, onderdelen c tot en met i;
 - b. op grond van artikel 669, lid 3, onderdelen a en b, indien de toestemming, bedoeld in artikel 671a, is geweigerd; of
 - c. op grond van artikel 669, lid 3, onderdelen a en b, indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd.
2. De kantonrechter kan het verzoek, bedoeld in lid 1, slechts inwilligen indien aan de voorwaarden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 669, is voldaan en er geen opzegverboden als bedoeld in artikel 670 of met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbare opzegverboden in een ander wettelijk voorschrift gelden.
3. Indien het verzoek om ontbinding is gegrond op artikel 669, lid 3, onderdeel a, is artikel 671a, leden 5 en 7, van overeenkomstige toepassing.
4. Indien het verzoek om ontbinding is gegrond op artikel 669, lid 3, onderdeel c, wijst de kantonrechter het verzoek af, indien de werkgever niet beschikt over een verklaring ter zake van een deskundige als bedoeld in artikel 629a, tenzij het overleggen van deze verklaring in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd.
5. Indien het verzoek om ontbinding is gegrond op artikel 669, lid 3, onderdeel e, in verband met het, zonder deugdelijke grond door de werknemer niet nakomen van de verplichtingen, bedoeld in artikel 660a, wijst de kantonrechter het verzoek af, indien de werkgever:
 - a. de werknemer niet eerst schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van die verplichtingen of om die reden, met inachtneming van het bepaalde in artikel 629, lid 7, de betaling van het loon heeft gestaakt; of
 - b. niet beschikt over een verklaring ter zake van een deskundige als bedoeld in artikel 629a, tenzij het overleggen van deze verklaring in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd.

- 6.** Indien de werkgever de ontbinding verzoekt op grond van artikel 669, lid 3, onderdelen b tot en met i, en een opzegverbod als bedoeld in artikel 670, leden 1 tot en met 4 en 10, of een met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbaar opzegverbod in een ander wettelijk voorschrift geldt, kan de kantonrechter, in afwijking van lid 2, het verzoek om ontbinding inwilligen, indien:

 - a.** het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop die opzegverboden betrekking hebben; of
 - b.** er sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer behoort te eindigen.
- 7.** Het opzegverbod, bedoeld in artikel 670, lid 1, geldt niet indien de ziekte een aanvang heeft genomen nadat het verzoek om ontbinding door de kantonrechter is ontvangen.
- 8.** Indien de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel i, kan hij aan de werknemer een vergoeding toekennen van ten hoogste de helft van de transitievergoeding, bedoeld in artikel 673, lid 2.
- 9.** Indien het verzoek om ontbinding een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft die tussentijds kan worden opgezegd, en de kantonrechter het verzoek inwilligt:

 - a.** bepaalt hij het einde van de arbeidsovereenkomst op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, waarbij, indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, de duur van de periode die aanvangt op de datum van ontvangst van het verzoek om ontbinding en eindigt op de datum van dagtekening van de ontbindingsbeslissing in mindering wordt gebracht, met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert;
 - b.** kan hij, in afwijking van onderdeel a, het einde van de arbeidsovereenkomst bepalen op een eerder tijdstip, indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer;
 - c.** kan hij aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
- 10.** Indien het verzoek om ontbinding een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft die niet tussentijds kan worden opgezegd, en de kantonrechter het verzoek inwilligt, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt en:

 - a.** kan hij de werknemer een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag gelijk aan het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd;
 - b.** kan hij de werknemer naast de vergoeding, bedoeld in onderdeel a, een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever; of

c. kan hij, indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, de werkgever een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag gelijk aan het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd.

11. Elk beding waarbij de mogelijkheid voor de werkgever om de kantonrechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden, bedoeld in lid 1, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

Artikel 671c

1. De kantonrechter kan op verzoek van de werknemer de arbeidsovereenkomst ontbinden wegens omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.
2. Indien het verzoek een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft die tussentijds kan worden opgezegd, en de kantonrechter het verzoek inwilligt:
 - a. bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt; en
 - b. kan hij aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
3. Indien het verzoek een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft die niet tussentijds kan worden opgezegd, en de kantonrechter het verzoek inwilligt, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt en:
 - a. kan hij, indien hem dat met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, de werknemer een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag gelijk aan het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd;
 - b. kan hij de werknemer naast de vergoeding, bedoeld in onderdeel a, een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever; of
 - c. kan hij, indien hem dat met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt of de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, de werkgever een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag gelijk aan het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd.

4. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan worden bepaald dat de kantonrechter de vergoeding, bedoeld in lid 3, onderdeel c, op een hoger bedrag kan stellen, indien de werknemer een in die regeling aan te wijzen functie in een bedrijfstak uitoefende. Uitsluitend functies in een bedrijfstak die zijn aangewezen in de ministeriële regeling, bedoeld in artikel 668a, lid 8, kunnen worden aangewezen als een functie als bedoeld in de eerste zin.
5. Elk beding waarbij de mogelijkheid voor de werknemer om de kantonrechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden, bedoeld in lid 1, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

Artikel 673 GEWIJZIGD (per 1 januari 2019)

1. De werkgever is aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd indien de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en:
 - a. de arbeidsovereenkomst:
 - 1° door de werkgever is opgezegd;
 - 2° op verzoek van de werkgever is ontbonden; of
 - 3° na een einde van rechtswege op initiatief van de werkgever niet aansluitend is voortgezet en voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst geen opvolgende arbeidsovereenkomst is aangegaan, die tussentijds kan worden opgezegd en ingaat na een tussenpoos van ten hoogste zes maanden; of
 - b. de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever:
 - 1° door de werknemer is opgezegd;
 - 2° op verzoek van de werknemer is ontbonden; of
 - 3° na een einde van rechtswege op initiatief van de werknemer niet aansluitend is voortgezet.
2. De transitievergoeding is over de eerste 120 maanden van de arbeidsovereenkomst gelijk aan een zesde van het loon per maand voor elke periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd en gelijk aan een kwart van het loon per maand voor elke daaropvolgende periode van zes maanden. De transitievergoeding bedraagt maximaal € 81.000,- of een bedrag gelijk aan ten hoogste het loon over twaalf maanden indien dat loon hoger is dan dat bedrag.
3. Het bedrag, genoemd in lid 2, wordt telkens met ingang van 1 januari door Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gewijzigd overeenkomstig de ontwikkeling van de contractlonen zoals deze voor het betrokken jaar, blijkens bekendmaking in de Macro-Economische Verkenningen, in het voorafgaande jaar is geraamd. Het bedrag wordt daarbij afgerond op het naaste veelvoud van € 1.000,-. Het gewijzigde bedrag is uitsluitend van toepassing indien de arbeidsovereenkomst op of na de datum van de wijziging eindigt of niet wordt voortgezet.

4. Voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in de leden 1 en 2, worden:
 - a. maanden waarin de gemiddelde omvang van de door de werknemer verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen, tot het bereiken van de achttienjarige leeftijd buiten beschouwing gelaten; en
 - b. een of meer voorafgaande arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde partijen, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, samengeteld. De vorige zin is eveneens van toepassing indien de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
5. Indien in de in lid 4, onderdeel b, bedoelde situatie bij de beëindiging van een voorafgaande arbeidsovereenkomst een transitievergoeding is betaald of op grond van artikel 673b, lid 1, een gelijkwaardige voorziening is verstrekt, wordt een bedrag ter hoogte van de transitievergoeding die bij die beëindiging op grond van de leden 1 en 2 verschuldigd was of zou zijn geweest in mindering gebracht op de transitievergoeding.
6. Onder bij of krachtens algemene maatregel van bestuur te bepalen voorwaarden kunnen op de transitievergoeding in mindering worden gebracht:
 - a. kosten van maatregelen in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid van de werknemer; en
 - b. kosten verband houdende met het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van de werknemer die tijdens de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt.
7. De transitievergoeding is niet verschuldigd indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst:
 - a. geschiedt voor de dag waarop de werknemer de leeftijd van achttien jaar heeft bereikt en de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen;
 - b. geschiedt in verband met of na het bereiken van een bij of krachtens wet vastgestelde of tussen partijen overeengekomen leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, of, indien geen andere leeftijd geldt, de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd; of
 - c. het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.
8. In afwijking van lid 7, onderdeel c, kan de kantonrechter de transitievergoeding geheel of gedeeltelijk aan de werknemer toekennen indien het niet toekennen ervan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

9. Indien, na een einde van rechtswege, het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, kan de kantonrechter:
- naast de transitievergoeding aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen; of
 - indien de werknemer korter dan 24 maanden in dienst is geweest bij de werkgever, bedoeld in lid 1, of op grond van lid 7, onderdeel a, geen recht op transitievergoeding heeft, aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen.
10. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur wordt bepaald wat voor de toepassing van lid 2 wordt verstaan onder loon.

Artikel 673 TEKST PER 1 JANUARI 2020 (transitievergoeding berekenen start dienstverband)

- De werkgever is aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd indien:
 - de arbeidsovereenkomst:
 - door de werkgever is opgezegd;
 - op verzoek van de werkgever is ontbonden; of
 - na een einde van rechtswege op initiatief van de werkgever niet aansluitend is voortgezet en voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst geen opvolgende arbeidsovereenkomst is aangegaan, die tussentijds kan worden opgezegd en ingaat na een tussenpoos van ten hoogste zes maanden; of
 - de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever:
 - door de werknemer is opgezegd;
 - op verzoek van de werknemer is ontbonden; of
 - na een einde van rechtswege op initiatief van de werknemer niet aansluitend is voortgezet.
- De transitievergoeding is voor elk kalenderjaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd gelijk aan een derde van het loon per maand en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een kalenderjaar heeft geduurd. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld over de berekeningswijze van de transitievergoeding. De transitievergoeding bedraagt maximaal € 81.000,- of een bedrag gelijk aan ten hoogste het loon over twaalf maanden indien dat loon hoger is dan dat bedrag.
- Het bedrag, genoemd in lid 2, wordt telkens met ingang van 1 januari door Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gewijzigd overeenkomstig de ontwikkeling van de contractlonen zoals deze voor het betrokken jaar, blijkens bekendmaking in de Macro-Economische Verkenningen, in het voorafgaande jaar is geraamd. Het bedrag wordt daarbij afgerond op het naaste veelvoud van € 1.000,-. Het gewijzigde bedrag is uitsluitend van toepassing indien de arbeidsovereenkomst op of na de datum van de wijziging eindigt of niet wordt voortgezet.

4. Voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in lid 2, worden:
 - a. maanden waarin de gemiddelde omvang van de door de werknemer verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen, tot het bereiken van de achttienjarige leeftijd buiten beschouwing gelaten; en
 - b. een of meer voorafgaande arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde partijen, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, samengeteld. De vorige zin is eveneens van toepassing indien de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
5. Indien in de in lid 4, onderdeel b, bedoelde situatie bij de beëindiging van een voorafgaande arbeidsovereenkomst:
 - a. een transitievergoeding is betaald, wordt een bedrag ter hoogte van de transitievergoeding die bij die beëindiging op grond van de leden 1 en 2 verschuldigd was in mindering gebracht op de transitievergoeding;
 - b. op grond van artikel 673b, lid 1, een voorziening is verstrekt, wordt een bedrag ter waarde van die voorziening in mindering gebracht op de transitievergoeding.
6. Onder bij of krachtens algemene maatregel van bestuur te bepalen voorwaarden kunnen op de transitievergoeding in mindering worden gebracht:
 - a. kosten van maatregelen in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid van de werknemer; en
 - b. kosten verband houdende met het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van de werknemer die tijdens de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt.
7. De transitievergoeding is niet verschuldigd indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst:
 - a. geschiedt voor de dag waarop de werknemer de leeftijd van achttien jaar heeft bereikt en de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen;
 - b. geschiedt in verband met of na het bereiken van een bij of krachtens wet vastgestelde of tussen partijen overeengekomen leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, of, indien geen andere leeftijd geldt, de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd; of
 - c. het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.
8. In afwijking van lid 7, onderdeel c, kan de kantonrechter de transitievergoeding geheel of gedeeltelijk aan de werknemer toekennen indien het niet toekennen ervan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

9. Indien, na een einde van rechtswege, het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, kan de kantonrechter:
 - a. naast de transitievergoeding aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen; of
 - b. indien de werknemer op grond van lid 7, onderdeel a, geen recht op transitievergoeding heeft, aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen.
10. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur wordt bepaald wat voor de toepassing van lid 2 wordt verstaan onder loon.

Artikel 673a

1. Indien de werknemer bij het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst 50 jaar of ouder is en de arbeidsovereenkomst ten minste 120 maanden heeft geduurd, is, in afwijking van artikel 673, lid 2, eerste zin, de transitievergoeding over elke periode van zes maanden dat de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar bij de werkgever in dienst is geweest, gelijk aan de helft van het loon per maand, bedoeld in artikel 673, lid 2.
2. Lid 1 is niet van toepassing op de werkgever die minder dan 25 werknemers in dienst had in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar:
 - a. waarin voor de werknemer, bedoeld in lid 1, een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 671a, of een verzoek om ontbinding als bedoeld in artikel 671b is ingediend; of
 - b. indien voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst een verzoek als bedoeld in onderdeel a, niet is vereist, waarin de arbeidsovereenkomst is opgezegd of van rechtswege eindigt en niet wordt voortgezet.
3. Lid 2 is niet van toepassing op bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen categorieën van werkgevers.
4. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kunnen categorieën van arbeidskrachten, die anders dan als werknemer werkzaam zijn bij de werkgever, worden aangewezen die meegerekend worden bij het bepalen van het aantal werknemers, bedoeld in lid 2.
5. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2020.

Artikel 673c

1. De transitievergoeding, bedoeld in de artikelen 673, lid 2, en 673a, lid 1, is niet langer verschuldigd, indien de werkgever in staat van faillissement is verklaard, aan hem surseance van betaling is verleend of op hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is.
2. Indien de betaling van de transitievergoeding, bedoeld in de artikelen 673, lid 2, en 673a, lid 1, leidt tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering van de werkgever, kan de transitievergoeding onder bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te bepalen voorwaarden in termijnen worden betaald. Daarbij kan worden bepaald dat de transitievergoeding met een bij die ministeriële regeling te bepalen percentage wordt verhoogd.

Artikel 673c TEKST PER 1 JANUARI 2020 (verval verwijzing naar 7:673a)

1. De transitievergoeding, bedoeld in artikelen 673, lid 2, is niet langer verschuldigd, indien de werkgever in staat van faillissement is verklaard, aan hem surseance van betaling is verleend of op hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is.
2. Indien de betaling van de transitievergoeding, bedoeld in artikel 673, lid 2, leidt tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering van de werkgever, kan de transitievergoeding onder bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te bepalen voorwaarden in termijnen worden betaald. Daarbij kan worden bepaald dat de transitievergoeding met een bij die ministeriële regeling te bepalen percentage wordt verhoogd.

Artikel 673d

1. In afwijking van artikel 673, lid 2, kunnen onder bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te bepalen voorwaarden voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst maanden die gelegen zijn voor 1 mei 2013 buiten beschouwing worden gelaten, indien de arbeidsovereenkomst is geëindigd of niet is voortgezet wegens omstandigheden als bedoeld in artikel 669, lid 3, onderdeel a, die het gevolg zijn van een slechte financiële situatie van de werkgever, die minder dan 25 werknemers in dienst had in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar:
 - a. waarin het verzoek om toestemming, bedoeld in artikel 671a, of het verzoek om ontbinding, bedoeld in artikel 671b, wordt ingediend; of
 - b. indien voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een verzoek als bedoeld in onderdeel a, niet is vereist, waarin de arbeidsovereenkomst is opgezegd of van rechtswege eindigt en niet wordt voortgezet.

2. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kunnen categorieën van arbeidskrachten, die anders dan als werknemer werkzaam zijn bij de werkgever, worden aangewezen, die meegeteld worden bij het bepalen van het aantal werknemers, bedoeld in lid 1.
3. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2020.

Artikel 673e NIEUW ARTIKEL PER 1 APRIL 2020 (compensatie transitievergoeding)

1. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, verstrekt op verzoek van de werkgever die op grond van artikel 673 een transitievergoeding verschuldigd was, een vergoeding, indien de arbeidsovereenkomst:
 - a. na de periode, bedoeld in artikel 670, lid 1, onderdeel a, en lid 11:
 - 1°. is beëindigd omdat de werknemer wegens ziekte of gebreken niet meer in staat was de bedongen arbeid te verrichten; of
 - 2°. van rechtswege is geëindigd en de werknemer op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, wegens ziekte of gebreken niet in staat was de bedongen arbeid te verrichten;
 - b. is geëindigd in verband met het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming en de werkgever, die minder dan een bij algemene maatregel van bestuur te bepalen aantal werknemers in dienst had:
 - 1°. de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd bereikt of heeft bereikt;
 - 2°. als gevolg van ziekte of gebreken niet in staat is zijn werkzaamheden redelijkerwijs voort te zetten; of
 - 3°. is overleden.
2. De vergoeding, bedoeld in lid 1, is gelijk aan de vergoeding die de werkgever in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer heeft verstrekt, verhoogd met de kosten die op grond van artikel 673, lid 6, op de transitievergoeding in mindering mogen worden gebracht, met dien verstande dat de vergoeding, bedoeld in lid 1, onderdeel a, niet meer bedraagt dan het bedrag aan transitievergoeding dat, voor aftrek van de kosten, bedoeld in artikel 673, lid 6, verschuldigd zou zijn bij het beëindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst op de dag na het verstrijken van de termijn van twee jaar, bedoeld in artikel 670, lid 1, onderdeel a, of, indien dat bedrag lager is, het bedrag aan loon als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964, dat de werkgever gedurende dat tijdvak op grond van de arbeidsovereenkomst met de werknemer heeft betaald. Artikel 670, eerste lid, laatste zin, is van overeenkomstige toepassing op de termijn, bedoeld in de vorige zin.
3. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing, indien de werkgever op grond van artikel 673 een transitievergoeding verschuldigd zou zijn als de arbeidsovereenkomst, die bij overeenkomst is beëindigd, door opzegging of door ontbinding zou zijn beëindigd.

4. Bij algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld met betrekking tot lid 1, aanhef en onderdeel b.
5. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen herziet het besluit tot toekennen van de vergoeding, indien de vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is toegekend. De onverschuldigd betaalde vergoeding wordt teruggevorderd.
6. In afwijking van artikel 7:10, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht beslist het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen binnen dertien weken gerekend vanaf de dag na die waarop de termijn voor het indienen van het bezwaarschrift is verstreken.
7. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden regels gesteld met betrekking tot de aanvraag van de vergoeding, bedoeld in dit artikel.

Artikel 674

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

6. Van dit artikel kan niet ten nadele van de nagelaten betrekkingen worden afgeweken.

Artikel 676

1. Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.
2. De werkgever die de arbeidsovereenkomst opzegt, geeft de werknemer op diens verzoek schriftelijk opgave van de reden van opzegging.

Artikel 677

1. Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder onverwijld mededeling van die reden aan de wederpartij.
2. De partij die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd, indien de wederpartij van die bevoegdheid gebruik heeft gemaakt.
3. De vergoeding, bedoeld in lid 2, is:
 - a. a. in geval van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die tussentijds kan worden opgezegd, gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren;
 - b. b. in geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd, gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd.
4. De partij die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd, in strijd met lid 1 opzegt, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd. De kantonrechter kan de vergoeding, bedoeld in dit lid, matigen indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, maar tot niet minder dan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden. De werknemer kan de kantonrechter verzoeken de opzegging te vernietigen.
5. De kantonrechter kan de vergoeding, bedoeld in lid 2:
 - a. a. matigen, indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, met dien verstande dat de vergoeding, bedoeld in lid 3, onderdeel a, ten minste gelijk is aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij toepassing van de opzegtermijn, bedoeld in [artikel 672](#), had behoren voort te duren;
 - b. b. op een hoger bedrag stellen, indien de opzegging geschiedt door de werknemer en hem dit gelet op de omstandigheden billijk voorkomt.

6. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan worden bepaald dat de kantonrechter de vergoeding, bedoeld in lid 4, op een hoger bedrag kan stellen ten laste van de werknemer, indien de werknemer een in die regeling aan te wijzen functie in een bedrijfstak uitoefende. Uitsluitend functies in een bedrijfstak die zijn aangewezen in de ministeriële regeling, bedoeld in [artikel 668a, lid 8](#), kunnen worden aangewezen als een functie als bedoeld in de eerste zin.
7. Elk beding waarbij de bevoegdheid, bedoeld in lid 1 of in lid 4, laatste zin, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

Artikel 678

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
 - b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
 - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
 - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
 - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
 - f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
 - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
 - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
 - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
 - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 679

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

Artikel 680a

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

Artikel 681

1. De kantonrechter kan op verzoek van de werknemer de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever vernietigen, of op zijn verzoek aan hem ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen, indien:
 - a. de werkgever heeft opgezegd in strijd met [artikel 671](#);
 - b. de werkgever heeft opgezegd in strijd met [artikel 670](#), een naar aard en strekking vergelijkbaar opzegverbod in een ander wettelijk voorschrift;
 - c. de werkgever heeft opgezegd in strijd met [artikel 646](#), [648](#) of [649](#) of met enig ander verbod op onderscheid of in verband met de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op artikel 646, 648 of 649 of op enig ander verbod op onderscheid of ter zake bijstand heeft verleend;
 - d. **de werkgever, niet zijnde een werkgever als bedoeld in artikel 690, binnen 26 weken na een opzegging op grond van [artikel 669, lid 3, onderdeel a](#), dezelfde werkzaamheden als die welke de werknemer verrichtte voordat de arbeidsovereenkomst werd opgezegd door een ander laat verrichten en hij de voormalige werknemer niet in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden op de bij de werkgever gebruikelijke voorwaarden te hervatten;**
 - e. de werkgever, bedoeld in [artikel 690](#), verzuimt om, indien binnen 26 weken na een opzegging op grond van [artikel 669, lid 3, onderdeel a](#), een vacature ontstaat voor dezelfde of vergelijkbare werkzaamheden als die welke de werknemer verrichtte voordat de arbeidsovereenkomst werd opgezegd, de voormalige werknemer in de gelegenheid te stellen als kandidaat voor de terbeschikkingstelling bij de derde, bedoeld in artikel 690, te worden voorgedragen.
2. Elk beding waarbij de bevoegdheid, bedoeld in lid 1, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

Artikel 682

1. De kantonrechter kan op verzoek van een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is opgezegd met de toestemming, bedoeld in [artikel 671a](#):
 - a. de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen indien de opzegging in strijd is met [artikel 669, lid 1 of lid 3, onderdeel a of b](#);
 - b. aan hem, bij een opzegging in strijd met [artikel 669, lid 1 of lid 3, onderdeel a](#), ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen indien herstel in redelijkheid niet mogelijk is vanwege een omstandigheid waarbij sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever; of
 - c. aan hem ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen indien de opzegging wegens omstandigheden als bedoeld in artikel 669, lid 3, onderdeel b, het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

2. De kantonrechter kan op verzoek van een werknemer als bedoeld in [artikel 671, lid 1, onderdelen d of h](#):
 - a. de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen indien de opzegging in strijd is met [artikel 669](#); of
 - b. aan hem ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen indien de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
3. De rechter kan op verzoek van een werknemer als bedoeld in [artikel 671, lid 1, onderdelen e of f](#), aan hem ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen indien de opzegging:
 - a. in strijd is met artikel 669; of
 - b. het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
4. Indien de werkgever, niet zijnde een werkgever als bedoeld in [artikel 690](#), binnen 26 weken na de datum van de ontbindingsbeschikking op grond van [artikel 669, lid 3, onderdeel a](#), dezelfde werkzaamheden als die welke de werknemer verrichtte door een ander laat verrichten en hij de voormalige werknemer niet in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden op de bij de werkgever gebruikelijke voorwaarden te hervatten, kan de kantonrechter op verzoek van de werknemer:
 - a. de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen met ingang van de dag waarop deze is geëindigd; of
 - b. aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen.
5. Indien de werkgever, bedoeld in [artikel 690](#), verzuimt om, indien binnen 26 weken na de datum van de ontbindingsbeschikking op grond van [artikel 669, lid 3, onderdeel a](#), een vacature ontstaat voor dezelfde of vergelijkbare werkzaamheden als die welke de werknemer verrichtte voor de ontbinding, de voormalige werknemer in de gelegenheid te stellen als kandidaat voor de terbeschikkingstelling bij de derde, bedoeld in artikel 690, te worden voorgedragen, kan de kantonrechter op verzoek van de werknemer:
 - a. a. de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen met ingang van de dag waarop deze is geëindigd; of
 - b. b. aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen.
6. Indien de kantonrechter een veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst uitspreekt als bedoeld in lid 1, onderdeel a, of lid 2, onderdeel a, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst wordt hersteld en treft hij voorzieningen omtrent de rechtsgevolgen van de onderbreking van de arbeidsovereenkomst.
7. Elk beding waarbij de bevoegdheid, bedoeld in de leden 1 tot en met 5, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

Artikel 682 WIJZIGT PER 1 JANUARI 2020 (tussenvoeging nieuw lid 7)

- 1.** De kantonrechter kan op verzoek van een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is opgezegd met de toestemming, bedoeld in artikel 671a:
 - a.** de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen indien de opzegging in strijd is met artikel 669, lid 1 of lid 3, onderdeel a of b;
 - b.** aan hem, bij een opzegging in strijd met artikel 669, lid 1 of lid 3, onderdeel a, ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen indien herstel in redelijkheid niet mogelijk is vanwege een omstandigheid waarbij sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever; of
 - c.** aan hem ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen indien de opzegging wegens omstandigheden als bedoeld in artikel 669, lid 3, onderdeel b, het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
- 2.** De kantonrechter kan op verzoek van een werknemer als bedoeld in artikel 671, lid 1, onderdelen d of h:
 - a.** de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen indien de opzegging in strijd is met artikel 669; of
 - b.** aan hem ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen indien de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
- 3.** De rechter kan op verzoek van een werknemer als bedoeld in artikel 671, lid 1, onderdelen e of f, aan hem ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen indien de opzegging:
 - a.** in strijd is met artikel 669; of
 - b.** het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
- 4.** Indien de werkgever, niet zijnde een werkgever als bedoeld in artikel 690, binnen 26 weken na de datum van de ontbindingsbeschikking op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, dezelfde werkzaamheden als die welke de werknemer verrichtte door een ander laat verrichten en hij de voormalige werknemer niet in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden op de bij de werkgever gebruikelijke voorwaarden te hervatten, kan de kantonrechter op verzoek van de werknemer:
 - a.** de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen met ingang van de dag waarop deze is geëindigd; of
 - b.** aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen.
- 5.** Indien de werkgever, bedoeld in artikel 690, verzuimt om, indien binnen 26 weken na de datum van de ontbindingsbeschikking op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, een vacature ontstaat voor dezelfde of vergelijkbare werkzaamheden als die welke de werknemer verrichtte voor de ontbinding, de voormalige werknemer in de gelegenheid te stellen als kandidaat voor de terbeschikkingstelling bij de derde, bedoeld in artikel 690, te worden voorgedragen, kan de kantonrechter op verzoek van de werknemer:

- a. de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen met ingang van de dag waarop deze is geëindigd; of
 - b. aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen.
6. Indien de kantonrechter een veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst uitspreekt als bedoeld in lid 1, onderdeel a, of lid 2, onderdeel a, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst wordt hersteld en treft hij voorzieningen omtrent de rechtsgevolgen van de onderbreking van de arbeidsovereenkomst.
 7. De kantonrechter kan op verzoek van een werknemer als bedoeld in artikel 671, lid 1, onderdelen d, e, f of h, aan hem ten laste van de werkgever een vergoeding toekennen van ten hoogste de helft van de transitievergoeding, bedoeld in artikel 673, lid 2, indien de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel i.
 8. Elk beding waarbij de bevoegdheid, bedoeld in de leden 1 tot en met 5 en 7, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

Artikel 683

1. Indien tegen een beschikking tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in de [artikelen 671b](#) en [671c](#), of tot vernietiging van de opzegging als bedoeld in de [artikelen 677, lid 4](#), en [681](#) of tot herstel van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in [artikel 682](#), hoger beroep of beroep in cassatie wordt ingesteld, schorst dit de tenuitvoerlegging van de beschikking niet.
2. Hoger beroep en beroep in cassatie tegen een op verzoek van de werknemer toegewezen ontbinding kunnen uitsluitend betrekking hebben op de vergoeding, bedoeld in [artikel 671c, lid 2 of lid 3](#).
3. Indien de rechter in hoger beroep of na verwijzing in cassatie oordeelt dat het verzoek van de werkgever om ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is toegewezen of dat het verzoek van de werknemer om vernietiging van de opzegging of om herstel van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is afgewezen, kan hij de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen of aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen.
4. Indien de rechter een veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst uitspreekt als bedoeld in lid 3, is [artikel 682, lid 6](#), van overeenkomstige toepassing.
5. Indien de rechter in hoger beroep of na verwijzing in cassatie oordeelt dat het verzoek van de werkgever of de werknemer om ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is afgewezen, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt. De [artikelen 671b](#) en [671c](#) zijn ten aanzien van de toekenning van een vergoeding van overeenkomstige toepassing.
6. Indien de rechter in hoger beroep of na verwijzing in cassatie oordeelt dat het verzoek van de werknemer om vernietiging van de opzegging of om herstel van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is toegewezen, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt.

Artikel 685

[Vervallen per 01-07-2015]

Artikel 686

De bepalingen van deze afdeling sluiten voor geen van beide partijen de mogelijkheid uit van ontbinding wegens een tekortkoming in de nakoming van de overeenkomst en van schadevergoeding. De ontbinding kan slechts door de rechter worden uitgesproken.

AFDELING 10. Bijzondere bepalingen ter zake van de uitzendovereenkomst

Artikel 690

De uitzendovereenkomst is de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde.

Artikel 692 NIEUW PER 1 JANUARI 2020 (invoering definitie payrollovereenkomst)

De payrollovereenkomst is de uitzendovereenkomst, waarbij de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en waarbij de werkgever alleen met toestemming van de derde bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen.

Artikel 692a NIEUW PER 1 JANUARI 2020 (invoering afwijking voor payrollovereenkomst)

1. De artikelen 628, leden 5 en 6, en 691 zijn niet van toepassing op de payrollovereenkomst.
2. In de payrollovereenkomst kan schriftelijk worden bedongen dat voor de eerste zes maanden van die overeenkomst ten nadele van de werknemer wordt afgeweken van artikel 628, lid 1, indien deze afwijking in de functie waarin de werknemer werkzaam is bij de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt, bestendig gebruik is of in deze afwijking is voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan die van toepassing is op deze onderneming.
3. In geval van payrollovereenkomsten, die elkaar opvolgen als bedoeld in artikel 668a, kan een afwijking als bedoeld in lid 2 voor ten hoogste in totaal zes maanden worden overeengekomen.
4. Artikel 628, lid 8, is van overeenkomstige toepassing op de leden 2 en 3.

- 5.** In de payrollovereenkomst kan alleen schriftelijk ten nadele van de werknemer worden afgeweken van bepalingen waar slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan van kan worden afgeweken, indien voor de functie waarin de werknemer werkzaam is, in deze afwijking is voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan die van toepassing is op de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt. Indien in de collectieve arbeidsovereenkomst die van toepassing is op de werkgever gebruikmaking van een in de eerste volzin bedoelde afwijking uitdrukkelijk uitgesloten of beperkt is prevaleert de uitsluiting of de beperking in de collectieve arbeidsovereenkomst die van toepassing is op de werkgever.
- 6.** Onder onderneming wordt in dit artikel verstaan de onderneming, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel c, van de Wet op de ondernemingsraden.

Bijlage VI Bedrijfsvoorschriften en bijbehorend sanctiereglement

Als bedoeld in artikel 28 lid 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

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

Ziek- en herstelmeldingsprocedure

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

Indien deze dag een zaterdag of een zon- of feestdag of een verlofdag is en op die dagen in het bedrijf van de werkgever niet wordt gewerkt, dient de ziekmelding op de eerstvolgende werkdag voor aanvang werktijd te geschieden.

Indien arbeidsongeschiktheid tijdens de werktijd ontstaat, moet deze melding terstond na het staken van het werk geschieden.

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

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

De werknemer is verplicht de werkgever terstond op de hoogte te brengen van zijn herstel.

Eigen verklaring

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

Thuisblijven

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

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

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

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

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

Maak bezoek mogelijk

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

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

Het juiste adres

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

Verblijf in het buitenland

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

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

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

Op het spreekuur komen

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

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

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

Genezing niet belemmeren

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

Het verrichten van werkzaamheden

De werknemer dient tijdens arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten behalve werkzaamheden die de werknemer door of namens de werkgever worden aangeboden. De aangeboden vervangende werkzaamheden mogen het genezingsproces niet nadelig beïnvloeden en worden in overleg met de (bedrijfs)arts/arts Arbo-dienst vastgesteld.

Hervatten bij herstel

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

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

Bezwaren tegen hersteldverklaring

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

Sancties

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

SANCTIEREGLEMENT

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

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

DE 2^e MENING

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

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

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

MODEL
Eigen Verklaring

Naam:.....

Adres:.....

Postcode:.....

Woonplaats :.....

1. Wanneer bent u arbeidsongeschikt geworden?

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

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

2. a. Bent u door een ongeval arbeidsongeschikt?

Ja / Nee *)

b. Is het een bedrijfsongeval?

Ja / Nee *)

c. Is het een verkeersongeval?

Ja / Nee *)

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

Odag 20.....

O onbekend *)

4. Onder welk telefoonnummer bent u te bereiken?

Tel:.....

Aldus naar waarheid ingevuld

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

Naam:

Handtekening:

.....

* Doorhalen wat niet van toepassing is

Bijlage VII Functieprofiel Preventiemedewerker

Als bedoeld in artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

Functieprofiel Preventiemedewerker

Voor het bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijf

Afspraak CAO BIKUDAK:

Artikel 15 Preventiemedewerker

De werkgever dient ertoe zorg te dragen dat de preventiemedewerker werkt conform het functieprofiel preventiemedewerker zoals hier vermeld.

Doel van de functie:

Het invullen van de wettelijke verplichtingen uit de Arbowet (art. 13) binnen de organisatie.

Plaats in de organisatie:

Per 1 juli 2005 is instelling van de functie van preventiemedewerker verplicht voor alle bedrijven. Per 1 januari 2007 dient in de Risico-Inventarisatie & -Evaluatie (RI&E) beschreven te staan wie de preventiemedewerker is. Deze werkt rechtstreeks onder de bestuurder van de organisatie. Bij > 25 medewerkers: minimaal één preventiemedewerker. De werkgever kan zelf deze taak van preventiemedewerker op zich nemen bij < 25 medewerkers.

Uitgangspunt dient verder te zijn dat de plaats in de organisatie goed past bij de bestaande cultuur, structuur en bedrijfsprocessen.

Kernactiviteiten van de functie:

- Het uitvoeren c.q. begeleiden van de RI&E (art. 5).
- Het bewaken van de voortgang van het plan van aanpak n.a.v. de RI&E.
- Indien van toepassing. Het adviseren en nauw samenwerken met de Ondernemingsraad (OR)/Personeelsvertegenwoordiging (PVT) of individuele medewerker.
- Het opstellen van een plan voor voorlichting, instructie en onderricht c.q. scholing.
- Het onderzoeken van ongevallen, (bijna) ongevallen binnen de organisatie.
- Het beantwoorden van vragen van medewerkers, management en OR / PVT of anders met betrekking tot arbeidsomstandigheden.
- Het optreden als intermediair tussen de eigen organisatie en externe deskundigen.

Verantwoordelijkheden:

De preventiemedewerker is verantwoordelijk voor het correct invullen van de taken genoemd in de kernactiviteiten.

Bevoegdheden/faciliteiten:

De preventiemedewerker is bevoegd tot het gevraagd en ongevraagd geven van adviezen aan medewerkers, management en indien van toepassing OR / PVT.

De preventiemedewerker heeft doorgaans een eigen budget, middelen en tijd voor ondersteuning door derden. Deze worden vastgelegd in de RI&E. Hij heeft mandaat voor het bezoeken van werkplekken en het raadplegen van externe arbodeskundigen.

Resultaten van de functie:

De preventiemedewerker stelt jaarlijks een verslag op over de uitgevoerde activiteiten en de voortgang van het plan van aanpak (jaarplan). Tijdens intern overleg wordt gerapporteerd over gemelde ongevallen en/of bijna ongevallen, gevaarlijke situaties en de genomen maatregelen. Hier uit voortvloeiende afspraken worden opgenomen in het plan van aanpak n.a.v. de RI&E.

Opleiding:

De preventiemedewerker heeft de opleiding “preventiemedewerker dak (C6)” of een gelijkwaardige opleiding gevolgd, waarin kennis en vaardigheid ontwikkeld wordt inzake toepassing van de oplossingen en afspraken Arbocatalogus Platte Daken in het bedrijf.

Competenties:

Wel dient hij /zij over deskundigheid te beschikken over de in het Bedrijf voorkomende arborisico's. De brancheorganisatie van arbodiensten (OVAL) heeft een richtlijn ontwikkeld om vast te stellen hoe deze deskundigheid kan worden vastgesteld.

Bij het opstellen van dit profiel is gebruik gemaakt van de informatie uit deze richtlijn en uit aanbevelingen inzake uitvoering functie preventiemedewerker, opgesteld door de Stichting Arbouw. Naast de beschikbaarheid aan kennis en vaardigheden voortkomend uit de dagelijkse functie van de medewerker dient er aandacht te zijn voor de volgende aandachtspunten en competenties:

- beschikt over voldoende inzicht over arbeidsomstandigheden in het bedrijf en de wijze waarop deze worden aangepakt.
- Kennis hebben en gebruik maken van het arbovoorlichtingsmateriaal van de SBD.
- Regelmatig volgen van de verplichte CAO cursus “Gezond en Veilig Werken op het Dak”.

- Mee kunnen werken aan het (laten) uitvoeren van een (branche) RI&E en het plan van aanpak.
- Over dat plan van aanpak in het bedrijf draagvlak kunnen organiseren.
- Als trekker (stimulator) kunnen optreden over het inrichten en uitvoeren van een goed arbobeleid. Daarbij wordt concrete invulling gegeven aan het doeltreffend informeren en instrueren van het personeel conform artikel 8 arbowet.

Ondersteuningsstructuur preventiemedewerker BIKUDAK:

Bij de opstelling van bovenstaand functieprofiel is de SBD er vanuit gegaan dat de in het bedrijf aangestelde preventiemedewerkers gebruik kunnen maken van de door de branche ontwikkelde instrumenten.

- Gratis (digitale) informatie:

De SBD ondersteunt de bij haar aangemelde preventiemedewerkers van BIKUDAK bedrijven met veel praktisch voorlichtingsmateriaal. Het gaat om gratis te downloaden of te bestellen materiaal via www.sbd.nl.

Tevens ontvangen aangemelde preventiemedewerkers een digitale nieuwsbrief en uitnodiging voor regionale platformbijeenkomsten.

- Gratis voorlichting/instructie/coaching door de arbo voorlichters van de SBD middels het opstellen van onder andere:
- Een rapportage bij een dakcontrole/instructie.
- Presentatie tijdens toolbox bijeenkomsten.
- RI&E en plan van aanpak.
- Voorbeelden van ongeval- en bijna ongevalformulieren.
- Model BHV – bedrijfsnoodplan en protocol BHV plan alleen werkende.
- Model PBM register.

Helpdesk verzuimbeheer:

Op de website van SBD is informatie opgenomen vindt u informatie over het opzetten en uitvoeren van verzuimbeheer. Tevens is er de mogelijkheid om gratis advies in te winnen over het opzetten van re-integratietrajecten. Verder zijn er verschillende formulieren en checklisten te downloaden.

- Werkgeversbrochure en werknemersfolder.
- Checklist opstellen project(dak) RI&E inclusief een voorbeeld van een rapportageformulier.
- Aanpak duurzame inzetbaarheid op basis van project TOPVORM

Bijlage VIII Mantelovereenkomst WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid

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

Mantelovereenkomst WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK

De ondergetekenden

1. Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK, gevestigd en kantoorhoudende te Nieuwegein, hierna te noemen CAO-partijen, rechtsgeldig vertegenwoordigd door enerzijds G.J.M.C. Vogels, R.H. Bootsman, voorzitter VEBIDAK en Mr. C.F. Woortman, directeur/secretaris VEBIDAK en anderzijds door J.G. Crombeen, sectorbestuurder FNV Bouw en A. van den Brink, sectorbestuurder van CNV Vakmensen,

en

2. De Amersfoortse Verzekeringen N.V., gevestigd en kantoorhoudende te Amersfoort, hierna te noemen De Amersfoortse, rechtsgeldig vertegenwoordigd door C.J. van Westerlaak, adjunct-directeur AOV-bedrijf,

Overwegende dat

- CAO-partijen de belangen behartigt van de werkgevers en werknemers, die onder de werkingssfeer vallen van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK”, hierna te noemen CAO;
- de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) risico's voor inkomensverlies voor werknemers werkzaam in de bedrijfstak bitumineuze en kunststof dakbedekking tot gevolg heeft;
- voor het beheersen van deze risico's CAO-partijen een bepaling in de CAO hebben opgenomen;
- deze bepaling er op ziet, dat de risico's door middel van een verzekering worden afgedekt, waarbij in het algemeen voorzien is in een aanvulling ter voorkoming van verlies van inkomen en tevens in een regeling voor het arbeidsmarktrisico;
- door de bepaling in de CAO voor werkgevers een verplichting bestaat om aan de werknemers een WIA aanvullende verzekering aan te bieden;
- deze verplichting betrekking heeft op het voltallige personeel met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor bepaalde of onbepaalde tijd met maximaal het sociaal verzekeringsloon;
- het wenselijk is, dat aan de werkgevers vallende onder de CAO een regeling wordt aangeboden voor het voldoen aan deze verplichting door middel van een collectieve verzekering bij een verzekeraar;

- deze verzekering zal worden aangeboden door De Amersfoortse met ondersteuning van CAO-partijen, waardoor deze laatste niet onder de verplichtingen van de Wet op het financieel toezicht (WFT) valt;
- tussen CAO-partijen en De Amersfoortse overeenstemming bestaat over het afsluiten van een mantelovereenkomst ten behoeve van de werkgevers vallende onder de CAO, waardoor de verplichting tot het aanbieden van de verzekering voldoende kan worden nagekomen.

Komen het volgende overeen

1. Definities

- a. Voorwaarden: de (algemene) polisvoorwaarden “WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid

modelnummer 176, druknummer 22034 027; opvolgende polisvoorwaarden worden uitsluitend door CAO-partijen geaccepteerd indien de wijziging van de voorwaarden voortvloeit uit wettelijke regelingen of bepalingen;

- b. Werkgever: de onderneming vallende onder de werkingssfeer van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK;
- c. Werknemer: de in dienst van de werkgever zijnde persoon met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor bepaalde of onbepaalde tijd met maximaal het sociaal verzekeringsloon conform de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK;
- d. Verzekerd loon: dit is 12 maal het vaste overeengekomen bruto maandsalaris, respectievelijk 13 maal het vaste overeengekomen 4-wekensalaris, te vermeerderen met de vakantietoeslag conform de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK, met een maximum van het geldende maximum sociaal verzekeringsloon zoals bepaald in artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen.

2. Inleidende bepalingen

- a. De geldende bepalingen van de voorwaarden maken deel uit van deze mantelovereenkomst en vormen daarmee één geheel. De voorwaarden gelden voor zover hier in de mantelovereenkomst daarvan niet wordt afgeweken;
- b. De bepalingen in onderhavige mantelovereenkomst prevaleren boven de (algemene) polisvoorwaarden WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid, die aan de werkgever worden verstrekt; aan een eventuele toelichting bij de polis kunnen geen rechten worden ontleend; de tekst van deze mantelovereenkomst wordt opgenomen in de CAO.

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

3. Aanmelding

- a. De aanmelding van de werknemer dient te geschieden door een werkgever vallende onder de CAO volgens de met de CAO-partijen gemaakte afspraken;
- b. De werkgever vallende onder de CAO, die een WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid heeft afgesloten, is verplicht bij de aanmelding een opgave te doen van de werknemers, die voor de verzekering in aanmerking komen, omfattende:
 - i. De naam (met voorletters) en personeelsnummer;
 - ii. De geboortedatum en het geslacht;
 - iii. De datum van indiensttreding;
 - iv. Het individuele bruto SV-jaarloon, ook indien dit meer bedraagt dan het maximum SV-loon;

4. Acceptatie

- a. Werknemers, die gedurende de looptijd van deze mantelovereenkomst op grond van artikel 3 lid b zijn of worden aangemeld, zullen door De Amersfoortse automatisch zonder medische selectie worden geaccepteerd; indien werknemers vóór de ingangsdatum van deze mantelovereenkomst reeds (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn, biedt deze WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid geen dekking.
- b. Alle aangesloten werkgevers kunnen gebruik maken van deze aanbieding, tenzij uit de zogenaamde slotvragen blijkt, dat de aanvrager een moreel belast verleden heeft en/of het schadeverleden een ongunstig beeld te zien geeft.

5. Communicatie

- a. CAO-partijen zullen de verplichte deelname aan deze mantelovereenkomst WGA-Hiaatverzekering beschrijven door onder andere:
 - i. Opname in de standaardinformatie voor werkgevers;
 - ii. Nieuwe werkgevers attent te maken op deze verzekeringsmogelijkheid om te voldoen aan de CAO.
- b. CAO-partijen sluiten gedurende de contractperiode geen mantelovereenkomst met betrekking tot de onderhavige WIA aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekeringen bij een andere verzekeraar.

Indien CAO-partijen overwegen aan het einde van de contractstermijn over te gaan tot het sluiten van een WIA aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering bij een andere verzekeraar, zullen zij zo spoedig mogelijk na het ontstaan van deze overweging, doch minimaal 3 maanden voor de ingangsdatum van dat andere contract, overleg plegen met De Amersfoortse. De Amersfoortse heeft dan het recht haar voorwaarden in overleg aan te passen.

- c. Indien CAO-partijen overgaan tot het sluiten van een WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid bij een andere verzekeraar zal De Amersfoortse na afloop van de onderhavige mantelovereenkomst de bestaande klanten/werkgevers niet trachten te behouden voor deze arbeidsongeschiktheidsverzekering en/of opnieuw benaderen voor enige andere verzekering op grond van het strijdig zijn met de bepalingen in de CAO, waarbij de werkgevers zich dienen te confirmeren aan deze CAO.
- d. Tevens accepteert De Amersfoortse, dat bij beëindiging van de onderhavige mantelovereenkomst de individuele ondernemingen allen tegelijkertijd per einddatum van deze mantelovereenkomst direct kunnen overstappen naar de nieuwe risicodragers/ verzekeringsmaatschappij.

6. Samenwerking met Schouten Zekerheid Makelaars in Assurantiën B.V.

Bij het tot stand komen van deze mantelovereenkomst WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid is Schouten Zekerheid Makelaars in Assurantiën B.V. betrokken als makelaar in assurantiën.

Op de samenwerking tussen Schouten Zekerheid en De Amersfoortse is de separaat gesloten samenwerkingsovereenkomst van toepassing.

7. Omschrijving van de WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid

Algemene informatie over de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)
Als een werknemer ziek wordt, betaalt de werkgever gedurende twee jaar het loon van de zieke werknemer door. Mocht het ondanks gezamenlijke inspanningen in twee jaar niet lukken om de werknemer weer volledig aan het werk te krijgen dan krijgen werkgever en werknemer te maken met de Wet WIA.

De Wet WIA bestaat uit twee regelingen:

De regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) en

De regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA).

IVA

Volledig én duurzaam arbeidsongeschikten (80-100%) krijgen een IVA-uitkering van 75% van het (gemaximeerde) jaarloon. Deze regeling wordt volledig uitgevoerd door het UWV, Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.

WGA

Gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers en werknemers, die volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn, vallen onder de WGA-regeling. Hierbij geldt een ondergrens van 35%.

De WGA kent eerst een loongerelateerde uitkering. Hierna ontvangt de werknemer een loonaanvulling of een WGA-vervolguitkering.

Loongerelateerde uitkering

Deze uitkering bedraagt de eerste twee maanden 75% van het verschil tussen het oude (gemaximeerde) jaarloon en het nieuwe loon. Na deze twee maanden wordt de uitkering aangepast naar 70%. De uitkeringsduur is afhankelijk van het arbeidsverleden (conform WW). Na afloop van deze uitkering bestaat recht op een loonaanvulling of een vervolguitkering.

Loonaanvulling

Om in aanmerking te komen voor een loonaanvulling moet een werknemer tenminste de helft van zijn resterende verdien capaciteit benutten. De restverdien capaciteit is het bedrag dat de werknemer gezien zijn arbeidsbeperking nog zou kunnen verdienen. Verdient de werknemer hier minimaal 50% van, dan bedraagt zijn loonaanvulling 70% van het verschil tussen het oude (gemaximeerde) jaarloon en zijn restverdien capaciteit. De loonaanvulling ontvangt de werknemer tot zijn AOW-gerechtigde leeftijd.

Vervolguitkering

Gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemers, die niet werken of met werk minder dan de helft verdienen van de restverdien capaciteit, hebben recht op een vervolguitkering. Deze uitkering bedraagt 70% van het wettelijk minimumloon over het arbeidsongeschikte deel. De vervolguitkering ontvangt de werknemer tot zijn AOW-gerechtigde leeftijd.

WGA-Hiaat

Het WGA-Hiaat is het verschil tussen het (gemaximeerde) jaarloon en het minimumloon vermenigvuldigd met het uitkeringspercentage dat bij de mate van arbeidsongeschiktheid hoort.

WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid

Als een werknemer deels arbeidsongeschikt wordt verklaard, daalt zijn inkomen evenredig. Naast het inkomensverlies waarmee de werknemer wordt geconfronteerd door zijn arbeidsongeschiktheid kan er ook sprake zijn van een werkloosheidscomponent. Dit is het geval als een werknemer zijn restverdien capaciteit niet volledig benut, omdat hij geen passend werk kan vinden. Met de WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid wordt zowel de arbeidsongeschiktheids- als de werkloosheidscomponent verzekerd, de verzekering vult aan tot 70% van het verschil tussen het oude en nieuwe loon.

Re-integratie

De Amersfoortse spant zich zoveel mogelijk in om zowel de werkgever als zijn werknemer te ondersteunen bij re-integratie.

Indexering

De WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid kent per maatschappij een verschillende indexering. De maatschappij maakt gebruik van een index, die gelijk is aan de index, die het UWV hanteert voor het aanpassen van de WIA-uitkeringen.

Eindleeftijd

De WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid keert uit tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

Premie

De premie voor de Collectieve WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid wordt uitgedrukt in een percentage van de bruto SV-loonsom. De bruto SV-loonsom is per 1 januari 2019 gemaximeerd op € 55.927. Alle werknemers met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor bepaalde of onbepaalde tijd met maximaal het sociaal verzekeringsloon dienen voor deze verzekering te worden opgegeven.

Voor werknemers van 63 jaar en ouder wordt geen premie berekend. In de meeste gevallen hebben deze werknemers recht op de maximale duur van de loongerelateerde uitkering van 3 jaar en 2 maanden. Hierdoor krijgen zij niet te maken met het WGA-Hiaat.

In uitzonderingsgevallen is vanwege het ontbreken van de genoemde loongerelateerde uitkering wel sprake van een WGA-Hiaat. Voor deze werknemer zal een uitkering uit hoofde van de Collectieve WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid worden verstrekt zonder dat daar nog premiebetaling tegenover staat.

Premietarief

Per 1 januari 2019 is het premietarief gesteld op 0,56% over de bruto SV-loonsom van de werknemer.

Inning van de premie(s)

CAO-partijen hebben de inning van de verzekeringspremie(s) overgedragen aan de uitvoeringsinstantie APG Holding N.V. (APG Pensioenen, zijnde Administrateur van CAO-partijen), Basisweg 10 te Amsterdam. Deze premie-inning geschiedt door toevoeging aan de geïntegreerde nota's voor het pensioenfonds. De gebruikelijke procedure premie-inning via het formulier Opgave Loon en Premie van APG wordt hierbij gevolgd.

Zodra de gelden zijn ontvangen door APG maakt APG een voor-advisering uiterlijk op de 20e werkdag van de maand volgend op de incasso en worden de ontvangen bedragen binnen 10 werkdagen na de voor-advisering gestort op de bankrekening van De Amersfoortse.

De Amersfoortse werkt mee aan restitutie van premie, indien blijkt, dat de premie ten onrechte door APG is geïncasseerd (bijvoorbeeld bij een administratieve fout of onterecht doorgegeven dispensatie).

APG rapporteert aan De Amersfoortse haar bevindingen bij de premie-inning regelmatig en levert periodiek aan de in onderling overleg vastgelegde (financiële)

gegevens en informatie van op deze mantelovereenkomst betrekking hebbende zaken, die ook relevant zijn voor de uitvoering van deze mantelovereenkomst, waaronder tevens wordt bedoeld de afwikkeling van schadegevallen.

8. Dispensatie

- a. Voor deze WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid kan de werkgever dispensatie aanvragen en goedkeuring vragen aan CAO-partijen; de regels voor deze aanvragen dispensatie zijn:
 - i. Werkgever dient aan te tonen elders een WGA-Hiaatverzekering te hebben, die minimaal een gelijkwaardige dekking biedt;
 - ii. De dispensatie eindigt per de contractsvervaldatum van de bestaande WGA-Hiaatverzekering;
 - iii. De dispensatie kan opnieuw worden aangevraagd na afloop van de in lid 8 a ii van dit artikel genoemde contractsvervaldatum of op dat moment worden overgesloten in onderhavige mantelovereenkomst; Dispensatie dient uiterlijk drie maanden voor de contractsvervaldatum c.q. ingangs-/verlengingsdatum van de polis te worden aangevraagd;
 - iv. De premie elders is niet van belang voor het aanvragen van de dispensatie;
 - v. Dispensatieverzoeken kunnen worden gericht aan CAO-partijen voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven, Postbus 1248, 3430 BE NIEUWEGEIN, e-mail: info@caobikudak.nl, telefoonnummer 030-6063238.

9. Contractsduur

- a. Contractstermijn: deze mantelovereenkomst gaat in per 1 januari 2012 en eindigt per 1 januari 2017. De mantelovereenkomst wordt daarna telkens stilzwijgend voortgezet voor een periode van 60 maanden met inachtneming van lid c van dit artikel, tenzij opzegging plaats vindt volgens het bepaalde in lid d van dit artikel;
- b. De verzekeringen kennen als ingangsdatum de datum van het afsluiten van de verzekeringen door de leden na 1 januari 2012 en worden aangegaan voor een termijn van 60 maanden met als vervaldatum 1 januari van ieder jaar. Daarna worden deze verzekeringen stilzwijgend verlengd voor gelijke termijnen, tenzij de betreffende verzekering schriftelijk wordt opgezegd uiterlijk 2 maanden voor de einddatum.
- c. Er vindt uiterlijk vier maanden voor afloop van de contractstermijn van deze mantelovereenkomst overleg tussen CAO-partijen en De Amersfoortse plaats over de condities voor een volgende contractstermijn op initiatief van De Amersfoortse. In dit overleg wordt de premie opnieuw vastgesteld aan de hand van de premie-/schadecijfers binnen deze mantelovereenkomst (experience rating);
- d. Beëindiging van de mantelovereenkomst:
 - i. CAO-partijen en De Amersfoortse kunnen deze mantelovereenkomst opzeggen per het einde van de contractstermijn, met inachtneming van een

- opzegtermijn van 3 maanden. De opzegging dient per aangetekende brief te geschieden;
- ii. CAO-partijen kunnen deze mantelovereenkomst tussentijds uitsluitend opzeggen op grond van artikel 10 lid c.

10. Wijziging in premie en/of voorwaarden

- a. Indien De Amersfoortse in overleg met CAO-partijen tussentijds wijzigingen aanbrengt in de polisvoorwaarden en/of in de premietarieven van de verzekeringsvorm, waarop deze mantelovereenkomst ziet, zal De Amersfoortse deze wijzigingen op de verzekeringsovereenkomsten vallende onder deze mantelovereenkomst gelijktijdig en in dezelfde mate toepassen;
- b. De Amersfoortse stelt de werkgevers vallende onder de CAO tenminste 14 dagen vóór de ingangsdatum van de wijziging hiervan schriftelijk op de hoogte. De Amersfoortse stelt CAO-partijen tenminste 30 dagen voordat de werkgevers bericht krijgen hiervan op de hoogte;
- c. CAO-partijen hebben niet het recht de wijzigingen te weigeren, indien:
 - i. Deze voortvloeit uit veranderingen in wettelijke regelingen of bepalingen, waardoor de verplichtingen uit deze mantelovereenkomst niet of niet meer behoorlijk kunnen worden nagekomen;
 - ii. Deze een verlaging van de premie en/of een uitbreiding van de dekking inhoudt.

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

10. Bijzondere bepalingen

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

Akkoordverklaring

Aldus overeengekomen, in zesvoud opgemaakt en getekend, te Nieuwegein, 30 juni 2012.

Namens Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven:

Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland (VEBIDAK)

**R.H. Bootsman
Voorzitter VEBIDAK**

**G.J.M.C. Vogels
Voorzitter CAO-partijen**

**FNV Bouw
J.G. Crombeen
Sectorbestuurder**

**De Amersfoortse Verzekeringen N.V.
C.J. van Westerlaak
Adjunct-directeur AOV-bedrijf**

**Mr. C.F. Woortman
Directeur/secretaris VEBIDAK**

**CNV Vakmensen
A. van den Brink
Sectorbestuurder**

**Schouten Zekerheid Makelaars in
Assurantiën B.V.
E. Kreft
Commercieel directeur**

Bijlage IX Mantelovereenkomst Collectieve Ongevallenverzekering

Als bedoeld in artikel 37 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

Mantelovereenkomst Collectieve Ongevallenverzekering Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven

De ondergetekenden

1. Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK, gevestigd en kantoorhoudende te Nieuwegein, hierna te noemen CAO-partijen, rechtsgeldig vertegenwoordigd door enerzijds R.H. Bootsman, voorzitter VEBIDAK en Mr. C.F. Woortman, directeur/secretaris VEBIDAK en anderzijds door J.G. Crombeen, sectorbestuurder FNV Bouw en A. van den Brink, sectorbestuurder van CNV Vakmensen,

en

2. Schouten Zekerheid Assuradeuren B.V. , gevestigd en kantoorhoudende te Rotterdam, hierna te noemen Schouten, rechtsgeldig vertegenwoordigd door A. de Boer, directeur,

Overwegende dat

- CAO-partijen de belangen behartigt van de werkgevers en werknemers, die onder de werkingssfeer vallen van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK, hierna te noemen CAO;
- de ongevallenrisico's voor werknemers werkzaam in de bedrijfstak bitumineuze en kunststof dakbedekking behoefte tot verzekering geeft;
- voor het beheersen van deze risico's CAO-partijen een bepaling in de CAO hebben opgenomen;
- deze bepaling er op ziet, dat de risico's door middel van een verzekering worden afgedekt, waarbij in het algemeen voorzien is in een uitkering bij overlijden of bij (algehele) blijvende invaliditeit;
- door de bepaling in de CAO voor werkgevers een verplichting bestaat om aan de werknemers een Collectieve Ongevallenverzekering aan te bieden;
- deze verplichting betrekking heeft op het volledige CAO-personeel in vaste of tijdelijke dienst op basis van een arbeidsovereenkomst met minimaal het minimumloon en maximaal het sociaal verzekeringsloon omvat;
- het wenselijk is, dat aan de werkgevers vallende onder de CAO een regeling wordt aangeboden voor het voldoen aan deze verplichting door middel van een collectieve verzekering bij een verzekeraar;

- deze verzekering zal worden aangeboden door Schouten met ondersteuning van CAO-partijen, waardoor deze laatste niet onder de verplichtingen van de Wet op het financieel toezicht (WFT) valt;
- tussen CAO-partijen en Schouten overeenstemming bestaat over het afsluiten van een mantelovereenkomst ten behoeve van de werkgevers vallende onder de CAO, waardoor de verplichting tot het aanbieden van de verzekering voldoende kan worden nagekomen.

Komen het volgende overeen

1. Definities

- Voorwaarden: de Algemene Voorwaarden Group Plus Collectieve Ongevallenverzekering versie 2010/01.
- Werkgever: de onderneming vallende onder de werkingssfeer van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK;
- Werknemer: de in dienst van de werkgever zijnde persoon met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor bepaalde of onbepaalde tijd met minimaal het minimumloon conform de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK;
- Verzekerd bedrag bij overlijden: dit is het verzekerde bedrag, dat tot uitkering komt aan de begunstigde indien de verzekerde werknemer overlijdt binnen twee jaar na een ongeval, als rechtstreeks en enig gevolg van dat ongeval, conform de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK.
- Verzekerd bedrag bij blijvende invaliditeit: dit is het percentage van het maximale verzekerde bedrag, dat tot uitkering komt aan de begunstigde, afhankelijk van de mate van blijvende invaliditeit welke het gevolg is van een ongeval, conform de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK.

2. Inleidende bepalingen

- De geldende bepalingen van de voorwaarden maken deel uit van deze mantelovereenkomst en vormen daarmee één geheel. De voorwaarden gelden voor zover hier in de mantelovereenkomst daarvan niet wordt afgeweken;
- De bepalingen in onderhavige mantelovereenkomst prevaleren boven de (algemene) polisvoorwaarden Group Plus Collectieve Ongevallenverzekering versie 2010/01, die aan de werkgever worden verstrekt; aan een eventuele toelichting bij de polis kunnen geen rechten worden ontleend; de tekst van deze mantelovereenkomst wordt opgenomen in de CAO.
- In de polis voor de werkgever is een bepaling opgenomen, waardoor de condities van deze mantelovereenkomst ook op die overeenkomst van toepassing is, inclusief het recht op beëindiging bij wijziging van deze mantelovereenkomst.

3. Aanmelding
 - a. De aanmelding dient te geschieden door een werkgever vallende onder de CAO volgens de met de CAO-partijen gemaakt afspraken;
 - b. De werkgever vallende onder de CAO, die een Collectieve Ongevallenverzekering heeft afgesloten, is verplicht bij de aanmelding een opgave te doen van de werknemers, die voor de verzekering in aanmerking komen, zijnde het CAO-personeel, omvattende:
 - i. De naam (met voorletters) en personeelsnummer;
 - ii. De geboortedatum en het geslacht;
 - iii. De datum van indiensttreding;
 - c. In- en uitdienststreders dienen één maal per jaar aan Schouten te worden gemeld.

4. Acceptatie
 - a. Werknemers, die gedurende de looptijd van deze mantelovereenkomst op grond van artikel 3 lid b of c zijn of worden aangemeld, zullen door Schouten automatisch zonder medische selectie worden geaccepteerd;
 - b. Alle aangesloten leden kunnen gebruik maken van deze aanbieding, tenzij uit de zogenaamde slotvragen blijkt, dat de aanvrager een moreel belast verleden heeft en/of het schadeverleden een ongunstig beeld te zien geeft.

5. Communicatie
 - a. CAO-partijen zullen de verplichte deelname aan deze mantelovereenkomst Collectieve Ongevallenverzekering beschrijven door onder andere:
 - i. Opname in de standaardinformatie voor werkgevers;
 - ii. Nieuwe werkgevers attent te maken op deze verzekeringsmogelijkheid om te voldoen aan de CAO.
 - b. CAO-partijen sluiten gedurende de contractperiode geen mantelovereenkomst met betrekking tot de onderhavige Collectieve Ongevallenverzekeringen bij een andere verzekeraar.

Indien CAO-partijen overwegen aan het einde van de contractstermijn over te gaan tot het sluiten van een Collectieve Ongevallenverzekering bij een andere verzekeraar, zullen zij zo spoedig mogelijk na het ontstaan van deze overweging, doch minimaal 3 maanden voor de ingangsdatum van dat andere contract, overleg plegen met Schouten. Schouten heeft dan het recht haar voorwaarden in overleg aan te passen.
 - c. Indien CAO-partijen overgaan tot het sluiten van een Collectieve Ongevallenverzekering bij een andere verzekeraar zal Schouten na afloop van de onderhavige mantelovereenkomst de bestaande klanten/werkgevers niet trachten te behouden voor deze ongevallenverzekering en/of opnieuw benaderen voor enige andere verzekering op grond van het strijdig zijn met de bepalingen in de CAO, waarbij de werkgevers zich dienen te confirmeren aan deze CAO.

- d. Tevens accepteert Schouten, dat bij beëindiging van de onderhavige mantelovereenkomst de individuele ondernemingen allen tegelijkertijd per einddatum van deze mantelovereenkomst direct kunnen overstappen naar de nieuwe risicodragers/ verzekeringsmaatschappij.

6. Samenwerking met Schouten Zekerheid Makelaars in Assurantiën B.V.

Bij het tot stand komen van deze mantelovereenkomst Collectieve Ongevallenverzekering is Schouten Zekerheid Makelaars in Assurantiën B.V. betrokken als makelaar in assurantiën.

Op de samenwerking tussen Schouten Zekerheid Makelaars in Assurantiën B.V. en Schouten Zekerheid Assuradeuren B.V. is de separaat gesloten samenwerkingsovereenkomst van toepassing.

7. Omschrijving van de Collectieve Ongevallenverzekering

Algemene informatie over de Collectieve Ongevallenverzekering

Als een werknemer als rechtstreeks gevolg en enig gevolg van een ongeval overlijdt (binnen twee jaar na het ongeval) of blijvend invalide wordt, wordt de schade behandeld overeenkomstig de polis en de van toepassing zijnde polisvoorwaarden. De vaststelling van de mate van blijvende invaliditeit vindt plaats zodra redelijkerwijs vaststaat, dat de toestand van verzekerde vrijwel niet meer zal verbeteren of verslechteren, uiterlijk twee jaar na het ongeval en wordt uitgedrukt in een percentage.

De vaststelling van de mate van blijvende invaliditeit en het percentage van blijvende invaliditeit wordt bepaald aan de hand van onafhankelijk onderzoek door een bevoegd arts volgens objectieve maatregelen.

Bij de vaststelling van het invaliditeitspercentage wordt de voor het ongeval bestaande duurzame vermindering van de validiteit in mindering gebracht.

Clausuleblad(en)

Aan de Collectieve Ongevallenverzekeringen worden de volgende clausules toegevoegd:

Dekking

24-uur

Maximale aansprakelijkheid

Per verzekerde persoon is de aansprakelijkheid van verzekeraars beperkt tot € 750.000,00.

Per gebeurtenis is de aansprakelijkheid van verzekeraars beperkt tot € 12.500.000,00. Indien dit maximum per gebeurtenis wordt overschreden, zullen de per persoon te verlenen uitkeringen naar verhouding worden verlaagd.

Begunstiging

- Bij overlijden aan de wettige echtgeno(o)t(e) van verzekerde, doch bij diens ontstentenis aan de wettige kinderen of bij ontbreken daarvan aan de wettige erfgenamen.

- Bij blijvende invaliditeit aan de verzekerde zelf.

Clausule Repatriering

Als de verzekerde als rechtstreeks en uitsluitend gevolg van een ongeval overlijdt tijdens zijn verblijf buiten Nederland, worden boven het bij overlijden verzekerde bedrag de gemaakte kosten van repatriëring van het stoffelijk overschot van ten hoogste € 5.000,- vergoed. Als aanspraak kan worden gemaakt op vergoeding van schade respectievelijk kosten op grond van een andere verzekering, al dan niet van oudere datum, of op grond van een wet of andere voorziening, is deze collectieve ongevallenverzekering pas in de laatste plaats geldig. In zo'n geval zal uitsluitend die schade voor vergoeding in aanmerking komen die het bedrag te boven gaat waarop verzekerde elders aanspraak zou kunnen maken. Een eigen risico van een andere verzekering komt niet voor vergoeding door deze verzekering in aanmerking.

Eindleeftijd

De Collectieve Ongevallenverzekering biedt dekking gedurende het vaste of tijdelijke dienstverband.

Premie

De premie voor de Collectieve Ongevallenverzekering wordt uitgedrukt in een percentage van de bruto SV-loonsom.

Iedere werknemer (al dan niet met een dienstverband voor onbepaalde tijd) dient voor deze verzekering te worden opgegeven.

Premietarief

Per 1 januari 2019 is het premietarief gesteld op 0,0834% over de bruto SV-loonsom van de werknemer. Jaarlijks dient het percentage bepaald te worden aan de hand van de op dat moment geldende aantal werknemers en loonsom welke overeenkomt met een premie van € 25 per medewerker. Peildatum hiervoor is 1 oktober.

Inning van de premie(s)

CAO-partijen hebben de inning van de verzekeringspremie(s) overgedragen aan de uitvoeringsinstantie APG Holding N.V. (APG Pensioenen, zijnde administrateur van CAO-partijen), Basisweg 10 te Amsterdam.

Deze premie-inning geschiedt maandelijks door toevoeging aan de geïntegreerde nota's voor het pensioenfonds. De gebruikelijke procedure premie-inning via het formulier Opgave Loon en Premie van APG wordt hierbij gevolgd.

Zodra de gelden zijn ontvangen door APG maakt APG een voor-adviesing uiterlijk op de 20e werkdag van de maand volgend op de incasso en worden de ontvangen bedragen binnen 10 werkdagen na de voor-adviesing gestort op de bankrekening van Schouten.

Schouten werkt mee aan restitutie van premie, indien blijkt, dat de premie ten onrechte door APG is geïncasseerd (bv bij een administratieve fout of onterecht doorgegeven dispensatie).

APG rapporteert aan Schouten haar bevindingen bij de premie-inning regelmatig en levert per kwartaal aan in onderling overleg vastgelegde (financiële) gegevens en informatie van op deze mantelovereenkomst betrekking hebbende zaken, die ook relevant zijn voor de uitvoering van deze mantelovereenkomst, waaronder tevens wordt bedoeld de afwikkeling van schadegevallen.

8. Dispensatie

- a. Voor deze Collectieve Ongevallenverzekering kan de werkgever dispensatie aanvragen en goedkeuring vragen aan CAO-partijen; de regels voor deze aanvragen zijn:
 - i. Werkgever dient aan te tonen elders een ongevallenverzekering te hebben, die minimaal een gelijkwaardige dekking biedt, zijnde:
 1. de verzekerde bedragen dienen minimaal te zijn verzekerd:
 - a. Rubriek A € 35.000 bij overlijden, en
 - b. Rubriek B € 70.000 bij algehele blijvende invaliditeit;
 2. de dekking moet een 24 uursdekking zijn;
 3. de begunstiging moet zijn:
 - a. in geval van overlijden: de echtgenote van verzekerde, dan wel zijn/haar wettelijk geregistreerde partner; bij het ontbreken van deze: de wettige erfgenamen met uitsluiting van de Staat;
 - b. in alle andere gevallen: verzekerde;
 - ii. De dispensatie eindigt per de contractsvervaldatum van de bestaande ongevallenverzekering;
 - iii. De dispensatie kan opnieuw worden aangevraagd na afloop van de in lid 8 a ii van dit artikel genoemde contractsvervaldatum of op dat moment worden overgesloten in onderhavige mantelovereenkomst; Dispensatie dient uiterlijk 3 maanden voor de contractsvervaldatum c.q. ingangs-/verlengingsdatum van de polis te worden aangevraagd;
 - iv. De premie elders is niet van belang voor het aanvragen van de dispensatie.
 - v. Dispensatieverzoeken kunnen worden gericht aan CAO-partijen voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven, Postbus 1248, 3430 BE NIEUWEGEIN, e-mail: info@caobikudak.nl, telefoonnummer 030-6063238.

9. Contractsduur

- a. Contractstermijn: deze mantelovereenkomst gaat in per 1 januari 2012 en eindigt per 1 januari 2015. De mantelovereenkomst wordt daarna telkens stilzwijgend voortgezet voor een periode van 36 maanden, tenzij opzegging plaats vindt volgens het bepaalde in lid d van dit artikel;
- b. De verzekeringen kennen als ingangsdatum de datum van het afsluiten van de verzekeringen door de leden na 1 januari 2012 en worden aangegaan voor een termijn van 36 maanden met als vervaldatum 1 januari van ieder jaar. Daarna worden deze verzekeringen stilzwijgend verlengd voor gelijke termijnen, tenzij de betreffende verzekering schriftelijk wordt opgezegd uiterlijk 2 maanden voor de einddatum.

- c. Er vindt uiterlijk vier maanden voor afloop van de contractstermijn van deze mantelovereenkomst overleg tussen CAO-partijen en Schouten plaats over de condities voor een volgende contractstermijn. In dit overleg wordt de premie opnieuw vastgesteld aan de hand van de premie-/schadecijfers binnen deze mantelovereenkomst;
- d. Beëindiging van de mantelovereenkomst:
 - i. CAO-partijen en Schouten kunnen deze mantelovereenkomst opzeggen per het einde van de contractstermijn, met inachtneming van een opzegtermijn van 3 maanden. De opzegging dient per aangetekende brief te geschieden;
 - ii. CAO-partijen kunnen deze mantelovereenkomst tussentijds uitsluitend opzeggen op grond van artikel 10 lid c.

10. Wijziging in premie en/of voorwaarden

- a. Indien Schouten in overleg met CAO-partijen en/of risicodrager (s) tussentijds wijzigingen aanbrengt of dient aan te brengen in de polisvoorwaarden en/of in de premietarieven van de verzekeringsvorm, waarop deze mantelovereenkomst ziet, zal Schouten deze wijzigingen op de verzekeringsovereenkomsten vallende onder deze mantelovereenkomst gelijktijdig en in dezelfde mate toepassen;
- b. Schouten stelt de werkgevers vallende onder de CAO tenminste 14 dagen vóór de ingangsdatum van de wijziging hiervan schriftelijk op de hoogte. Schouten stelt CAO-partijen tenminste 30 dagen voordat de werkgevers bericht krijgen hiervan op de hoogte;
- c. CAO-partijen hebben niet het recht de wijzigingen te weigeren, indien:
 - i. Deze voortvloeit uit veranderingen in wettelijke regelingen of bepalingen, waardoor de verplichtingen uit deze mantelovereenkomst niet of niet meer behoorlijk kunnen worden nagekomen;
 - ii. Deze een verlaging van de premie en/of een uitbreiding van de dekking inhoudt.

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

11. Bijzondere bepalingen

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

Akkoordverklaring

Aldus overeengekomen, in zesvoud opgemaakt en getekend, te Nieuwegein, 30 juni 2012.

Namens Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven BIKUDAK:

Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland (VEBIDAK)

R.H. Bootsman

Voorzitter VEBIDAK

G.J.M.C. Vogels

Voorzitter CAO-partijen

Mr. C.F. Woortman

Directeur/secretaris VEBIDAK

FNV Bouw & Infra

J.G. Crombeen

Sectorbestuurder

CNV Vakmensen

A. van den Brink

Sectorbestuurder

Schouten Assuradeuren B.V.

Schouten Zekerheid Makelaars in Assurantiën B.V.

A. de Boer

Directeur

E. Kreft

Commercieel directeur

Bijlage X Dispensatieverzoeken

Als bedoeld in artikel 42 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

Voor artikel 30 (WGA-hiaatverzekering) en artikel 37 (Ongevallenverzekering) gelden afwijkende dispensatieregelingen. Zie hiervoor bijlage VIII (Mantelovereenkomst WGA-hiaatverzekering Uitgebreid) respectievelijk bijlage IX (Mantelovereenkomst collectieve ongevallenverzekering).

Reglement dispensatieverzoek

Procedure behandeling dispensatieverzoek door CAO-partijen

- a. Het verzoek wordt door of namens betreffende werkgever of werknemer (hierna te noemen: de indiener) schriftelijk ingediend bij het secretariaat van partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven, Postbus 1248, 3430 BE Nieuwegein.
- b. Het verzoek omvat tenminste:
 - I. de bepaling(-en)/het artikel waarop het verzoek zich richt
 - II. een beknopt overzicht van feiten en argumenten waarom dispensatie zou moeten worden verleend.
- c. De secretaris van CAO-partijen stuurt de indiener binnen twee weken na ontvangst een ontvangstbevestiging en vermeldt daarin tevens wanneer het verzoek door CAO-partijen behandeld zal worden.
- d. In beginsel worden verzoeken door CAO-partijen behandeld in hun eerstvolgende reguliere overleg. Indien het verzoek een spoedeisend karakter heeft, kan de secretaris van CAO-partijen, na consultatie van de eerste onderhandelaars van CAO-partijen, op verzoek van de indiener besluiten CAO-partijen te vragen het verzoek eerder (eventueel via een schriftelijke ronde) te behandelen.
- e. Indien (de secretaris van) CAO-partijen dat nodig acht(en), kan een nadere schriftelijke reactie worden gevraagd.
- f. Indien een bedrijf eigener beweging ontheffing verzoekt van een CAO-bepaling die niet voorziet in een dispensatiemogelijkheid, wordt door CAO-partijen a) getoetst of de aangevoerde situatie of problematiek een grove onbillijkheid inhoudt en b) of deze situatie of problematiek werkgevers resp. werknemers in de bedrijfstak zo niet allemaal, dan toch grotendeels (in aanzet) raakt.

De verdere besluitvorming verloopt dan als volgt.

1. Antwoord op vraag a): nee. Antwoord op vraag b) is dan niet meer relevant.
Het verzoek wordt afgewezen.

2. Antwoord op vraag a): ja. Antwoord op vraag b): ja.
Het verzoek wordt toegewezen. De verleende dispensatie geldt dan echter niet alleen voor de aanvrager maar voor alle werkgevers resp. werknemers in de bedrijfstak. Zij worden daarvan in kennis gesteld via een mailing van het partijensecretariaat. Zo'n 'dispensatie van algemene strekking' leidt in de eerstvolgende CAO tot een dienovereenkomstige tekstwijziging om de gesignaleerde situatie of problematiek structureel op te heffen.
 3. Antwoord op vraag a): ja. Antwoord op vraag b): nee.
Uitsluitend in deze situatie wordt een ontheffing verleend die slechts geldt voor de aanvrager en dus niet tot tekstuele aanpassing van de CAO behoeft te leiden.
- g. CAO-partijen kunnen besluiten tot het houden van een hoorzitting. Indiener kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door deskundigen evenals zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen, stelt zij de secretaris van CAO-partijen ten minste 7 dagen voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte. Kosten voortvloeiend uit de vertegenwoordiging door derden zijn voor de indiener.
 - h. CAO-partijen kunnen deskundigen oproepen om te raadplegen en te horen.
 - i. Indien CAO-partijen van mening zijn dat het geen verzoek betreft zoals genoemd in artikel 42 van deze CAO, wordt het verzoek niet ontvankelijk verklaard.
 - j. CAO-partijen doen binnen 12 weken, nadat het verzoek aan de secretaris van CAO-partijen is voorgelegd, uitspraak. Als een nader schriftelijke reactie wordt gevraagd of een hoorzitting wordt gepland kunnen CAO-partijen besluiten de beslissingstermijn met 2 x 2 weken te verlengen.
 - k. Uiterlijk 2 weken na behandeling van het verzoek door CAO-partijen informeert de secretaris van CAO-partijen de indiener over het besluit. Dit geschiedt schriftelijk per aangetekend schrijven en het besluit bevat de motieven die tot de uitspraak hebben geleid.

Bijlage XI Uitzendarbeid

Toepassing CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven als bedoeld in artikel 7A voor uitzendkrachten

1.

Onderstaand wordt de toepassing van artikel 7A van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven nader uitgewerkt voor de roostervrije dagen (artikel 8A van deze CAO). De inlenende werkgever dient zich ervan te vergewissen dat de uitzendonderneming onderstaande bepalingen correct toepast en dient hierover een afspraak te maken in de inleenovereenkomst met de uitzendonderneming.

Roostervrije dagen (artikel 8A van deze CAO)

Toepassing in tijd:

Van toepassing zijn lid 1, 2a, 2b, 2c, 2e

- Uitzendwerknemers als bedoeld in artikel 7A, lid 1 hebben recht op 20 roostervrije dagen op jaarbasis.
- Van toepassing zijn de roostervrije dagen zoals opgenomen in artikel 8A, lid 2, sub b van deze CAO. De dagen ter beschikking van de werknemer zijn vrij opneembaar. Indien de inlenende werkgever geen gebruik maakt van de mogelijkheid om de dagelijkse arbeidsduur te verkorten met maximaal 1,5 uur, zijn de daarvoor bedoelde roostervrije dagen vrij opneembaar.
- Indien de uitzendwerknemer in de loop van een kalenderjaar aan zijn werkzaamheden begint, wordt berekend op hoeveel roostervrije dagen hij recht heeft in het resterende deel van het betreffende jaar.
- Indien de uitzendwerknemer in de loop van een kalenderjaar zijn werkzaamheden bij de inlenende werkgever beëindigt, gelden de volgende bepalingen:
 - a. Bij beëindiging van de werkzaamheden wordt berekend op hoeveel roostervrije dagen de betrokken uitzendwerknemer nog recht heeft.
 - b. Indien blijkt dat de uitzendwerknemer op het tijdstip van beëindiging van de werkzaamheden recht heeft op een groter aantal dan de feitelijk opgenomen roostervrije dag(en), dient deze dag respectievelijk dienen deze dagen, alsnog na overleg met de inlenende werkgever vóór het einde van de werkzaamheden te worden opgenomen.

Alleen wanneer de werkzaamheden op verzoek van de uitzendwerknemer worden beëindigd, kunnen indien bij de beëindiging de uitzendwerknemer meer roostervrije dagen blijkt te hebben opgenomen dan waarop hij op de datum van beëindiging recht had, deze meerdere dagen met hem worden verrekend.

Verdiscontering in uurloon

De roostervrije dagen kunnen ook worden verdisconteerd in het uurloon van de uitzendkracht.

Daarvoor kan deze formule worden gebruikt:

$160 \times \text{het garantie-uurloon of het individueel overeengekomen uurloon} / 2085,60$

(toelichting: dit zijn de arbeidsuren per jaar bij een 40-urige werkweek)

2.

De bepalingen in onderstaande tabel zijn van toepassing op de uitzendkracht, zoals bedoeld in artikel 7A van deze CAO.

Tabel 1: overzicht CAO-bepalingen, zoals bedoeld in artikel 7A van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven	
Onderwerpen	CAO-artikelen en bepalingen
algemeen	Artikel 1A: begripsbepalingen Artikel 3C: nalevingsonderzoeken Artikel 6: functie-indeling Bijlage I: functielijst
maximale werktijden en minimale rusttijden	Artikel 8: arbeidsduur en arbeidstijden Artikel 10: overwerk Artikel 11: verschoven arbeid Artikel 12: nachtarbeid, eerste en tweede lid Artikel 13: arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen, eerste lid Artikel 21: feestdagen, zaterdag en zondagen, tweede lid Artikel 24: korte verzuimen Artikel 26: wachttijden
minimum aantal vakantiedagen en roostervrije dagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat, en extra vergoedingen in verband met vakantie	Artikel 8A: roostervrije dagen Artikel 21: feestdagen, zaterdag en zondagen Artikel 22: vakantie
minimumloon	Artikel 7: loonregeling Artikel 8F: flexregeling Artikel 10: overwerk Artikel 12: nachtarbeid Artikel 13: arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen Artikel 17: reisurevergoeding Artikel 18A: vergoedingen Artikel 21: feestdagen, zaterdag en zondagen, derde lid Artikel 23: vakantietoeslag Artikel 26: wachttijden Bijlage II: loonregeling
voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers	Artikel 7A: uitzendarbeid, eerste lid, betreft alle in deze tabel genoemde artikelen en bijlagen
gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk	Artikel 4: algemene verplichtingen van de werknemer (met uitzondering van negende lid) Artikel 8B: scholing, vierde lid (cursus 'Gezond en veilig werken op het dak' (C1) Artikel 14: arbeidsomstandigheden Artikel 17: reisurevergoeding, eerste lid
beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen werkneemsters	Artikel 8C: begeleidend vakman Artikel 14: arbeidsomstandigheden
gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie	-

Tabel 2: opmerkingen voor buitenlandse uitzendkrachten, zoals bedoeld in artikel 7A van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven	
CAO-artikel/bepaling	Opmerking(en)
Artikel 17: reisurevergoeding, eerste lid	In dit geval moet onder woonplaats worden verstaan de tijdelijke verblijfplaats in Nederland van de ter beschikking gestelde werknemer.
Artikel 17: reisurevergoeding	Onder reisure wordt verstaan de uren gedurende welke wordt gereisd van de tijdelijke verblijfplaats in Nederland tot het werk en terug. Zij moeten worden vergoed indien de arbeid in een andere dan de tijdelijke verblijfsgemeente van de werknemer plaatsvindt. Daarbij dient de werkgever de bepalingen van dit artikel in acht te nemen.
Artikel 18 A: vergoedingen	Bij de vervoermiddelenvergoeding wordt uitgegaan van het aantal kilometers bij het zich naar en van het werk begeven van en naar de tijdelijke verblijfplaats in Nederland van de ter beschikking gestelde werknemer.

Bijlage XII Buitenlandse werknemers

Arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden die van toepassing zijn op buitenlandse werkgevers en hun werknemers die tijdelijk in Nederland werkzaamheden komen verrichten (toepassing CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven als bedoeld in artikel 7B)

Overeenkomstig de bepalingen van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) zijn op ter beschikking gestelde werknemers, als bedoeld in artikel 7B van deze CAO de in tabel 1 genoemde artikelen van deze CAO van toepassing, met inachtneming van de in tabel 2 genoemde opmerkingen.

Tabel 1: overzicht	
Onderwerpen	CAO-artikelen en bepalingen
algemeen	Artikel 1A: begripsbepalingen Artikel 3C: nalevingsonderzoeken Artikel 6: functie-indeling Bijlage I: functielijst
maximale werktijden en minimale rusttijden	Artikel 8: arbeidsduur en arbeidstijden Artikel 10: overwerk Artikel 11: verschoven arbeid Artikel 12: nachtarbeid, eerste en tweede lid Artikel 13: arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen, eerste lid Artikel 21: feestdagen, zaterdagen en zondagen, tweede lid Artikel 24: korte verzuimen Artikel 26: wachttijden
minimum aantal vakantiedagen en roostervrije dagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat, en extra vergoedingen in verband met vakantie	Artikel 8A: roostervrije dagen Artikel 21: feestdagen, zaterdagen en zondagen Artikel 22: vakantie
minimumloon	Artikel 7: loonregeling Artikel 8F: flexregeling Artikel 10: overwerk Artikel 12: nachtarbeid Artikel 13: arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen Artikel 17: reisurevergoeding Artikel 18A: vergoedingen Artikel 21: feestdagen, zaterdagen en zondagen, derde lid Artikel 23: vakantietoeslag Artikel 26: wachttijden Bijlage II: loonregeling
voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers	Artikel 7A: uitzendarbeid, eerste lid, betreft alle in deze tabel genoemde artikelen en bijlagen
gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk	Artikel 4: algemene verplichtingen van de werknemer (met uitzondering van negende lid) Artikel 8B: scholing, vierde lid (cursus 'Gezond en veilig werken op het dak' (C1) Artikel 14: arbeidsomstandigheden Artikel 17: reisurevergoeding, eerste lid
beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen werkneemsters	Artikel 8C: begeleidend vakman Artikel 14: arbeidsomstandigheden
gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie	-

Tabel 2: opmerkingen	
CAO-artikel/bepaling	Opmerking(en)
Artikel 17: reisurendergoeding, eerste lid	In dit geval moet onder woonplaats worden verstaan de tijdelijke verblijfplaats in Nederland van de ter beschikking gestelde werknemer.
Artikel 17: reisurendergoeding	Onder reisurendergoeding wordt verstaan de uren gedurende welke wordt gereisd van de tijdelijke verblijfplaats in Nederland tot het werk en terug. Zij moeten worden vergoed indien de arbeid in een andere dan de tijdelijke verblijfgemeente van de werknemer plaatsvindt. Daarbij dient de werkgever de bepalingen van dit artikel in acht te nemen.
Artikel 18 A: vergoedingen	Bij de vervoermiddelenvergoeding wordt uitgegaan van het aantal kilometers bij het zich naar en van het werk begeven van en naar de tijdelijke verblijfplaats in Nederland van de ter beschikking gestelde werknemer.

Bijlage XIII Adressen

Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven
Postbus 1248
3430 BE NIEUWEGEIN
Telefoon: (030) 606 32 38
e-mail: info@caobikudak.nl

FNV Bouwen & Wonen
Postbus 9208
3506 GE UTRECHT
Telefoon: 088 - 368 0 368
e-mail: bikudak@fnv.nl – www.fnv.nl

CNV Vakmensen.nl
Postbus 2525
3500 GM UTRECHT
Telefoon: (030) 751 10 07
e-mail: info@cnavvakmensen.nl - www.cnvvakmensen.nl

Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland VEBIDAK
Postbus 1248
3430 BE NIEUWEGEIN
Telefoon: (030) 606 32 38
e-mail: info@vebidak.nl - www.vebidak.nl

Stichting B² transities
(gericht op het voorkomen van uitval van werknemers door dreigende arbeidsongeschiktheid)
Postbus 1306
3430 BH NIEUWEGEIN
Telefoon: (030) 870 07 78. E-mail: info@b2transities.nl

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (bpfBOUW)
Postbus 637
1000 EE AMSTERDAM
Telefoon werkgevers: (020) 583 80 80. E-mail: werkgevers@bpfbouw.nl
Telefoon werknemers: (020) 583 40 40
www.bpfbouw.nl

Stichting Bedrijfstakregelingen Dakbedekkingsbranche
(informatie / voorlichting over arbeidsomstandigheden en veiligheid)
Postbus 1470
3430 BL NIEUWEGEIN
Telefoon: (030) 606 21 12
info@sbd.nl - www.sbd.nl

Stichting Sociaal Fonds voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (SF BIKUDAK)
Postbus 637
1000 EE AMSTERDAM
E-mail: werkgeversdesk@bter-bikudak.nl

Werkgevers:

Voor vragen over de Bedrijfstakeigen Regelingen (BTER) belt u naar (020) 583 70 70. Mailen kan ook: werkgeversdesk@bter-bikudak.nl.

Voor vragen over premies en facturen belt u naar (020) 583 42 00.